



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Modalidades de formación docente y compromiso laboral en docentes
de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Saldivar Roca, Erasmo Edson (ORCID: 0000-0003-3534-9870)

ASESOR:

Dr. Lizandro Crispin, Rommel (ORCID: 0000-0003-1091-225X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2020

DEDICATORIA:

A mi familia, amistades, compañeros de trabajo y a todos quienes participaron directa o indirectamente de esta investigación.

AGRADECIMIENTO:

A mi madre, Carmen, por su amor incondicional y haberme enseñado a vivir. A mi abuela Hilda, por su comprensión durante todo este proceso. A mi tía Graciela, por la confianza depositada en mí. A mis hermanos, Diana, Raphael y Carmen, por ser el soporte que he necesitado más de una vez.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
4.1. Análisis descriptivo	25
4.2. Prueba de normalidad	43
4.3. Análisis inferencial	45
V. DISCUSIÓN	50

VI. CONCLUSIONES	54
VII. RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS	57
ANEXOS	60

Índice de tablas

Tabla 1. Cantidad de docentes en una institución educativa privada de S.J.L.	20
Tabla 2. Prueba estadística de fiabilidad de los instrumentos	22
Tabla 3. Distr. de frecuencias y porcentajes de la Modalidad Group	25
Tabla 4. Distr. de frecuencias y porcentajes de la Modalidad Independent	26
Tabla 5. Distr. de frecuencias y porcentajes de la Modalidad Coaching	27
Tabla 6. Distr. de frec. y porcentajes de la Modalidad Teacher to Teacher	28
Tabla 7. Distr. de frecuencias y porcentajes de la variable 1	29
Tabla 8. Distr. de frecuencias y porcentajes del Compromiso afectivo	30
Tabla 9. Distr. de frecuencias y porcentajes del Compromiso para continuar	31
Tabla 10. Distr. de frecuencias y porcentajes del Compromiso normativo	32
Tabla 11. Distr. de frecuencias y porcentajes de la variable Compromiso laboral	33
Tabla 12. Comparación entre la variable 1 y el Compromiso afectivo	34
Tabla 13. Comparación entre la variable 1 y el Compromiso para continuar	36
Tabla 14. Comparación entre la variable 1 y el Compromiso normativo	39
Tabla 15. Comparación entre la variable 1 y la variable 2	41
Tabla 16. Prueba de distribución de datos de las variables	44
Tabla 17. Grado de correlación según la prueba de rho de Spearman	45
Tabla 18. Correlación entre la variable 1 y variable 2	46
Tabla 19. Correlación entre la variable 1 y el Compromiso afectivo	47
Tabla 20. Correlación entre la variable 1 y el Compromiso para continuar	48
Tabla 21. Correlación entre la variable 1 y el Compromiso normativo	49

Índice de figuras

Figura 1: Esquema del diseño de investigación	17
Figura 2: Distribución porcentual de la dimensión Modalidad Group	25
Figura 3: Distribución porcentual de la dimensión Modalidad Independent	26
Figura 4: Distribución porcentual de la dimensión Modalidad Coaching	27
Figura 5: Distribución porcentual de la dimensión Modalidad Teacher to Teacher	28
Figura 6: Distr. porcentual de la variable Modalidades de formación docente	29
Figura 7: Distribución porcentual de la dimensión Compromiso afectivo	30
Figura 8: Distribución porcentual de la dimensión Compromiso para continuar	31
Figura 9: Distribución porcentual de la dimensión Compromiso normativo	32
Figura 10: Distribución porcentual de la variable Compromiso laboral	33
Figura 11: Comparación porcent. de la variable 1 con el Compromiso afectivo	35
Figura 12: Comp. porcent. de la variable 1 con el Compromiso para continuar	37
Figura 13: Comp. porcent. de la variable 1 con el Compromiso normativo	40
Figura 14: Comparación porcentual de las variables 1 y 2	42

RESUMEN

La presente investigación estudia la relación existente entre las modalidades de formación docente y el compromiso laboral de docentes de una institución educativa privada.

En la investigación, de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y correlacional transversal, se tomó como muestra a 51 docentes de un colegio privado ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho, en el departamento de Lima, siendo la unidad de análisis cada docente sometido a las cuatro modalidades de formación que brinda la institución.

Los resultados demostraron que, de acuerdo al coeficiente de rho de Spearman, las modalidades de formación docente tienen una correlación moderada de 0,488 a un nivel de significancia de $p= 0,000$, con el compromiso laboral. Además, que estas modalidades tienen una relación moderada (0,433, $p= 0,001$) con el compromiso afectivo y una correlación baja (0,287, $p= 0,041$) con el compromiso para continuar, y que no existe una correlación con el compromiso normativo (0,235, $p= 0,097$).

Palabras clave: formación docente, compromiso laboral, desarrollo docente, institución educativa.

ABSTRACT

This research studies the relationship between teacher training modalities and job commitment of teachers of private high school.

The research, with quantitative approach, and non-experimental and cross-sectional correlational design, 51 teachers from a private school located in the district of San Juan de Lurigancho, Lima, were taken as a sample, the unit of analysis being each teacher submitted to the four types of training offered by the institution.

The results showed that, according to Spearman's Rho coefficient, teacher training modalities have a moderate correlation of 0.488 at a significance level of $p = 0.000$, with work commitment. Furthermore, these modalities have a moderate relationship (0.433, $p = 0.001$) with affective commitment and a low correlation (0.287, $p = 0.041$) with commitment to continue, and that's not correlation with normative commitment (0.235, $p = 0.097$).

Keywords: teacher training, job commitment, teacher development, private high school

I. INTRODUCCIÓN

Hoy más que nunca es evidente la importancia de la labor del profesional en educación en el mundo, al margen del nivel académico en el que se desempeñe. La “nueva normalidad” a la que nos estamos acostumbrando en el contexto de la pandemia mundial, implica también la necesidad de iniciar, continuar o terminar los estudios que tengamos en marcha, para lo cual todos los profesores en el mundo han tenido que adaptarse en un corto plazo a una forma de enseñanza para la que no fueron formados, lo cual implica diversos retos que escapan de los comentarios de diversos líderes de opinión al hablar de la educación a distancia. Estos retos no solo implican la adaptación y familiarización del profesor con herramientas tecnológicas, lo cual de por sí ya es un gran reto teniendo en cuenta que solo el 9,7% de los profesores en el Perú son menores de 30 años, de acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares 2018 realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), lo cual indica que la gran mayoría de profesores en el país son mayores de 30 años, además que el 33,2% son mayores de 50 años, por lo que resulta un mayor desafío para quienes no han crecido junto con la tecnología, sino además otros retos como la implementación de estrategias y metodologías propuestas bajo un paradigma socio constructivista que requiere de la interacción entre discentes, a espacios virtuales donde se reduce significativamente la interacción humana, retos tal vez aún más relevantes para el objetivo fundamental de la educación que, según la Constitución Política del Perú, es el desarrollo integral de la persona.

El Ministerio de Educación del Perú (MINEDU) tras el análisis de las reformas educativas en el país en las últimas décadas concluyó que el rol del docente es clave -aunque no el único, precisa- en el aprendizaje de los estudiantes, funcionamiento de los colegios y de la implementación de políticas educativas (2017, p. 6). Resulta anecdótico que se requiera del análisis de décadas de trabajo para concluir que el profesor es clave para el cumplimiento de los objetivos de cualquier sistema educativo. Ninguna propuesta pedagógica, ni política educativa podría perseguir el bien por el que fue concebida sin un profesional en educación que las asimile, comparta y ponga en práctica en las aulas. Es por ello que el MINEDU precisa también que es necesario trabajar en el desarrollo y constante

actualización de las competencias profesionales de los docentes. Este proceso se enmarca dentro del concepto de “desarrollo profesional docente”, que a su vez comprende la formación inicial de los futuros docentes, la formación de principiantes en la práctica educativa y la formación en servicio.

El año 2013 un estudio que realizó el MINEDU a estudiantes recién egresados de institutos superiores pedagógicos, que consideró aspectos básicos como la comprensión lectora, nociones matemáticas, conocimiento sobre el desarrollo de los estudiantes y algo totalmente elemental para todo profesional en educación, como son los enfoques pedagógicos, reveló que los niveles estaban por debajo de lo esperado. Esto nos lleva a reflexionar sobre la calidad de formación inicial que reciben los futuros profesionales en educación, además que, sin una buena formación inicial, los desafíos serán aún mayores en los procesos de formación de principiantes y docentes en servicio con más años de experiencia.

Al respecto, Díaz consideró que estos resultados explican los bajos niveles de aprendizaje obtenidos en pruebas nacionales e internacionales (2015, p. 23), lo cual tiene bastante sentido si pensamos en una clase con un profesor que no tiene claro su enfoque educativo, ni los procesos de desarrollo que atraviesa un estudiante de determinada edad, y todo ello sin considerar los bajos niveles de comprensión lectora y habilidades matemáticas básicas, que no hacen más que seguir nublando el panorama.

Solo el 8,1% de egresados obtuvo un desempeño suficiente en comprensión de textos, lo cual indica que el 91,9% no comprendió lo que leyó en la evaluación, solo el 26% tuvo un desempeño suficiente en matemáticas, y solo el 18,3% mostró un desempeño suficiente en los enfoques pedagógicos. Si bien esta evaluación se realizó el año 2013, tras siete años nada parece indicar que la situación ha cambiado significativamente.

Díaz (2015) también hizo referencia a otra prueba aplicada por el MINEDU a docentes el 2006, de la cual se obtuvieron resultados que no hacen más que reafirmar esta dramática situación sobre los profesores en el Perú. El 32,6% y el 46,8% no pudieron responder a las preguntas más elementales en las áreas de comprensión lectora y matemáticas, respectivamente.

A pesar de esta situación los docentes se resisten a cambiar la forma en la que enseñan y las metodologías que aplican, y lo mismo ocurre con los formadores de docentes, quienes persisten en imitar las prácticas que recibieron de quienes los formaron (Díaz, 2015). Se forma una especie de “cadena” de transmisión de contenidos que no responde a los verdaderos desafíos que deben enfrentar los estudiantes al desenvolverse en la sociedad, ni apunta al desarrollo de competencias que les permitan responder a los retos del siglo XXI.

Castro y Colbert (2014) indicaron que el proceso educativo en el siglo XXI requiere de nuevos paradigmas sobre la enseñanza y el aprendizaje. Debe haber una transición de un enfoque educativo centrado en el docente a un enfoque en que el centro de todo el proceso es el estudiante, mientras que el docente pasa a cumplir un rol de orientador y guía para la construcción social de los aprendizajes.

Vemos lo necesaria que termina siendo la formación docente para responder a las necesidades actuales de los profesores, tanto en nuevos paradigmas educativos, como en metodologías y estrategias pedagógicas. Es imperativo comprender que el docente es el capital humano de todo sistema educativo, solo de esta manera la formación docente será una prioridad en las políticas educativas.

Ser docente en un país como el nuestro conlleva aún más desafíos de los ya mencionados, implica ser consciente de la necesidad que tenemos como nación de impulsar nuestro desarrollo y mejorar la calidad de vida de todos los peruanos. Aunque ambicioso, considero que la educación tiene el poder de perseguir estos objetivos, bajo un paradigma en el que busquemos formar personas íntegras, competentes, críticos y libres de pensamiento. Es evidente que nuestro sistema educativo, tal como se encuentra actualmente, no requiere las condiciones para poder hacerlo, siendo una de ellas el compromiso laboral de los docentes.

Ningún objetivo, en cualquier contexto laboral, puede ser alcanzado sin el compromiso de quienes forman parte del proceso. En educación es necesario el compromiso de los docentes si es que persiguen de forma consciente el fin educativo, y aún más si estos objetivos son ambiciosos como guiar a una población nacional por las sendas de su desarrollo.

El compromiso laboral puede entenderse de diversas maneras, siendo utilizado en el ámbito educativo para describirse a sí mismo, para hacer referencia al sentido de pertenencia de los docentes con la institución educativa, o simplemente para hacer referencia al desempeño laboral.

Para este estudio nos referiremos al compromiso laboral asociado al vínculo del docente con la institución educativa, considerando su cultura, valores que representa, así como visión sobre la educación básica. Es por ello que el presente trabajo tiene por finalidad describir la relación existente entre las modalidades de formación docente y el compromiso laboral en docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020. El interés por la problemática en mención surge de forma empírica, ya que en la práctica docente propia se ha vivenciado cómo es que las diversas modalidades de formación docente impartidas por la organización podrían influir en un mayor compromiso por alcanzar los objetivos en común, pero también, en muchos otros, un impacto nulo en el compromiso de cada docente al ejercer su labor. La relevancia de la presente investigación cabe dentro todo sistema educativo de capacitación docente, ya que permitirá comprender mejor esta problemática y considerar ciertos factores que garanticen en el personal docente un mayor compromiso por alcanzar los objetivos propuestos por la organización. La problemática estudiará un sistema de capacitación docente en particular, perteneciente a una organización privada, fundada el año 2005 y renombrada como Innova Schools en el 2011.

Conti (2016) describió la realidad de la red de colegios Innova Schools en el 2013, objeto de estudio de la presente investigación, la cual a través de un estudio encargado a un tercero recogió información importante sobre las características de sus profesores. El estudio arrojó que la principal preocupación de los profesores era el desarrollo profesional, con el fin de alcanzar una mejor situación económica que les permita un mayor reconocimiento social.

Teniendo en cuenta lo descrito se formula la siguiente problemática:

¿En qué medida se relacionan las modalidades de formación docente y el compromiso laboral de docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande 2020?

Así mismo, se plantearon los siguientes problemas específicos:

¿En qué medida se relacionan las modalidades de formación docente y el compromiso afectivo en docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande 2020? ¿En qué medida se relacionan las modalidades de formación docente y el compromiso para continuar en docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande 2020? ¿En qué medida se relacionan las modalidades de formación docente y el compromiso normativo en docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande 2020?

De la problemática presentada se propone como objetivo general:

Determinar la relación existente entre las modalidades de formación docente y el compromiso laboral de docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020.

Así mismo, los objetivos específicos son:

Determinar la relación existente entre las modalidades de formación docente y el compromiso afectivo en docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande 2020. Determinar la relación existente entre las modalidades de formación docente y el compromiso para continuar en docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande 2020. Determinar la relación existente entre las modalidades de formación docente y el compromiso normativo en docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande 2020.

Teniendo en cuenta la literatura consultada y descrita en el capítulo siguiente, se plantea como hipótesis general:

Las modalidades de formación docente tienen una relación significativa con el compromiso laboral de los docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande 2020.

Así como las hipótesis específicas:

Las modalidades de formación docente tienen una relación significativa con el compromiso afectivo de los docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande 2020. Las modalidades de formación docente tienen una relación

significativa con el compromiso para continuar de los docentes de la región 2 de la red Inova Schools – Sede Canto Grande, 2020. Las modalidades de formación docente tienen una relación significativa con el compromiso normativo de los docentes de la región 2 de la red Inova Schools – Sede Canto Grande 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Teniendo en cuenta la problemática descrita, se tendrán en cuenta los siguientes trabajos nacionales previos que han abordado algunas de las variables motivo de esta investigación, en algunos casos en instituciones educativas, aunque en otros, resultados de algunas de las variables en otro tipo de organizaciones, pero que dan indicios del comportamiento del compromiso laboral en función a la formación que reciben por parte de la organización:

Cuenca y Portocarrero (2003) investigaron sobre las actitudes de profesores en colegios públicos y privados de Lima Metropolitana. Se plantearon como objetivo cuantificar y medir las actitudes de los profesores de acuerdo a su rol y actividades que realizan. Los resultados indicaron que los profesores de primaria de escuelas estatales en su mayoría tienen una actitud positiva hacia su profesión y desarrollo profesional. Además, las actitudes más favorables iban dirigidas hacia la capacitación y formación.

Barrón, Carey y Usnayo (2015), en su estudio sobre la capacitación que reciben docentes de un colegio público y su relación con la calidad educativa en el año 2015, plantearon como objetivo determinar cuál es el nivel de influencia de un programa de capacitación producto de un convenio del MED con la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, en la calidad de enseñanza que ofrecen los docentes. La investigación, de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, usó el método descriptivo de investigación y se obtuvieron 167 datos de alumnos usando una técnica de muestreo no probabilístico. Los resultados, con 85% de probabilidad, revelaron que hay una relación lineal estadísticamente significativa entre la formación del profesorado y la calidad educativa en la Institución Educativa.

Romero (2017) estudia la incidencia de programas de capacitación profesores y personal administrativo en la calidad de la gestión académica y administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2015, presentó como objetivo determinar la incidencia de los programas de

capacitación para el docente y administrativo como factor de calidad en la gestión. El trabajo presentado por el autor fue de tipo experimental, de enfoque cuantitativo y diseño cuasiexperimental. El autor concluye que existe una incidencia significativa de los programas de capacitación al personal docente y administrativo en la gestión académica-administrativa de la universidad.

Ríos (2018) investiga sobre el compromiso laboral y la motivación del personal de la oficina de tesorería del Ministerio de Educación en el año 2018. Planteó como objetivo determinar la relación entre el compromiso laboral y la motivación de los trabajadores. La investigación fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y se aplicó el método hipotético-deductivo. El autor concluye que en su estudio hubo una relación entre el compromiso laboral y la motivación ($p=0,000<0,05$) de los trabajadores de esa oficina de tesorería. También identificó una relación entre el compromiso laboral afectivo y la motivación ($p=0,0007<0,05$), entre el compromiso laboral de continuidad y la motivación ($p=0,000<0,05$), y, por último, entre el compromiso laboral normativo y la motivación ($p=0,000<0,05$) de los trabajadores de la oficina de tesorería del Ministerio de Educación.

Flores y Pujadas (2018) también investigan sobre el compromiso laboral y su correlación con el desempeño laboral de trabajadores de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2017. El estudio fue una investigación aplicada, con un diseño no experimental, transeccional y correlacional, y utilizó el estadístico chi cuadrado para el análisis inferencial. Los autores concluyeron que existe una correlación positiva considerable de 0,817 con una significancia de $p=0,000$ entre el compromiso organización y el desempeño laboral. Asimismo, se concluyó que existe una correlación positiva media de 0,782 entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral, una correlación positiva media de 0,727 entre el compromiso para continuar y el desempeño laboral y una correlación positiva media de 0,712 entre el compromiso normativo y el desempeño laboral.

Bustamante et al. (2016) nos muestran los resultados de su estudio sobre el compromiso organizacional y la intención de rotación laboral en una empresa de Arequipa en la que plantean como objetivo identificar alguna relación entre ambas

variables. Los investigadores consideraron como dimensiones del compromiso laboral el compromiso afectivo, de continuidad y normativo. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo con un alcance correlacional descriptivo. Los resultados de la investigación indicaron que las dimensiones afectiva y normativa del compromiso laboral tienen una correlación inversa con la intención de rotación, es decir, a mayor compromiso laboral, menor es la intención de rotación en los trabajadores.

Asimismo, diversas investigaciones internacionales han sentado bases para esta investigación:

Maldonado et al. (2014) realizaron un estudio sobre el compromiso laboral de los profesores de una universidad pública. La investigación de tipo descriptivo analítica, considero variables demográficas y laborales y tomo como muestra 58 profesores de una universidad pública. Los resultados muestran que el compromiso laboral de los docentes es de nivel medio, además que no se encontró diferencias entre el compromiso y el género, edad o antigüedad.

Bruna (2016), en su tesis sobre el impacto de la capacitación docente a profesores universitarios en la autorregulación del aprendizaje se centraron en un programa que comprendía estrategias de planificación, enseñanza y evaluación de los aprendizajes, para así promover en los estudiantes la autorregulación. El diseño fue de tipo cuasi experimental, con pre y post test, y con grupo experimental y control. Los resultados obtenidos mediante un modelo lineal multinivel evidenciaron que el programa tuvo un impacto en dos de las tres variables de los docentes, lográndose un aumento en los puntajes de la autoeficacia docente y en las prácticas de fomento de la autorregulación del aprendizaje. En la autoeficacia además se observó un efecto de interacción, dado que la influencia fue mayor en algunas facultades. A nivel de estudiante no se evidenciaron efectos.

Truitt (2011), en su investigación sobre el efecto del entrenamiento y desarrollo de las actitudes de los empleados en una institución académica y tres empresas de Estados Unidos, plantea determinar si existe relación entre las experiencias de capacitación y actitudes y la percepción de los trabajadores sobre la competencia laboral. Los resultados demostraron que un 86,8% de quienes

fueron sometidos a los entrenamientos tuvieron actitudes más positivas respecto a la competencia laboral. Además, que el 80% de quienes no recibieron el entrenamiento tuvieron una actitud negativa respecto a la competencia laboral.

Kakar y Kiral (2016), en su estudio sobre el compromiso de docentes y su relación con la cultura escolar en nueve escuelas de la ciudad de Aydin en la provincia de Cine entre los años 2013 y 2014, demostró que la cultura organizacional predice el compromiso organizacional, siendo el compromiso afectivo el más alto entre los docentes -considerado en nivel “bueno”- seguido por el compromiso normativo y de continuidad ubicados en el nivel “medio”.

Aldana (2013), en su estudio sobre el compromiso de trabajadores de una Institución Bancaria que opera en la ciudad de Guatemala de acuerdo al sexo, que realizó con una muestra de 70 sujetos, conformada por 35 hombres y 35 mujeres. El instrumento utilizado fue un cuestionario encargado de diagnosticar el grado de compromiso laboral que tienen los empleados para con la empresa. El autor concluye que las personas encuestadas demostraron un alto compromiso laboral con la empresa, no existiendo una diferencia significativa entre el compromiso de hombres y mujeres en ninguno de los indicadores presentados.

Do Nascimento, Lizote y Verdinelli (2017), en su investigación sobre el compromiso de funcionarios municipales y la satisfacción laboral, usaron la t de Student y el análisis de varianza para la comparación de medias, y el modelado en ecuaciones estructurales y análisis factorial exploratorio y confirmatorio para evaluar la relación entre las variables. Los resultados mostraron que existe una relación positiva y significativa entre la dimensión afectiva del compromiso organizacional y la satisfacción laboral, y del mismo modo una relación significativa, aunque negativa entre la dimensión normativa y la satisfacción laboral.

Respecto al compromiso laboral, debemos comprender este concepto, según Robbins, como el grado de identificación de un empleado con su organización, así como el deseo de permanencia en la misma. En palabras del autor es “la orientación de un empleado hacia la organización en cuanto a su lealtad, identificación y participación en la organización” (2005, p. 346).

Según el autor, el compromiso laboral de los trabajadores depende del grado de identidad que tengan hacia la misma, lo cual se evidencia en la lealtad que muestran y su participación; y sumado a ello las intenciones de permanecer por un mayor tiempo en la organización.

La investigación de Robbins y Coulter (2005) también sugiere que el compromiso organizacional apunta a niveles bajos de ausentismo y rotación laboral, siendo de este último un mejor indicador, incluso que de la satisfacción laboral.

Esto quiere decir que, a mayor compromiso en los trabajadores, habrá menos rotación y ausentismo, lo cual se corresponde con el propio concepto del autor cuando menciona la permanencia como característica del compromiso laboral.

Robbins y Judge (2009) plantea que el estudio del compromiso organizacional involucra tres aspectos, como lo es el compromiso afectivo, que comprende la carga emocional del trabajador hacia la organización, teniendo en cuenta los principios y valores que esta representa; el compromiso para continuar, que hace referencia al valor económico del puesto laboral; y el compromiso normativo, que implica cuestiones éticas y morales propias del trabajador que le impiden dejar la organización, por la relevancia de su puesto en un determinado momento y las implicancias de su retiro, por ejemplo.

Estos tres aspectos podemos considerarlos como componentes del compromiso laboral, es decir que lo podemos dimensionar en compromiso afectivo, compromiso para continuar y compromiso normativo.

Teniendo en cuenta lo descrito hasta el momento, aparentemente habría una relación entre el compromiso laboral y la productividad en el trabajo. Sin embargo, los resultados de 27 estudios indicarían que hay una fuerte relación entre el compromiso y la productividad en trabajadores nuevos, y una relación mucho más débil en trabajadores con experiencia en la organización (Robbins y Judge, 2009).

Con lo descrito hasta el momento, vemos que el compromiso laboral tiene una relación más estrecha con una de sus dimensiones:

En general, parece que la relación del compromiso afectivo con resultados organizacionales tales como el desempeño y la rotación son más fuerte que con las

otras dos dimensiones del compromiso. Un estudio encontró que el compromiso afectivo era un índice de pronóstico significativo de varios eventos (percepción de las características de la tarea, satisfacción con la carrera, intentos de salir de la empresa) en el 72 por ciento de los casos, en comparación con solo el 36 por ciento del compromiso normativo y el 7 por ciento del de continuación. (Robbins y Judge, 2009)

Robbins y Judge (2009) reflexiona al respecto y explica que los resultados desfavorables hacia el compromiso para continuar se sustentan cuando en realidad no hay un fuerte compromiso en el trabajador. De lo contrario, ante bajos niveles de un compromiso afectivo y normativo, niveles favorables de compromiso de continuación no hacen más que describir a un trabajador “atado” a la organización por el simple hecho de no encontrar una mejor oferta.

Respecto a las modalidades de formación docente, cabe resaltar los aportes de Vaillant y Marcelo, quienes definen al proceso de formación como “un proceso que tiende a desarrollar en el adulto ciertas capacidades más específicas con vistas a desempeñar un papel particular que implica un conjunto definido de técnicas y tareas” (2015, p. 10)

Los autores plantean que la formación implica atender necesidades específicas y que apunten a cumplir un papel determinado, y lo diferencia del concepto de educación, que comprende el desarrollo de capacidades más generales.

Esto nos lleva a un paradigma de formación de docentes por competencias, sobre lo cual Pavié (2011) reflexiona que estas no se desarrollan ni se adquieren en una formación inicial, sino que estas deben seguir desarrollándose y complementándose durante la misma práctica profesional, es decir, en la formación en servicio.

Martínez y Nieva (2016) también reflexionan sobre este tema, y son justos al afirmar que la formación docente no ha recibido la atención debida, y mucho menos los docentes como centro de aprendizaje en este ámbito, tanto desde su formación inicial como permanente o en servicio.

Berbaum citado por Vaillant y Marcelo (2015) propone que una acción de formación comprende un conjunto de interacciones entre formadores y formandos, las cuales podrían apuntar a determinados objetivos específicos, estén o no explicitados.

Vaillant y Marcelo (2015) además, precisan que “una peculiaridad de las acciones de formación es que se desarrollan en un contexto específico, con una organización material determinada y con ciertas reglas de funcionamiento” (p.18)

Como podemos ir viendo, los procesos de formación se caracterizan por comprender determinadas interacciones entre quienes serán formados y quienes los formarán; además, que responderán a peculiaridades de cada organización y estarán regidos por reglas ya establecidas.

Vaillant y Marcelo (2015) son claros al afirmar que en todos los procesos de formación es la persona la responsable última de su propio aprendizaje a través de los procesos formativos establecidos. Así mismo, hace énfasis en que esto no significa necesariamente que la formación sea autónoma, ya que la formación mutua es necesaria para que los formandos encuentren contextos de aprendizaje que los lleve a encontrar metas de enriquecimiento personal y profesional.

Vaillant y Marcelo (2015) toman como referencia los aportes de Debesse, quien diferencia la autoformación, heteroformación y la interformación. Respecto a la autoformación indica que es un tipo de formación en que los objetivos y metas trazadas son definidas por el mismo individuo; la heteroformación, que implica la intervención de especialistas, quienes proponen las actividades formativas de acuerdo a las necesidades identificadas en los formandos; y, por último, la interformación, que abarca todo espacio de trabajo en equipo, es decir, el aprendizaje entre pares.

También se tiene en cuenta la tipología de Pienau, quien establece que la heteroformación es aquella recibida por otros; la eco formación que implica la acción misma sobre las cosas y el entorno; y la autoformación, en la que el formando aprehende los contenidos que considera necesarios (Vaillant y Marcelo, 2015).

Respecto a la formación de profesores, la idea de una formación inicial centrada en la escuela está siendo planteada por diversos autores. Es decir,

convertir el salón de clases en un ambiente apropiado para el aprendizaje, donde los tutores de aula cumplen las funciones de formador de docentes poniendo énfasis en modelos pedagógicos, prácticas y retroalimentación (Vaillant y Marcelo, 2015).

Lo que plantean los autores implica que las modalidades de formación docente deben considerar también la formación en el aula, en la práctica misma. Esto conllevaría, por ejemplo, la heteroformación, donde un especialista es quien dirige la acción formativa.

Sea cual sea la formación que se brinde-reciba, esta debe considerar que el campo de la formación docente también ha sido promotor de diversos paradigmas y teorías. Por tal motivo, Domingo (2005) reivindica los trabajos y aportes de Vaillant y Marcelo e indican que, si los procesos de formación docente no generan los resultados esperados, entre muchos factores, se debe a la inadecuada formación de formadores.

Teniendo en cuenta todo lo mencionado, para fines de la presente investigación se tendrá en cuenta la interformación, autoformación y la heteroformación. Así mismo, se hará el comparativo con la propuesta de desarrollo docente propuesta por la red de colegios Innova Schools, quienes consideran cuatro modalidades de formación docente: Group, Independent, Coaching y Teacher to Teacher.

Conti (2016) explica que hacia el 2015 Innova Schools asume el reto de construir un sistema de desarrollo para sus profesores que fuera excelente, escalable, accesible y motivador. Es así como se crea el Ecosistema de Desarrollo Docente, producto de la colaboración entre Innova Schools y la firma de diseño y consultoría IDEO, que incluye las modalidades de formación docente Group, Independent, Coaching y Teacher to Teacher.

Asimismo, Conti (2016) explica que los principios detrás de estas modalidades eran que los docentes podrían desarrollarse profesionalmente siempre y cuando su formación se relacione con su cotidianeidad, es decir, en el día a día en las aulas; y que las capacitaciones debían desarrollarse en su mayoría dentro del horario laboral.

La teoría y la práctica de la Metodología Innova son aspectos que pueden resultar distintos totalmente para muchos docentes, y por ello es importante que los profesores experimenten lo que los estudiantes experimentarán en el aula. Por ello los capacitadores deben planificar sesiones que ofrezcan los resultados que esperan ver en el aula con los estudiantes (Innova Schools e IDEO, 2015).

La modalidad Group comprende espacios de formación en que los maestros tienen la oportunidad de experimentar lo que los estudiantes deberían experimentar en el aula, de forma presencial, así como intercambiar experiencias con maestros de toda la red (Innova Schools e IDEO, 2015).

Además, esta modalidad comprende no solo espacios presenciales, sino también espacios virtuales en vivo en los que se pueden trabajar contenidos adicionales o los mismos que se tratan presencialmente. Los profesores tienen así un espacio donde, aparte de seguir familiarizándose con diversas TIC, también pueden intercambiar experiencias con profesores de toda la red (Innova Schools e IDEO, 2015).

Estos espacios responden a las necesidades de docentes nuevos y refuerza los conocimientos y estrategias en docentes con más tiempo en la organización. Además, la importancia de esta modalidad recae en que todos los docentes, incluso quienes tienen ya muchos años de experiencia docente, son nuevos en lo que se refiere enseñar y aprender en Innova Schools (Innova Schools e IDEO, 2015).

Este tipo de heteroformación, debido a que es dirigido por especialistas y expertos en la Metodología Innova, debe permitir conseguir los mismos objetivos que se espera conseguir en el aula, lo que debe implicar la implementación por parte de los capacitadores de estrategias y métodos que los docentes puedan fácilmente aprehender y aplicarlos en sus clases.

La modalidad Independent comprende espacios de formación continua y autónoma que permiten al docente, a través de plataformas virtuales, complementar tanto su conocimiento pedagógico, así como el aspecto socio-emocional y organizacional (Innova Schools, 2015)

Esta autoformación propuesta por Innova soluciona el problema de la falta de tiempo por parte de los docentes, quienes pasan la mayor parte del tiempo que

permanecen en la institución, si no es en el aula, preparando o evaluando sus sesiones. Cada docente es libre de organizar su tiempo, y por ello planificar capacitaciones sobre ciertos temas es complicado, es por ello que el valor de esta modalidad permite al docente trazarse metas personales de acuerdo a las necesidades que haya identificado en sí mismo (Innova Schools e IDEO, 2015).

La modalidad Coaching consiste en el acompañamiento por parte de un especialista en el área, quién a partir de un Plan de Desarrollo Personal establece diversas estrategias para mejorar el desempeño del docente teniendo como referencia en Marco del Buen Desempeño Docente (Innova Schools, 2015).

Este tipo de heteroformación también permitirá al coach hacer un seguimiento sobre el progreso de cada docente, personalizando así su experiencia y trazando objetivos específicos de acuerdo al avance de cada uno.

Por último, la modalidad Teacher to Teacher comprende espacios de interaprendizaje basados en la colaboración y reflexión crítica entre docentes de toda la red, llevado a cabo tanto en espacios virtuales a través de foros en diversas plataformas especializadas, como presencialmente, en espacios dedicados a compartir experiencias pedagógicas (Innova Schools, 2015)

La modalidad Teacher to Teacher propuesta por Innova, similar a la interformación que propone Vaillant y Marcelo, se promueve en diversos espacios, tanto dentro como fuera de cada sede. Es así como mediante pasantías, reuniones de coordinación entre docentes de la misma área o grado al que enseñan, y otras estrategias se hace evidente esta modalidad de formación docente.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de enfoque cuantitativo ya que, como menciona Hernández, Fernández y Baptista (2014) se usó la recolección de datos para el contraste de hipótesis mediante estadística descriptiva e inferencial que nos permita establecer el comportamiento de las variables.

Asimismo, el diseño es no experimental, ya que no se manipulará ninguna de las variables. Solo se observará la realidad y una situación en particular, sin involucrarse en el proceso natural ni afectar su normal funcionamiento.

Como afirma Hernández et al. (2014) las investigaciones no experimentales no implican la manipulación de las variables porque se estudiará un hecho ya ocurrido, y solo se recogerá información sobre los efectos sucedidos.

Debido a que la presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre dos variables, es necesario precisar que será un estudio transversal, ya que, se describirá el comportamiento de las variables y su correlación en un momento determinado, es decir, se hará un corte en la línea de tiempo para recoger data relevante para el estudio (Hernández et al, 2014).

Por tal motivo, podemos afirmar también que será un estudio correlacional, ya que buscará describir la relación entre dos variables en un momento determinado (Hernández et al, 2014).

El esquema es el siguiente:

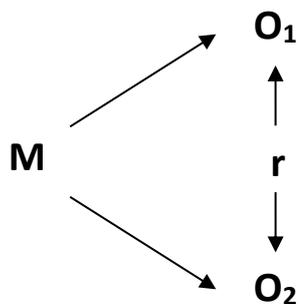


Figura 1: Esquema del diseño de investigación

Donde:

M : muestra

O1 : Variable 1

O2 : Variable 2

r : Coeficiente de correlación entre variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Modalidades de formación docente

La acción de formación viene a ser un conjunto de interacciones entre formadores y quienes son formados, con la finalidad de alcanzar diversos objetivos, sean estos explícitos o no, y que a través de ellos se generan ciertos cambios. Además, estas acciones formativas se desarrollan en un ambiente específico, dentro de una organización con un funcionamiento y reglamento ya establecido con anterioridad (Vaillant y Marcelo, 2015).

Si bien Vaillant y Marcelo mencionan tres tipos de formación docente, para fines de esta investigación, se tendrá en cuenta las modalidades de formación docente de la red Innova Schools como dimensiones de la variable 1, ya que como hemos visto, estas se corresponden a la tipología de los autores.

Dimensión Group

Espacios de formación, presenciales o virtuales, llevadas a cabo de forma grupal y que responden a las necesidades de docentes nuevos y refuerza los conocimientos y estrategias en docentes con más tiempo en la organización.

Dimensión Independent

Espacios de formación continua y autónoma que permiten al docente, a través de plataformas virtuales, complementar tanto su conocimiento pedagógico, así como el aspecto socio-emocional y organizacional.

Dimensión Coaching

Acompañamiento por parte de un coach especialista en el área, quién a partir de un Plan de Desarrollo Personal establece diversas estrategias para mejorar el

desempeño del docente teniendo como referencia en Marco del Buen Desempeño Docente.

Dimensión Teacher to teacher

Espacios de interaprendizaje basados en la colaboración y reflexión crítica entre docentes de toda la red, llevado a cabo tanto en espacios virtuales a través de foros en diversas plataformas especializadas, como presencialmente, en espacios dedicados a compartir experiencias pedagógicas.

Variable 2: Compromiso laboral

Dimensión Compromiso afectivo

Para Robbins (2009) esto es el conjunto de razones que vinculan emocionalmente al trabajador con la organización, debido a que comparte los principios y valores que esta representa.

Dimensión Compromiso para continuar

Para Robbins (2009) esto implica el compromiso de un trabajador con la organización de acuerdo al valor económico que percibe de su puesto laboral. Además, la comparación de su permanencia con el de dejar la organización.

Dimensión Compromiso normativo

Para Robbins (2009) este compromiso se refiere a la obligación que tiene el trabajador con la organización por razones éticas y morales.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población:

Conjunto de elementos o unidades de un grupo con características y medidas en común. (Martínez, 2012, p. 658).

La población que será estudiada en la presente investigación está conformada por 51 docentes de una institución educativa privada.

La distribución de docentes por niveles es como se muestra a continuación:

Tabla 1

Cantidad de docentes por nivel en una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho

Nivel	Total
Inicial	11
Primaria	25
Secundaria	15
Total	51

Fuente: Cuadro de asignación de personal de Institución Educativa Privada

Muestra:

Para Martínez (2012) la muestra es un conjunto de medidas o elementos que pertenecen a una parte de la población.

Por su parte, Hernández et al. (2014) afirma que la muestra debe ser una parte o subgrupo de la población con características de interés que nos permita recoger datos, además que debe estar delimitado con anterioridad al recojo de información, asegurándose de que este subgrupo sea representativo de toda la población.

Sin embargo, en la presente investigación no se tomará en cuenta una muestra representativa, debido a que la población es finita y puede considerarse como una población relativamente pequeña.

Muestreo:

Debido a que la totalidad de la población será estudiada y no se aplicará ningún proceso matemático para determinar una muestra, la investigación será de tipo censal y el muestreo no probabilístico: "Al proceso de realizar un estudio para

recolectar datos de toda una población se le llama censo” (Anderson, Sweeney y Williams, 2008, p. 16)

Respecto a la investigación censal Martínez afirma: “en este caso, se deben observar todas las unidades que conforman la población o universo, objeto de estudio” (2012, p. 661).

Unidad de análisis:

Para Martínez (2012) la unidad de análisis son los elementos en torno a quienes se centrará la investigación, son quienes nos proporcionarán los datos para poder ser analizada y emitir las conclusiones debidas.

En la presente investigación la unidad de análisis serán docentes de los tres niveles de la Educación Básica Regular (EBR): inicial, primaria y secundaria, quienes han sido sometidos a las diversas modalidades de formación docente brindadas por la organización.

Hernández et al. (2014) resalta la importancia de la unidad de análisis debido a que serán quienes mediremos a partir de un instrumento de medición. Por ello es relevante tener presente las características de los docentes de la institución educativa.

Los docentes de los tres niveles serán nuestra fuente de información sobre la variable compromiso laboral al ser sometidos al instrumento de medición propuesto.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Teniendo en cuenta que recolectar datos requiere de la elaboración de una serie de pasos y procedimientos que nos permitan recoger información relevante para el propósito de la investigación, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento de medición el cuestionario.

El cuestionario es un conjunto de preguntas asociadas a una o más variables que serán medidas, y que además deben ser coherentes con el problema planteado en la investigación (Hernández et al., 2014).

Respecto a la validez del instrumento de medición, Hernández et al. (2014) afirma que se refiere al nivel en que realmente el instrumento está midiendo la variable que se estudia y sobre la confiabilidad que hace referencia al grado en que la aplicación del instrumento a la misma unidad de análisis generará los mismos resultados.

En el presente estudio se tuvo en cuenta la validez de expertos, la que implica que personas calificadas y con experiencia en la línea de investigación en la que se trabaja evalúan el grado en que el instrumento es pertinente para medir la variable (Hernández et al., 2014).

La confiabilidad se determinó con la medida de congruencia del coeficiente alfa Cronbach en el programa SPSS versión 25.

Tabla 2

Prueba estadística de fiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Modalidades de formación docente	.886	20
Compromiso laboral	.917	19

Hernández et al. (2014) es enfático al afirmar que un instrumento de medición debe probar ser confiable y válido, de lo contrario los resultados obtenidos no deberían tomarse en serio.

La tabla 2 nos muestra los resultados de la prueba de fiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach para las variables de estudio. El cuestionario de la variable modalidades de formación nos muestra un coeficiente de 0,886 mientras que el cuestionario de la variable compromiso laboral un coeficiente de 0,917. Estos

resultados nos permiten afirmar que ambos instrumentos de medición tienen la confiabilidad adecuada para poder ser aplicados.

Instrumento de la variable 1:

Ficha técnica

Nombre	: Cuestionario de Modalidades de formación docente
Autor	: SALDIVAR ROCA, ERASMO EDSON
Objetivo	: Determinar la eficiencia de las modalidades de formación docente
Lugar de aplicación	: Institución Educativa Privada de SJL
Población y muestra	: Muestra censal de 51 docentes
Forma de aplicación	: Vía Google Forms
Duración de la aplicación	: 20 minutos
Descripción del instr.	: Cuestionario individual de 20 ítems de respuesta múltiple con escala de Likert.
Dimensiones a evaluar	: Group, Independent, Coaching, Teacher to teacher

Instrumento de la variable 2:

Ficha técnica

Nombre	: Cuestionario de Compromiso laboral
Autor	: SALDIVAR ROCA, ERASMO EDSON
Objetivo	: Determinar el grado de compromiso laboral en los docentes
Lugar de aplicación	: Institución Educativa Privada de SJL
Población y muestra	: Muestra censal de 51 docentes
Forma de aplicación	: Vía Google Forms
Duración de la aplicación	: 20 minutos
Descripción del instr.	: Cuestionario individual de 19 ítems de respuesta múltiple con escala de Likert.
Dimensiones a evaluar	: Compromiso afectivo, compromiso para continuar y compromiso normativo

3.5 Procedimientos:

La información se recolectó mediante un cuestionario en formato virtual elaborado en Google Forms, con ítems respecto a cada dimensión de ambas variables. Así mismo, se requirió los permisos respectivos de la institución educativa en el que desempeñan labores los docentes que conforman la población de estudio, permisos que respaldaron los datos que serán recolectados, tanto su origen como carácter legal.

3.6 Método de análisis de datos:

Se tabularon los datos en el programa Excel, para luego realizar el análisis estadístico descriptivo e inferencial en el programa SPSS versión 25. Primero se hizo la prueba de normalidad para determinar la distribución de los datos con el coeficiente de Kolmogorov-Smirnov. Al determinar la distribución no normal de los datos se aplicó la prueba de Rho de Spearman para determinar el grado de correlación a un nivel de significancia de 0,05 con la fórmula siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde

n = número de elementos a los que se les asignará un rango

x_i = rango del elemento i respecto de una variable

y_i = rango del elemento i respecto de la otra variable

$d_i = x_i - y_i$

3.7 Aspectos éticos:

A lo largo de todo el proceso de investigación se tuvo en cuenta los principios éticos de rigurosidad científica, tanto en el proceso de recolección de datos, respetando la propiedad intelectual de los autores que sirven de base teórica al presente estudio, así como salvaguardando la identidad de quienes sirvieron de unidad de análisis y fuente de información respecto a las variables trabajadas, y, por último, en el tratamiento y procesamiento de la información, siguiendo las pautas y reglamentos de la universidad para garantizar la veracidad de los resultados obtenidos.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 3

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Modalidad Group

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	4	7.8	7.8	7.8
	Poco eficiente	34	66.7	66.7	74.5
	Eficiente	13	25.5	25.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

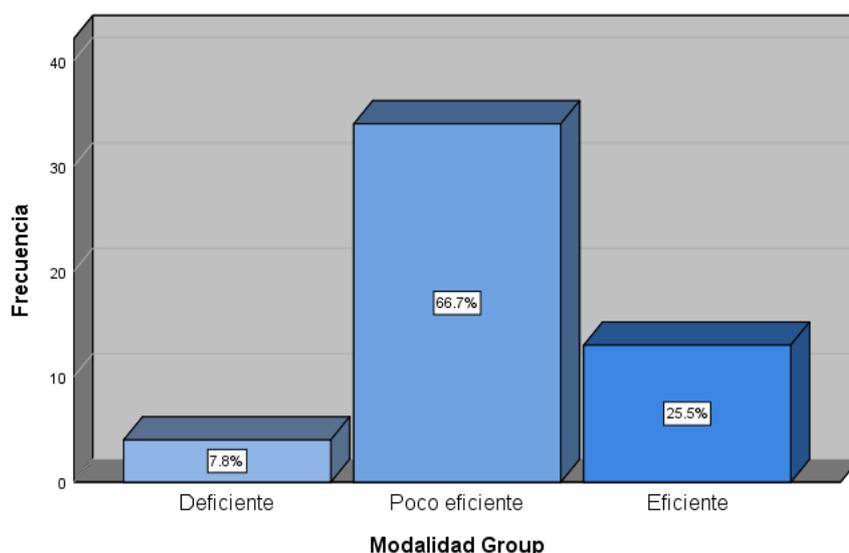


Figura 2: Distribución porcentual de la dimensión Modalidad Group

Interpretación

En figura 2 podemos observar que la mayor parte de la muestra considera a la modalidad Group poco eficiente, específicamente un 66,7% de docentes encuestados. Este porcentaje es equivalente, según la tabla 3, a las respuestas de 34 docentes. Un menor porcentaje, específicamente el 25,5% de la muestra, considera a esta modalidad como eficiente, equivalente a 13 docentes encuestados. Existe un 7,8% de la muestra que considera a la modalidad Group como deficiente. Según la tabla 2 esto equivale a las respuestas de 4 encuestados.

Tabla 4

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Modalidad Independiente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	9.8	9.8	9.8
	Poco eficiente	28	54.9	54.9	64.7
	Eficiente	18	35.3	35.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

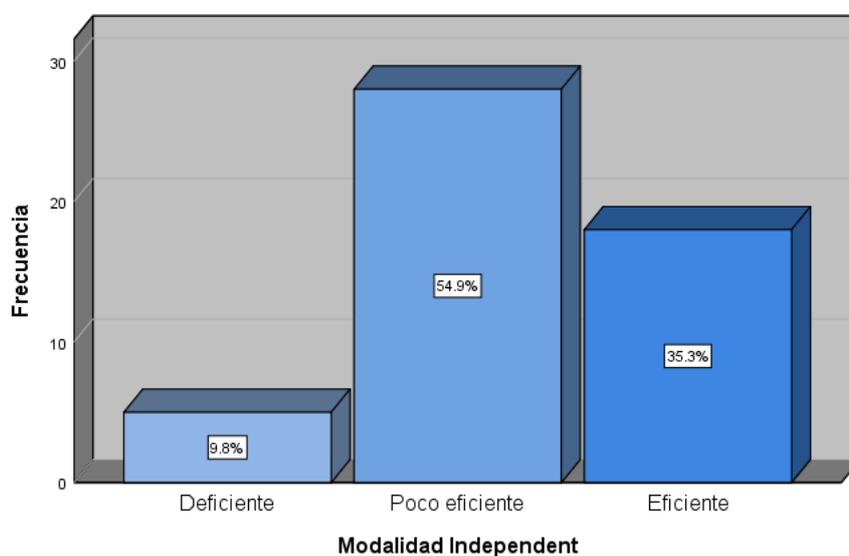


Figura 3: Distribución porcentual de la dimensión Modalidad Independiente

Interpretación

La figura 3 nos muestra que un 54,9% considera la modalidad Independiente poco eficiente. De acuerdo a la tabla 4 esto equivale a 28 docentes encuestados. Asimismo, un 35,3% considera la modalidad independiente como eficiente y un 9,8% considera esta modalidad como deficiente. Esto corresponde, según la tabla 4, a las respuestas de 18 y 5 docentes encuestados, respectivamente.

Tabla 5

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Modalidad Coaching

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	3	5.9	5.9	5.9
	Poco eficiente	17	33.3	33.3	39.2
	Eficiente	31	60.8	60.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

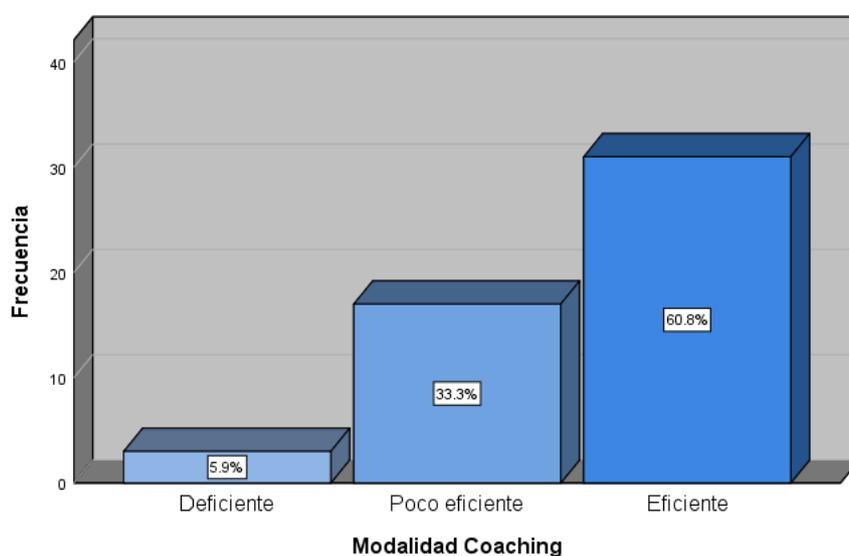


Figura 4: Distribución porcentual de la dimensión Modalidad Coaching

Interpretación

La figura 4 nos muestra que la mayor parte de encuestados, específicamente el 60,8% considera a la modalidad coaching como eficiente. De acuerdo a la tabla 5 esto equivale a 31 docentes encuestados. Asimismo, un 33,3% considera poco eficiente la modalidad coaching, lo cual corresponde a 17 docentes encuestados. Por último, un 5,9% percibe esa modalidad como deficiente, que corresponde a las respuestas de 3 docentes.

Tabla 6

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Modalidad Teacher to Teacher

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	3.9	3.9	3.9
	Poco eficiente	30	58.8	58.8	62.7
	Eficiente	19	37.3	37.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

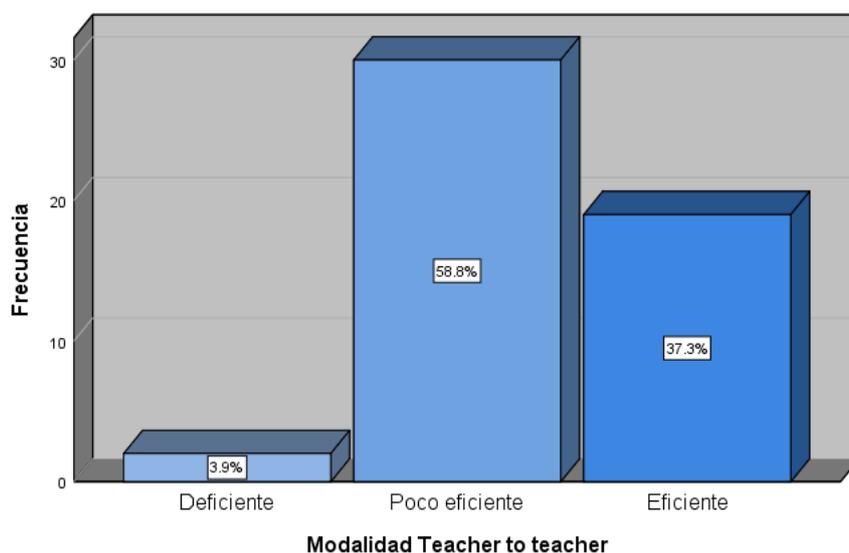


Figura 5: Distribución porcentual de la dimensión Modalidad Teacher to Teacher

Interpretación

Respecto a la modalidad Teacher to teacher podemos observar en la figura 5 que la mayor parte de la muestra, específicamente el 58,8%, considera esta modalidad poco eficiente. De acuerdo a la tabla 6 esto equivale a 30 docentes encuestados. Asimismo, el 37,3% equivalente a 19 docentes encuestados perciben esta modalidad como eficiente. Un porcentaje menor, el 3,9% correspondiente a 2 docentes encuestados perciben esta modalidad como deficiente.

Tabla 7

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Modalidades de formación docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	8	15.7	15.7	15.7
	Poco eficiente	31	60.8	60.8	76.5
	Eficiente	12	23.5	23.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

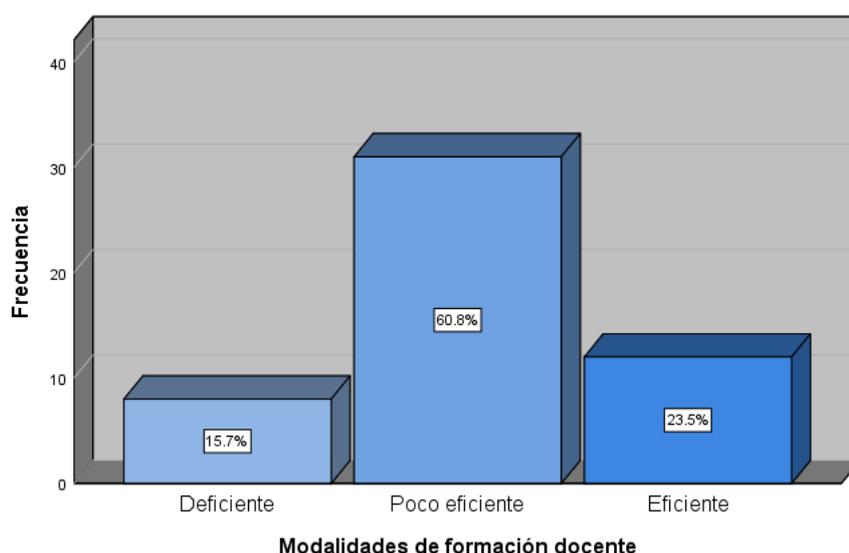


Figura 6: Distribución porcentual de la variable Modalidades de formación docente

Interpretación

La figura 6 nos muestra los resultados sobre la percepción de los docentes encuestados acerca de las distintas modalidades de formación docente a los que son sometidos por la institución. Así vemos que el 60,8% de docentes perciben estas modalidades como poco eficientes. De acuerdo a la tabla 7 esto equivale a 30 docentes encuestados. Un 23,5% perciben estas modalidades como eficientes, mientras que el 15,7% como deficientes. Esto corresponde a las respuestas de 12 y 8 docentes encuestados, respectivamente

Tabla 8

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Compromiso afectivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	5.9	5.9	5.9
	Medio	20	39.2	39.2	45.1
	Alto	28	54.9	54.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

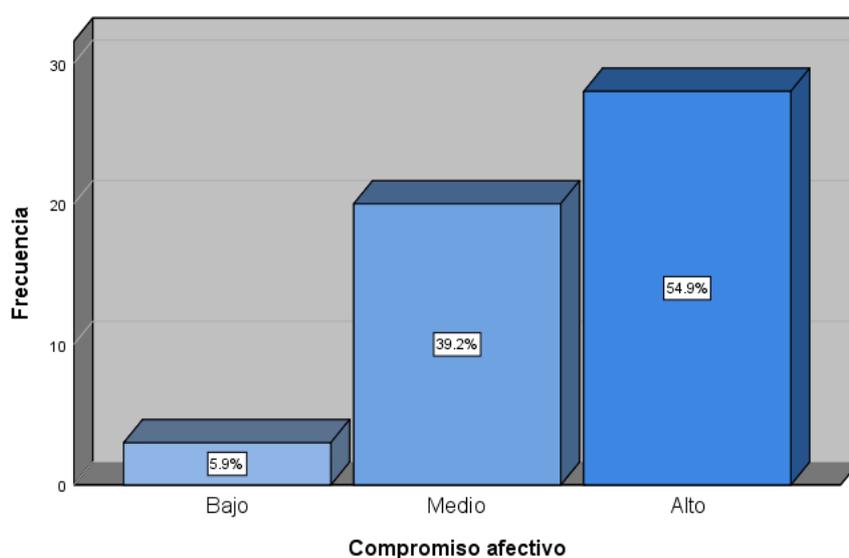


Figura 7: Distribución porcentual de la dimensión Compromiso afectivo

Interpretación

La figura 7 nos muestra los resultados sobre la dimensión compromiso afectivo en los docentes encuestados. Así vemos que, un 54,9% de la muestra tiene un alto compromiso afectivo lo cual equivale, según la tabla 8, a 28 docentes encuestados. El 39,2% de docentes tienen un compromiso afectivo considerado en el nivel medio y un 5,9% tiene un bajo compromiso afectivo.

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Compromiso para continuar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	31.4	31.4	31.4
	Medio	19	37.3	37.3	68.6
	Alto	16	31.4	31.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

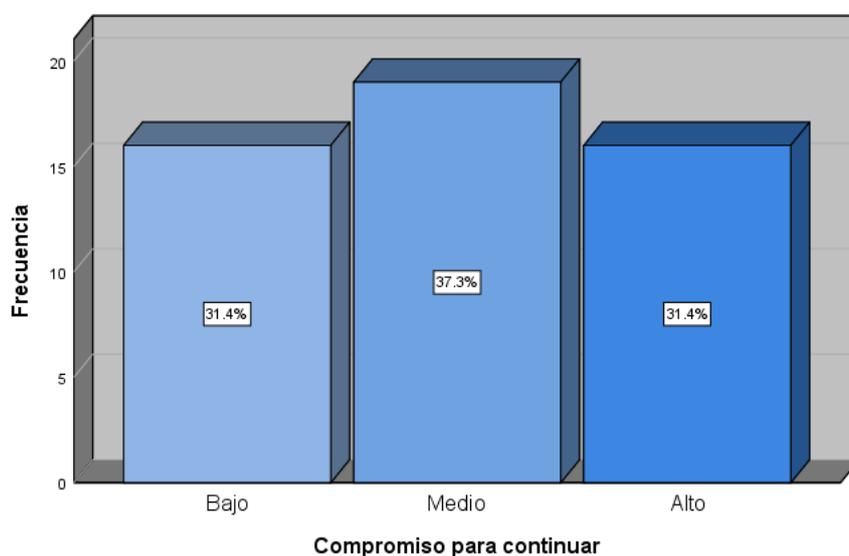


Figura 8: Distribución porcentual de la dimensión Compromiso para continuar

Interpretación

La figura 8 muestra los niveles de Compromiso para continuar en los docentes considerados dentro de la muestra de estudio, es decir, el compromiso por el valor económico que representa trabajar en la institución, y se observó que los niveles son casi homogéneos, habiendo una ligera tendencia al nivel medio con un 37,3% equivalente a 19 docentes encuestados de acuerdo a la tabla 9. Un 31,4% tienen un alto compromiso para continuar, y el porcentaje restante también de 31,4% tienen un bajo compromiso para continuar.

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Compromiso normativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	3.9	3.9	3.9
	Medio	8	15.7	15.7	19.6
	Alto	41	80.4	80.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

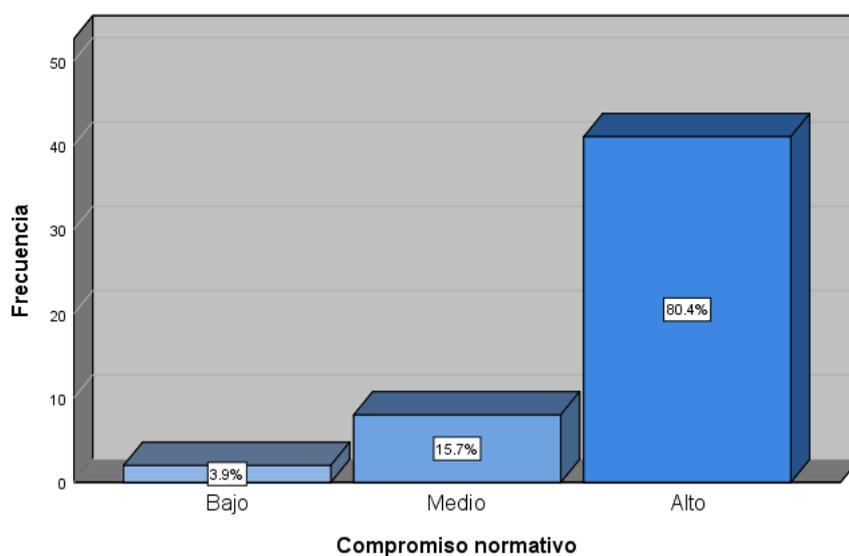


Figura 9: Distribución porcentual de la dimensión Compromiso normativo

Interpretación

La figura 9 nos muestra que un gran porcentaje de la muestra tiene un alto compromiso normativo, específicamente el 80,4% equivalente a 41 docentes, de acuerdo a la tabla 10. Un 15,7% tiene un compromiso normativo en nivel medio y solo un 3,9% un bajo compromiso normativo.

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Compromiso laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	5.9	5.9	5.9
	Medio	23	45.1	45.1	51.0
	Alto	25	49.0	49.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

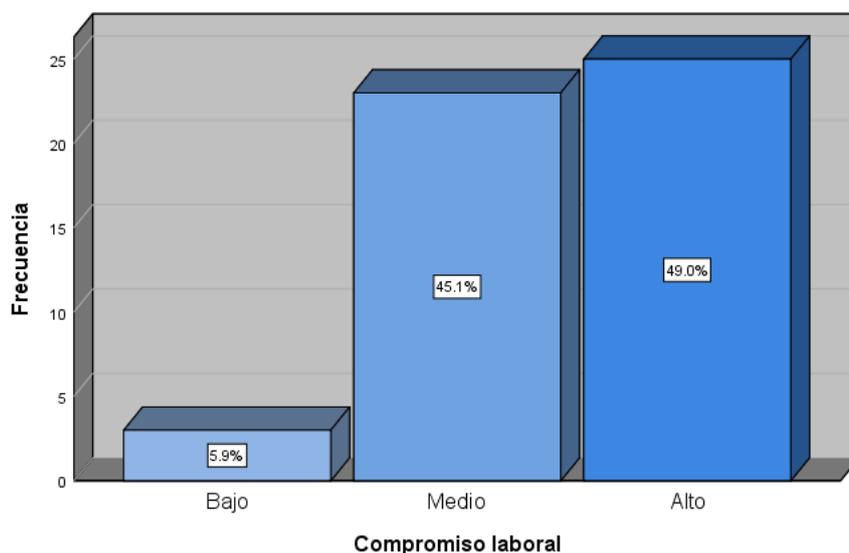


Figura 10: Distribución porcentual de la variable Compromiso laboral

Interpretación

La tabla 11 y figura 10 nos muestra los resultados de la variable compromiso laboral en los docentes encuestados. Se observó que un 49,0% tiene un alto compromiso laboral, lo cual corresponde a 25 docentes, mientras que un 45,1% tiene un compromiso laboral medio, equivalente a 23 docentes. Solo un 5,9% de docentes manifiesta tener bajo compromiso laboral.

Tabla 12

Comparación entre la variable Modalidades de formación docente y la dimensión Compromiso afectivo

			Compromiso afectivo			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Modalidades de formación docente	Deficiente	Recuento	3	2	3	8
		% dentro de Compromiso afectivo	100.0%	10.0%	10.7%	15.7%
	Poco eficiente	Recuento	0	17	14	31
		% dentro de Compromiso afectivo	0.0%	85.0%	50.0%	60.8%
	Eficiente	Recuento	0	1	11	12
		% dentro de Compromiso afectivo	0.0%	5.0%	39.3%	23.5%
Total		Recuento	3	20	28	51
		% dentro de Compromiso afectivo	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

La figura 11 nos muestra el nivel de Compromiso afectivo en los docentes de acuerdo a su percepción sobre las Modalidades de Formación Docente. Así, podemos ver que, de los docentes que perciben como eficientes las Modalidades formación docente, un 21,5% tiene un alto compromiso afectivo y solo un 2,0% tiene compromiso afectivo medio. Claramente se observa que, cuando las modalidades de formación docente resultan eficientes, hay un alto compromiso afectivo en la mayoría de docentes de la institución.

Respecto a los docentes que perciben las modalidades de formación docente como poco eficientes, que corresponden al 60,8% de la muestra, la tabla 12 y figura 11 nos muestra que, un 27,5% tiene un compromiso laboral alto mientras que, el 33,3% tiene un compromiso laboral en nivel medio. A pesar que resultan poco eficientes las modalidades de formación docente para este grupo de encuestados,

no se observa un bajo compromiso afectivo, al igual que en el grupo analizado en el párrafo anterior.

En el grupo de docentes que perciben como deficientes las modalidades de formación docente encontramos un porcentaje de 5,9% que tienen un compromiso laboral alto, 3,9% que tienen compromiso laboral medio, y un 5,9% que tienen un bajo compromiso afectivo.

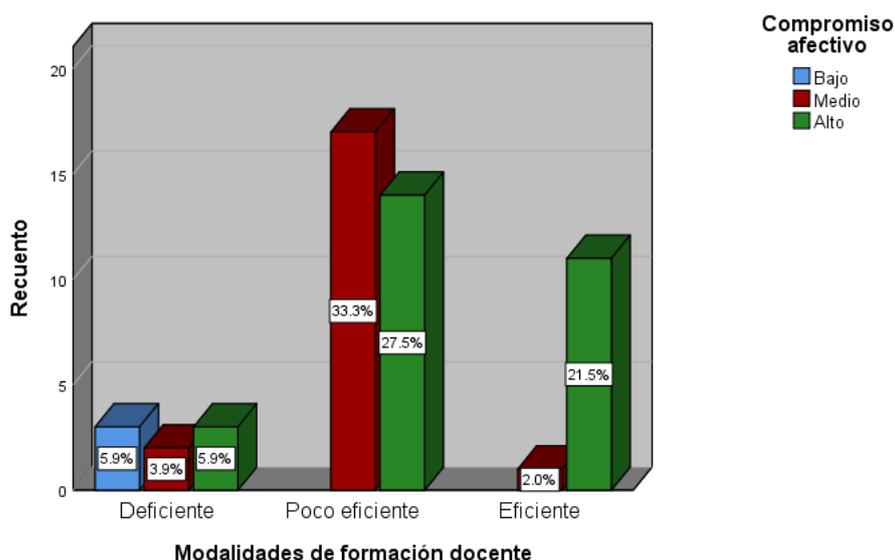


Figura 11: Comparación porcentual de la variable Modalidades de formación docente con la dimensión Compromiso afectivo

Es también interesante observar la distribución de frecuencias del compromiso afectivo por niveles. La tabla 12 nos muestra que el mayor porcentaje de docentes con alto compromiso afectivo se encuentra ubicado en los docentes que perciben como poco eficientes las modalidades de formación docente, representados con un 50,0%, y en un menor porcentaje quienes perciben las modalidades de formación docente como eficientes, representados por un 39,3%. Solo un 10,7% de docentes con alto compromiso afectivo están ubicados en el grupo de docentes que perciben las modalidades de formación docente como deficientes.

De igual manera, al observar a los docentes que tienen compromiso laboral medio nos damos cuenta que el 85,5% corresponde al grupo que percibe las modalidades de formación docente como poco eficientes, mientras que solo el 5,0% está ubicado en quienes perciben las modalidades de formación docentes como eficientes y, por último, el 10,0% restante está ubicado en el grupo que considera deficientes las modalidades de formación docente.

Los docentes con bajo compromiso afectivo se encuentran ubicados en un solo grupo, con lo que podemos afirmar que el 100% de docentes que perciben como deficientes las modalidades de formación docente tienen un bajo compromiso afectivo. De esta idea también podemos precisar que no se observa bajo compromiso laboral en ninguno de los docentes que perciben como eficientes, e incluso poco eficientes, las modalidades de formación docente.

Tabla 13

Comparación entre la variable Modalidades de formación docente y la dimensión Compromiso para continuar

		Compromiso para continuar			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Modalidades de formación docente	Deficiente	Recuento	2	5	1	8
		% dentro de Compromiso para continuar	12.5%	26.3%	6.3%	15.7%
	Poco eficiente	Recuento	12	12	7	31
		% dentro de Compromiso para continuar	75.0%	63.2%	43.8%	60.8%
	Eficiente	Recuento	2	2	8	12
		% dentro de Compromiso para continuar	12.5%	10.5%	50.0%	23.5%
Total		Recuento	16	19	16	51
		% dentro de Compromiso para continuar	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

La figura 12 nos muestra el comportamiento de los resultados de compromiso para continuar en función a los niveles de la variable modalidades de formación docente. Observamos que del 23,5% de docentes que perciben como eficientes las modalidades de formación docente, el 15,7% tiene un alto compromiso para continuar, mientras que el 3,9% tiene un compromiso para continuar medio, y el otro 3,9% restante tiene un bajo compromiso para continuar.

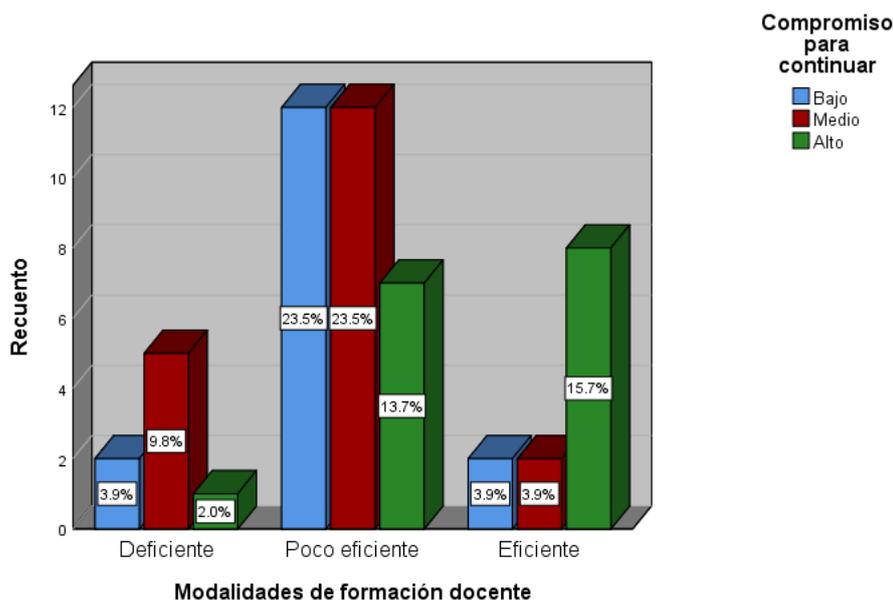


Figura 12: Comparación porcentual de la variable Modalidades de formación docente con la dimensión Compromiso para continuar

Respecto 60,8% de docentes que perciben las modalidades de formación docente como poco eficientes, la figura 13 nos muestra que solo un 13,7% tiene un alto compromiso para continuar, otro 23,5% tiene un compromiso para continuar medio, y el 23,5% restante tiene un bajo compromiso para continuar.

El grupo de docentes que perciben las modalidades de formación docente como deficientes, que representan el 15,7% de la muestra, se encuentra dividido en los tres niveles establecidos para la dimensión compromiso para continuar. Solo un 2,0% tiene un alto compromiso para continuar, el 9,8% tiene compromiso para continuar en nivel medio, y el 3,9% restante tiene bajo compromiso para continuar.

La tabla 13 nos permite también observar la distribución de frecuencias de la dimensión compromiso para continuar en los niveles bajo, medio y alto, donde nos damos cuenta que, del grupo de docentes con alto compromiso para continuar el mayor porcentaje, específicamente el 50,0%, están ubicados en los docentes que perciben las modalidades de formación docente como eficientes. Asimismo, el 43,8% se ubican en el grupo de docentes que perciben las modalidades de formación docente como poco eficientes. Solo el 6,3% de docentes con alto compromiso para continuar se encuentran en el grupo de docentes que perciben las modalidades de formación docente como deficientes.

Respecto al total de docentes con compromiso para continuar en el nivel medio vemos que solo el 10,5% se encuentra en los docentes que consideran eficientes las modalidades de formación docente. El mayor porcentaje, específicamente el 63,2%, se encuentran en el grupo de docentes que perciben las modalidades de formación docente como poco eficientes. El 26,3% de docentes en este nivel se encuentran en el grupo de docentes que perciben las modalidades de formación docente como deficientes.

El comportamiento de los datos de los docentes con bajo compromiso para continuar también podemos observarlo en la tabla 13, de donde podemos afirmar que el mayor porcentaje de docentes en este nivel está ubicado en el grupo que percibe las modalidades de formación docente como poco eficientes, específicamente el 75,0%. La diferencia se encuentra repartida igualmente entre los docentes que perciben las modalidades de formación docente como eficientes y deficientes, siendo un 12,5% para cada grupo.

Tabla 14

Comparación entre la variable Modalidades de formación docente y la dimensión Compromiso normativo

			Compromiso normativo			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Modalidades de formación docente	Deficiente	Recuento	1	1	6	8
		% dentro de Compromiso normativo	50.0%	12.5%	14.6%	15.7%
	Poco eficiente	Recuento	1	7	23	31
		% dentro de Compromiso normativo	50.0%	87.5%	56.1%	60.8%
	Eficiente	Recuento	0	0	12	12
		% dentro de Compromiso normativo	0.0%	0.0%	29.3%	23.5%
Total	Recuento	2	8	41	51	
	% dentro de Compromiso normativo	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

La tabla 14 y figura 13 nos muestra el comportamiento de los resultados de la dimensión compromiso normativo respecto a la percepción de los docentes sobre la variable modalidades de formación docente.

Vemos en la figura 13 que el 23,5% de docentes que perciben las modalidades de formación docente como eficientes tienen un alto compromiso normativo, no habiendo docentes con esta percepción sobre la variable en mención con compromiso normativo medio o bajo.

Respecto a los docentes que perciben las modalidades de formación docente como poco eficientes vemos que, del 60,8% de este grupo de docentes, un 45,1% tienen un alto compromiso normativo, mientras que un 13,7% tienen un compromiso normativo en nivel medio, y solo un 2,0% un bajo compromiso normativo.

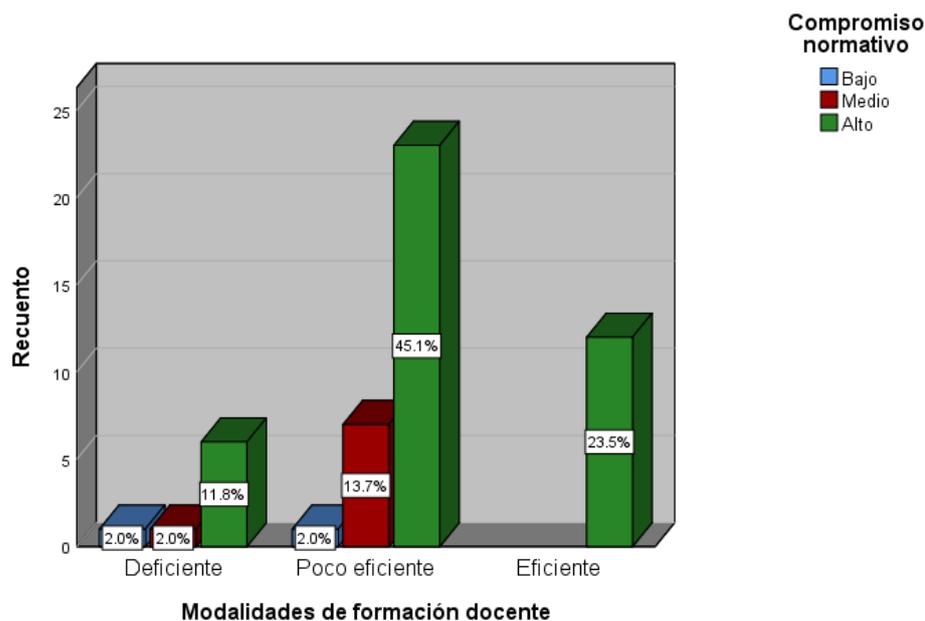


Figura 13: Comparación porcentual de la variable Modalidades de formación docente con la dimensión Compromiso normativo

La tendencia a un alto compromiso normativo en cada nivel sobre la percepción de los docentes sobre la variable modalidades de formación docente también se observa en los docentes que la consideran como deficiente. Del 15,7% de docentes con esta percepción vemos que un 11,8% tiene un alto compromiso normativo, mientras que un 2,0% tiene un compromiso normativo en nivel medio, y el 2,0% restante un bajo compromiso normativo.

La distribución de los resultados por niveles también muestra una clara tendencia a un alto compromiso normativo en los docentes, al margen de su percepción sobre la eficacia de la variable modalidades de formación docente. Vemos que, de los 51 encuestados, 41 docentes tienen un alto compromiso normativo. El 56,1% de estos docentes se encuentra en el grupo que percibe las modalidades de formación docente como poco eficientes, un 29,3% en el grupo que perciben la variable como eficientes y un 14,6% en el grupo que perciben las modalidades de formación docente como deficientes.

De la misma forma, podemos ver que solo 8 docentes del total de la muestra tienen un compromiso normativo en nivel medio. De este grupo, el 87,5% se

encuentra entre los docentes que perciben las modalidades de formación docente como poco eficientes, mientras que el 12,5% restante se encuentra en el grupo que perciben estas modalidades como deficientes.

Solo 2 docentes de toda la muestra tienen un bajo compromiso normativo, distribuidos solo entre quienes perciben las modalidades de formación docente como poco eficientes o deficientes. Es decir, solo un docente se encuentra en el grupo de docentes que perciben las modalidades de formación docente como poco eficientes y un docente entre quienes las consideran deficientes.

Tabla 15

Comparación entre la variable Modalidades de formación docente y la variable Compromiso laboral

			Compromiso laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Modalidades de formación docente	Deficiente	Recuento	2	3	3	8
		% dentro de Compromiso laboral	66.7%	13.0%	12.0%	15.7%
	Poco eficiente	Recuento	1	20	10	31
		% dentro de Compromiso laboral	33.3%	87.0%	40.0%	60.8%
	Eficiente	Recuento	0	0	12	12
		% dentro de Compromiso laboral	0.0%	0.0%	48.0%	23.5%
Total		Recuento	3	23	25	51
		% dentro de Compromiso laboral	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

La figura 14 y tabla 15 nos muestra el comportamiento de los resultados de la variable compromiso laboral frente a la percepción de los docentes sobre la variable modalidades de formación docente.

Se observó que el 23,5% de encuestados correspondientes a los docentes que perciben las modalidades de formación docente como eficientes, como ya se observó en la figura 6, tienen un alto compromiso laboral, no encontrando docentes en este grupo que tengan compromiso laboral en el nivel medio o bajo.

Respecto al 60,8% de docentes que perciben como poco eficientes las modalidades de formación docente, solo el 19,6% tiene un alto compromiso laboral, mientras que un 39,2% tiene un compromiso laboral en nivel medio. Solo un 2,0% tiene un bajo compromiso laboral.

Asimismo, del 15,7% de docentes que perciben las modalidades de formación docente como deficientes, un 5,9% tiene un compromiso laboral alto, otro 5,9% de docentes tiene un compromiso laboral en nivel medio y, por último, el 3,9% restante tiene bajo compromiso laboral.

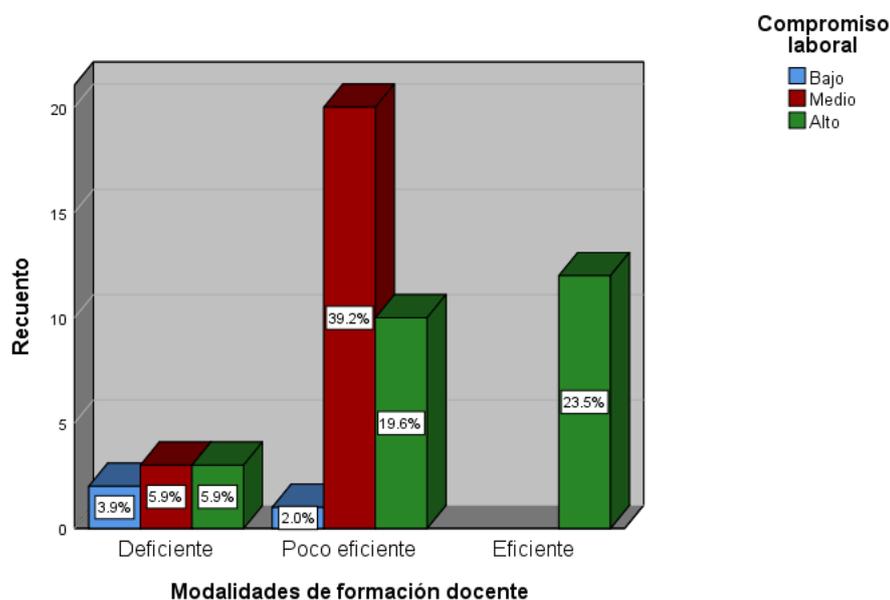


Figura 14: Comparación porcentual de las variables Modalidades de formación docente y Compromiso laboral

Analizando los niveles de la variable compromiso laboral y su comportamiento frente a la variable modalidades de formación docente, vemos que el nivel alto se distribuye por toda la muestra, siendo un 40,8% de docentes en este nivel que perciben las modalidades de formación docente como eficientes, un 40,0%

entre quienes la perciben como poco eficiente y un 12,0% entre quienes perciben a las modalidades de formación docente como deficientes.

Los niveles medio y bajo de la variable compromiso laboral solo se distribuyen entre los docentes que perciben como poco eficientes y deficientes las modalidades de formación docente. Así, podemos ver que los docentes con un compromiso laboral en nivel medio están distribuidos con un 87,0% entre quienes perciben a las modalidades de formación docente como poco eficientes y un 13,0% entre quienes las perciben como deficientes. Mientras que los docentes con un bajo compromiso laboral están distribuidos con un 66,7% entre quienes perciben las modalidades de formación docente como deficientes, y con un 33,3% entre quienes las perciben como poco eficientes.

De este cruce de resultados entre variables podemos afirmar que, en la muestra cuando los docentes perciben las modalidades de formación docente como eficientes tienden a tener un alto compromiso laboral. También se puede afirmar que, cuando los docentes perciben las modalidades de formación docente como poco eficientes tienden a tener un compromiso laboral en el nivel medio. Por último, podemos afirmar que, solo se presentará un bajo compromiso laboral cuando los docentes perciban las modalidades de formación docentes como poco eficientes o deficientes.

4.2. Prueba de normalidad

Para la toma de decisiones respecto al estadístico a utilizar se hará la prueba de normalidad considerando las siguientes hipótesis respecto a la distribución de los datos:

Hipótesis de normalidad

Ha La distribución de los datos de la variable Modalidades de formación docente y la variable Compromiso laboral no siguen una distribución normal.

Ho La distribución de los datos de la variable Modalidades de formación docente y la variable Compromiso laboral siguen una distribución normal.

Hernández et al. (2014) sugiere para investigaciones con las características del presente estudio considerar un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ para así garantizar un 95% de probabilidad de acierto. Por ello, se establecen los siguientes parámetros para validar o rechazar las hipótesis planteadas:

$$\text{Si } p < \alpha \rightarrow H_a \wedge \sim H_o$$

$$\text{Si } p \geq \alpha \rightarrow H_o \wedge \sim H_a$$

Tabla 16

Prueba de distribución de datos de las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Modalidades de formación docente	.314	51	.000
Compromiso laboral	.315	51	.000

Debido a la cantidad de datos recogidos se optó por la prueba de Kolmogórov-Smirnov para determinar la distribución de los datos. La tabla 16 nos muestra los resultados y podemos observar que los valores de $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ para ambas variables, por lo que consideramos como válida la H_a y se rechaza H_o . Es decir, la distribución de los datos de las variables Modalidades de formación docente y Compromiso laboral no siguen una distribución normal.

Dado que las variables de estudio son ordinales, no paramétricas, y de acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad, donde hemos determinado que los datos tienen una distribución no normal, se optó por aplicar la prueba Rho de Spearman para determinar si existe o no correlación entre las variables objeto de estudio y así poder hacer el contraste de las hipótesis planteadas.

4.3. Análisis inferencial

Bisquerra et al. (2009) sugiere una orientación práctica para la interpretación de la correlación entre las variables, en este caso determinada por la prueba de rho de Spearman, que nos permita determinar la validez o falsedad de la hipótesis general y específicas de acuerdo al grado de correlación que muestra la siguiente tabla.

Tabla 17

Grado de correlación según la prueba de rho de Spearman

Coeficiente	Interpretación
De 0 a 0,20	correlación prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	correlación baja
De 0,41 a 0,70	correlación moderada
De 0,71 a 0,90	correlación alta
De 0,91 a 1	correlación muy alta

Fuente: Bisquerra et al. (2009)

Asimismo, se tendrá en cuenta el nivel de significancia de $\alpha = 0,05$, por lo que la prueba de contraste de las hipótesis será como se muestra a continuación:

$$\text{Si } p < \alpha \rightarrow H_a \wedge \sim H_o$$

$$\text{Si } p \geq \alpha \rightarrow H_o \wedge \sim H_a$$

Hipótesis general

Ha Las modalidades de formación docente tienen una relación significativa con el compromiso laboral de los docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020.

Ho Las modalidades de formación docente no tienen una relación significativa con el compromiso laboral de los docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020.

Tabla 18

Correlación entre la variable Modalidades de formación docente y la variable Compromiso laboral

			Modalidades de formación docente	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Modalidades de formación docente	Coeficiente de correlación	1.000	.488**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	51	51
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	.488**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	51	51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 18 nos muestra el coeficiente de correlación de rho de Spearman con un valor de 0,488 entre las variables modalidades de formación docente y compromiso laboral, y que la significancia bilateral es igual a $p=0,000$ menor al valor de $\alpha=0,05$. De acuerdo a estos resultados, y teniendo en cuenta los grados de correlación que muestra la tabla 17, podemos afirmar que existe una correlación moderada entre las variables. Es por ello que se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir, las modalidades de formación docente tienen una relación moderada y significativa con el compromiso laboral de los docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020.

Hipótesis específica 1

Ha Las modalidades de formación docente tienen una relación significativa con el compromiso afectivo de los docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020.

Ho Las modalidades de formación docente no tienen una relación significativa con el compromiso afectivo de los docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020.

Tabla 19

Correlación entre la variable Modalidades de formación docente y la dimensión Compromiso afectivo

			Modalidades de formación docente	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Modalidades de formación docente	Coeficiente de correlación	1.000	.433**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	51	51
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	.433**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	51	51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 19 nos muestra el coeficiente de correlación de rho de Spearman con un valor de 0,433 entre la variable modalidades de formación docente y la dimensión compromiso afectivo. Además, vemos que la significancia bilateral es igual a $p=0,001$ menor al valor de $\alpha=0,05$. De acuerdo a estos resultados, y teniendo en cuenta los grados de correlación que muestra la tabla 17, podemos afirmar que existe una correlación moderada entre las modalidades de formación docente y el compromiso afectivo. Es por ello que se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir, las modalidades de formación docente tienen una relación moderada y significativa con el compromiso afectivo de los docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020.

Hipótesis específica 2

Ha Las modalidades de formación docente tienen una relación significativa con el compromiso para continuar de los docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020.

Ho Las modalidades de formación docente no tienen una relación significativa con el compromiso para continuar de los docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020.

Tabla 20

Correlación entre la variable Modalidades de formación docente y la dimensión Compromiso para continuar

			Modalidades de formación docente	Compromiso para continuar
Rho de Spearman	Modalidades de formación docente	Coefficiente de correlación	1.000	.287*
		Sig. (bilateral)	.	.041
		N	51	51
	Compromiso para continuar	Coefficiente de correlación	.287*	1.000
		Sig. (bilateral)	.041	.
		N	51	51

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

La tabla 20 nos muestra el coeficiente de correlación de rho de Spearman con un valor de 0,287 entre la variable modalidades de formación docente y la dimensión compromiso para continuar. Además, vemos que la significancia bilateral es igual a $p=0,041$ menor al valor de $\alpha=0,05$. De acuerdo a estos resultados, y teniendo en cuenta los grados de correlación que muestra la tabla 17, podemos afirmar que existe una correlación baja entre las modalidades de formación docente y el compromiso para continuar. Es por ello que se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir, las modalidades de formación docente tienen una relación baja y significativa con el compromiso afectivo de los docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020.

Hipótesis específica 3

Ha Las modalidades de formación docente tienen una relación significativa con el compromiso normativo de los docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020.

Ho Las modalidades de formación docente no tienen una relación significativa con el compromiso normativo de los docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020.

Tabla 21

Correlación entre la variable Modalidades de formación docente y la dimensión Compromiso normativo

			Modalidades de formación docente	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Modalidades de formación docente	Coeficiente de correlación	1.000	.235
		Sig. (bilateral)	.	.097
		N	51	51
	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	.235	1.000
		Sig. (bilateral)	.097	.
		N	51	51

La tabla 21 nos muestra el coeficiente de correlación de rho de Spearman con un valor de 0,235 entre la variable modalidades de formación docente y la dimensión compromiso para continuar. Sin embargo, vemos que la significancia bilateral es igual a $p = 0,097$ mayor al valor de $\alpha = 0,05$, lo cual nos indica que los resultados no son significativos, ya que la probabilidad de acierto solo es de 90,3%, fuera del margen de error establecido para el estudio. De acuerdo a estos resultados se procedió a rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula, es decir, las modalidades de formación docente no tienen una relación significativa con el compromiso normativo de los docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020.

V. DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación nos llevan a contrastarlos con los antecedentes considerados previamente en el capítulo II. Es importante considerar en este proceso la realidad problemática de cada población, ya que será clave para poder hacer un correcto análisis.

Los resultados respecto a la variable Modalidades de formación docente mostraron que solo un 15,7% de los docentes consideran deficientes estas modalidades. Si bien el mayor porcentaje de docentes considera que la formación continua que reciben es poco eficiente, no la consideran por completo deficiente, es decir, reciben ciertos beneficios de las cuatro modalidades de formación que ofrece la organización. Esto guarda cierta relación con el estudio hecho por el MINEDU el 2017, donde se observó que el 90% de docentes encuestados tenían buena disposición hacia su desarrollo constante. Por su parte, Cuenca y Portocarrero (2003) también encontraron en su estudio que los docentes de escuelas públicas de Lima Metropolitana tuvieron una actitud favorable hacia su formación en un 88% y capacitación en un 77%.

Esto es respaldado también en la teoría, cuando Robbins (2009) habla acerca del compromiso como una actitud hacia la organización. Manifiesta también que existe una alta relación entre el compromiso y el apoyo que percibe un trabajador de la organización. Teniendo en cuenta que las modalidades de formación propuestas por Innova Schools fueron pensadas para responder a necesidades de los docentes, es necesario considerar los resultados inferenciales de la investigación, donde se observó que existe una relación, que si bien es moderada – alfa de Cronbach= 0,488, $p= 0,000$ - también es altamente significativa entre las modalidades de formación docente y el compromiso laboral de los profesores.

En la interpretación de la figura 10 vimos que el 49,0% de docentes tiene un alto compromiso laboral, y un porcentaje similar, específicamente el 45,1% tiene un compromiso laboral en nivel medio. Estos resultados guardan cierta relación con los resultados de Maldonado, Ramírez, García y Chairez en el año 2014, donde observaron que el compromiso de los docentes de una universidad pública del

estado de California era del nivel medio. Si bien en este estudio encontramos un mayor porcentaje en nivel alto de compromiso laboral, la diferencia con el nivel medio es de 3,9 puntos porcentuales, por lo que no podemos afirmar que la mayoría de docentes de la institución educativa tiene un alto compromiso laboral.

El estudio de Maldonado et al. (2014) también encontró que no había diferencia significativa del compromiso con algunas variables demográficas como el sexo, edad o antigüedad en la institución, lo cual nos permite también considerar como homogéneas las respuestas de los encuestados en este estudio sin considerar estos aspectos.

Kakar y Kiral (2016) encontraron en su estudio que el compromiso con más alto nivel era el afectivo, seguidos por el compromiso normativo y continuidad. Esto coincide con los resultados de esta investigación, ya que se encontró que el compromiso afectivo y normativo eran lo más presentes en los docentes encuestados. El 54,9% de docentes tiene un vínculo emocional con la institución y se siente identificada con los valores que Innova Schools representa, contra un 5,9% que no experimenta esta actitud hacia la institución. Si bien la mayoría de docentes tiene un compromiso afectivo alto, el porcentaje no está muy por encima de la mitad de la muestra. Esto podría explicarse por la falta de interacción entre pares producto del trabajo remoto al que a la fecha de tomada la encuesta todos los docentes estuvieron sometidos. El vínculo emocional requiere de interacción social presencial, por lo que, en otro escenario o periodo escolar con clases presenciales, en que los docentes puedan interactuar cara a cara en el día a día, podría aumentar esta dimensión afectiva del compromiso laboral. Además, es necesario precisar que las pruebas inferenciales indican que la dimensión afectiva tiene una relación moderada y significativa con las modalidades de formación docente, es decir, que parte de este compromiso afectivo resulta como consecuencia -tal vez por la valoración de los docentes- de la formación que recibe de la institución.

El compromiso normativo fue el que obtuvo un mayor porcentaje en la muestra, siendo el 80,4% de docentes que experimentan este sentido de obligación por permanecer en la institución por razones éticas y morales. Sin embargo, es importante mencionar que las pruebas inferenciales indican que no hay una relación significativa con las modalidades de formación docente, ya que el grado de

significancia fue menor al 5%. Esto puede interpretarse de diversas maneras, ya que puede deberse a que, si bien existe un compromiso normativo en los docentes, es decir, sienten la obligación de permanecer en la institución por ética profesional y porque tal vez consideren moralmente incorrecto finalizar su permanencia en la institución antes de caducar el contrato que existe de por medio, este no se debe ni es, probablemente, consecuencia de la formación que reciben de la institución. Por el contrario, puede deberse a muchos otros factores, incluso ajenos a la institución que explique esta marcada tendencia a un compromiso normativo entre los docentes.

Los resultados de Kakar y Kiral también coinciden con los resultados de esta investigación sobre el compromiso de continuidad, ya que en el 31,4% de docentes se presenta esta dimensión en nivel alto, y en el 37,3% en nivel medio. Podríamos considerar que la suma de estos, el 68,7% experimenta este tipo de compromiso, ya que el 31,4% restante presenta bajos niveles de compromiso por continuar en la institución. Recordemos que este compromiso depende del valor económico que cada docente percibe de su puesto laboral, y es necesario tener en cuenta escenarios ajenos a la institución que puedan influir en este resultado. Las pruebas inferenciales indican que existe una relación baja pero significativa entre este tipo de compromiso y las modalidades de formación docente, lo cual puede explicar por qué existen tres grupos de docentes casi homogéneos en cada nivel del compromiso para continuar. Esto quiere decir que, si bien hay una relación entre estos aspectos, la causa del compromiso de continuidad aparentemente podrían ser las modalidades de formación docente a las que son sometidos, sin embargo, la significancia obtenida igual a 0,41 podría indicar que es una causa bastante débil.

Resulta también interesante comparar los resultados obtenidos con otro tipo de organizaciones en las que sus trabajadores recibieron también algún tipo de capacitación, como lo investigado por Truitt (2011) en una institución académica - aunque no tomo como muestra a los docentes- y tres empresas de Estados Unidos. Truitt encontró que un 86% de quienes recibieron algún tipo de capacitación o entrenamiento mejoraron sus actitudes sobre la competencia laboral, tendiendo a ser más positivas, y que el 80% de los que no recibieron ningún tipo de capacitación, por el contrario, tuvieron actitudes negativas respecto a la competencia laboral.

Como hemos visto en esta investigación, principalmente en la figura 14, en la medida que los docentes perciben la formación que recibe por parte de la institución como eficiente, claramente la tendencia es a tener un alto compromiso laboral. Se observó también que, en la medida que los docentes perciben como poco eficiente la formación que recibe de la institución, el compromiso laboral tiende a ubicarse en el nivel medio.

Truitt discute al respecto en su investigación comparando sus resultados con lo expuesto por diversos autores con autoridad en el área, indicando que la calidad de las capacitaciones que reciben los trabajadores tiene mucho que ver con los sentimientos e importancia que tienen hacia su trabajo, además que claramente influyen en variables psicológicas como la motivación y el compromiso.

Vemos entonces que los resultados sobre la relación moderada y significativa entre las modalidades de formación docente que ofrece la institución a sus docentes con el compromiso laboral tienen sustento tanto en la teoría como en algunos antecedentes considerados en la investigación. Además, cuando no se sustentan adecuadamente en la literatura revisada, los resultados pueden explicarse por las características propias de la realidad problemática y espacio temporales.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Los resultados de la investigación y el contraste con la literatura consultada en el estudio permiten concluir que existe una correlación moderada de 0,488 y a su vez con una significancia de $p= 0,000$ entre las modalidades de formación docente y el compromiso laboral en los docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020.

Segunda

Los resultados obtenidos permiten concluir que existe una correlación moderada de 0,433 y con una significancia de $p= 0,001$ entre las modalidades de formación docente y el compromiso afectivo de los docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020.

Tercera

Los resultados de la investigación permiten concluir que existe una correlación baja de 0,287 aunque significativa de $p= 0,041$ entre las modalidades de formación docente y el compromiso para continuar en los docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020.

Cuarta

Por último, los resultados también nos permiten concluir que no existe correlación alguna entre las modalidades de formación docente y el compromiso normativo en los docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Los resultados obtenidos permiten aclarar el panorama respecto al impacto que puede tener la formación docente en sus diversas modalidades en el compromiso laboral, por ello es importante y necesario poder adaptar estas cuatro modalidades de formación docente a cualquier sistema de educación, ya sea virtual o presencialmente, para así poder aprovechar las bondades, virtudes y propuesta de valor de la modalidad Group, Independent, Teacher to Teacher y Coaching.

Segunda

Si bien las modalidades de formación docente fueron concebidas para toda la plana docente, estas no tienen un alcance en la totalidad de profesores, por lo que si se quiere incrementar el compromiso laboral es necesario hacer esfuerzos en darle un mayor alcance a cada una de las modalidades de formación propuestas por la organización.

Tercera

Los resultados obtenidos se recogieron de docentes de una sola sede de la red, por lo que para tener un panorama más claro sobre la relación entre las modalidades de formación docente y el compromiso laboral es necesario considerar una población mayor en la que se puedan segmentar muestras y considerar otras variables que podrían influir en el compromiso laboral como características demográficas de acuerdo a la región de cada sede, años de experiencia en la organización o grado académico alcanzado. Además, podría considerarse como unidad de análisis únicamente a docentes que estén sometidos a las cuatro modalidades de formación.

Cuarta

Respecto al diseño de la investigación, la transversalidad del estudio permitió conocer en un momento determinado el comportamiento de las variables. Sin

embargo, bajo un diseño experimental, longitudinal con pre y post test, en el que se pueda hacer una comparación entre docentes que reciben las cuatro modalidades de formación, docentes que reciben algunas de las modalidades de formación y docentes que no reciben estas modalidades de formación como grupo control, podría determinarse el nivel de influencia de las modalidades de formación docente en compromiso laboral.

REFERENCIAS

- Aldana, J. (2013). *Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo*. Guatemala de la Asunción, Guatemala.
- Anderson, D., Sweeney, D. y Williams, T. (2008). *Estadística para administración y economía*. Ciudad de México, México: Cengage Learning
- Barrón, E., Carey, J. y Usnayo, N. (2015). *Capacitación docente y calidad educativa en la I.E. 2031 – Virgen de Fátima del distrito de San Martín de Porres, 2015*. Lima, Perú.
- Bisquerra, R., Dorio, I., Gómez, J., Latorre, A., Martínez, F., Massot, I., ... Vila, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid, España: La Muralla
- Bruna, D. (2016). *Impacto de un Programa de Capacitación Docente de Facilitación de Aprendizaje Autorregulado de Estudiantes Universitarios*. Concepción, Chile.
- Bustamante, J., Fernández, M., Moscoso, Y. y Vera, J. (2016). *Compromiso organizacional e intención de rotación laboral en el sector cementero de la región Arequipa*. Lima, Perú.
- Castro, H. y Colbert, V. (2014). El nuevo rol del docente para el siglo XXI. En *Ruta Maestra. Formación Docente*. Bogotá, Colombia: Santillana
- Conti, G. (2016). *Innova Schools: El reto de una educación accesible y de alta calidad*. Lima, Perú.
- Constitución Política del Perú [Const.]. Art. 13. 29 de diciembre de 1993 (Perú)
- Cuenca, R. y Portocarrero, C. (2003). *Actitudes y valoración de los docentes en servicio hacia su profesión*. Lima, Perú.
- Díaz, H. (2015). *Formación docente en el Perú. Realidades y Tendencias*. Lima, Perú: Santillana.
- Domingo, J. (2005). *La construcción del conocimiento profesional docente*. Zaragoza, España. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=274/27419216>

- Do Nascimento, S., Lizote, S. y Verdinelli, M. (2017). *Organizational commitment and job satisfaction: a study with municipal civil servants*. Rio de Janeiro, Brasil.
- Flores, B., y Pujadas, A. (2017). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017*. Huacho, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Education.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2018*. Perú: INEI. Recuperado de https://webinei.inei.gob.pe/anda_inei/index.php/catalog/672
- Innova Schools e IDEO. (2015). *Designing a School System from the Ground Up*.
- Kakar, O. y Kiral, E. (2016). *The Relationship between Teacher's Schools Commitment and School Culture*. Aydin, Turquía.
- Maldonado, S., Ramírez, M., García, B. y Chairez, A. (2014). *Compromiso organizacional de los profesores de una Universidad Pública*. Aguascalientes, México.
- Martínez, C. (2012). *Estadística y muestreo*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones
- Martínez, O. y Nieva, J. (2016). *Una nueva mirada sobre la formación docente*. Universidad y Sociedad. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/>
- Ministerio de Educación del Perú y Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2017). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*. Lima, Perú.
- Pavié, A. (2011). *Formación docente: hacia una definición del concepto de competencia profesional docente*. Osorno, Chile: Universidad de los Lagos.
- Ríos, V. (2018). *Compromiso laboral y motivación del personal de la oficina de tesorería del Ministerio de Educación, 2018*. Lima, Perú.
- Robbins, S y Coulter, M. (2005). *Administración*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación

Romero, R. (2017). *Incidencia de los programas de capacitación al personal docente y administrativo como factor de calidad en la gestión académica – administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2015*. Lima, Perú.

Truitt, D. (2011). *The Effect of Training and Development on Employee Attitude as it Relates to Training and Work Proficiency*. Maryland, Estados Unidos.

Vaillant, D. y Marcelo, D. (2015). *El ABC y D de la formación docente*. Madrid: Editorial Narcea.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de la variable 1

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGOS Y NIVELES
Modalidades de formación docente	Para Vaillant y Marcelo (2015) la formación docente es un “proceso que tiende a desarrollar en el adulto ciertas capacidades más específicas con vistas a desempeñar un papel particular que implica un conjunto definido de técnicas y tareas”.	Dimensión Group	Nivel de satisfacción de las estrategias aprendidas en espacios presenciales	Las capacitaciones presenciales son espacios de formación que me permiten comprender mejor la propuesta pedagógica de la institución.	Ordinal 1=Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de Acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Muy de acuerdo	VAR1 R1 [56 - 70] R2 [71 - 84] R3 [85 - 98] Donde: R1= Deficiente R2= Poco eficiente R3= Eficiente
				En las capacitaciones presenciales, la interacción con docentes de otros colegios me permite enriquecer mi práctica docente a partir del intercambio de experiencias.		
				Las capacitaciones presenciales son espacios de formación que me permiten complementar mis estrategias pedagógicas.		
			Nivel de satisfacción de las estrategias aprendidas en espacios virtuales	Las capacitaciones virtuales son espacios de formación que me permiten comprender mejor la propuesta pedagógica de la institución.		
				Las capacitaciones virtuales son espacios de formación que me permiten complementar mis estrategias pedagógicas		
				La institución me ofrece cursos virtuales que me permiten trazar objetivos y metas personales de forma autónoma.		
		Dimensión Independent	Aplicación de estrategias pedagógicas	Tengo la oportunidad de aprender nuevas estrategias pedagógicas de forma autónoma en cursos virtuales que ofrece la institución.		
				Me resulta fácil aplicar las estrategias que aprendo autónomamente en cursos virtuales que ofrece la institución.		
				Los cursos virtuales libres que brinda la institución me permiten desarrollar mis habilidades socio emocionales.		
			Aplicación de habilidades socio emocionales	He desarrollado mis habilidades sociales gracias a cursos virtuales que me ofrece la institución.		
				Los cursos virtuales libres que ofrece la institución me permiten conocer mejor su cultura organizacional.		
			Nivel de comprensión de la cultura organizacional	Recibo el soporte de parte de un acompañante pedagógico en la institución que me ayuda a mejorar mi práctica docente.		

		Dimensión Coaching		La frecuencia de acompañamiento que recibo es pertinente y oportuna.		
			Mejora en la práctica docente	El acompañamiento que recibo responde a mis necesidades como docente (propuesta curricular, estrategias pedagógicas, clima del aula) a partir de actividades formativas.	El acompañamiento que recibo está ayudando a mejorar mi práctica docente.	
		Dimensión Teacher to teacher	Interacción en foros virtuales	Al interactuar con otros docentes en foros virtuales puedo identificar problemas en común sobre la implementación de la propuesta educativa de la institución.	La interacción con otros docentes en foros virtuales me permite aclarar dudas sobre la implementación de estrategias pedagógicas y metodológicas.	
				La interacción con otros docentes a través de foros virtuales me permite encontrar nuevas estrategias pedagógicas y metodológicas.		
				Realizar focus group con mis colegas nos permite incorporar alternativas de solución a problemas identificados en las aulas.		
			Reuniones de coordinación	Intercambiar experiencias con mis colegas en reuniones de área me permite enriquecer mi práctica docente ya que aprendo nuevas estrategias.		

Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable 2

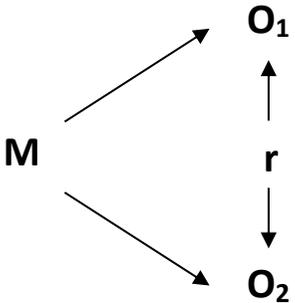
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGOS Y NIVELES
Compromiso laboral	Para Robbins (2009) el compromiso laboral tiene tres componentes: el compromiso afectivo, compromiso para continuar y compromiso normativo.	Dimensión Compromiso afectivo	Carga emocional hacia la organización	Me siento ligado emocionalmente con la institución.	Ordinal 1=Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de Acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Muy de acuerdo	VAR2 R1 [52 - 65] R2 [66 - 79] R3 [80 - 95] Donde: R1= Bajo R2= Medio R3= Alto
				Estaría feliz de pasar mucho tiempo en la institución.		
				He generado vínculos afectivos con personas dentro de la institución		
				Experimento un sentido de pertenencia hacia la institución.		
			Creencia en los valores institucionales	Cuando estoy en el colegio me siento como en casa, me alegra trabajar en este lugar.		
				Me siento identificado con los valores que representa la institución.		
				Comparto los intereses que tiene la institución sobre su propuesta educativa en el país.		
				Me siento orgulloso de trabajar en esta institución.		
		Dimensión Compromiso para continuar	Estabilidad económica	Permanecer en la institución, entre muchos aspectos, es una cuestión de necesidad.		
				Salir de la institución sería duro mí, sea o no por decisión propia.		
				La estabilidad que ofrece la institución es un factor importante para mí permanencia en este trabajo.		
				Considero que, en comparación con esta institución, otras no ofrecen la estabilidad necesaria para considerar cambiar de trabajo.		
				Estoy convencido(a) que la estabilidad y beneficios que ofrece la institución son superiores al de otras instituciones, incluyendo las del Estado.		
				Ante una propuesta para trabajar en otra institución lo pensaría bien antes de tomar una decisión.		
		Dimensión Compromiso normativo	Permanencia por razones éticas	El papel que desempeño en la institución es de suma importancia, no podría dejarlo de un momento a otro.		
Tengo un sentimiento de obligación y responsabilidad con las personas con quienes trabajo en la institución						
Considero éticamente incorrecto dejar mi puesto laboral de improviso, así sea por beneficio propio.						
Permanencia por razones morales	No sería moralmente correcto abandonar mi puesto laboral de un momento a otro.					
	Si abandonase mi puesto laboral ahora afectaría el equilibrio del funcionamiento de la institución.					

Anexo 3: Matriz de consistencia

Título: Modalidades de formación docente y compromiso laboral en docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020
 Autor: SALDIVAR ROCA, ERASMO EDSON

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Niveles
			Variable 1: Modalidades de formación docente			
<p>Problema General: ¿En qué medida se relacionan las modalidades de formación docente y el compromiso laboral de docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020?</p> <p>Problemas específicos: ¿En qué medida se relacionan las modalidades de formación docente y el compromiso afectivo en docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020?</p> <p>¿En qué medida se relacionan las modalidades de formación docente y el compromiso para continuar en docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020?</p> <p>¿En qué medida se relacionan las modalidades de formación docente y el compromiso normativo en docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020?</p>	<p>Hipótesis general: Las modalidades de formación docente tienen una relación significativa con el compromiso laboral de los docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020.</p> <p>Hipótesis Específicas: Las modalidades de formación docente tienen una relación significativa con el compromiso afectivo de los docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020.</p> <p>Las modalidades de formación docente tienen una relación significativa con el compromiso para continuar de los docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020.</p> <p>Las modalidades de formación docente tienen una relación significativa con el compromiso normativo de los docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020.</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación existente entre las modalidades de formación docente y el compromiso laboral de docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación existente entre las modalidades de formación docente y el compromiso afectivo en docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020.</p> <p>Determinar la relación existente entre las modalidades de formación docente y el compromiso para continuar en docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020.</p> <p>Determinar la relación existente entre las modalidades de formación docente y el compromiso normativo en docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020.</p>	Group	Nivel de satisfacción de las estrategias aprendidas en espacios presenciales Nivel de satisfacción de las estrategias aprendidas en espacios virtuales	1, 2, 3, 4, 5	<p>Ordinal</p> <p>Niveles</p> <p>1= Deficiente R1 [56 - 70]</p> <p>2= Poco eficiente R2 [71 - 84]</p> <p>3= Eficiente R3 [85 - 98]</p>
			Independent	Aplicación de estrategias pedagógicas Aplicación de habilidades socio emocionales Nivel de comprensión de la cultura organizacional	6, 7, 8, 9, 10, 11	
			Coaching	Frecuencia del acompañamiento Mejora en la práctica docente	12, 13, 14, 15	
			Teacher to teacher	Interacción en foros virtuales Reuniones de coordinación	16, 17, 18, 19, 20	
			Variable 2: Compromiso Laboral			
			Compromiso afectivo	Carga emocional hacia la organización Creencia en los valores institucionales	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	<p>Ordinal</p> <p>Niveles</p> <p>1=Bajo R1 [52 - 65]</p> <p>2=Medio R2 [66 - 79]</p> <p>3=Alto R3 [80 - 95]</p>
			Compromiso para continuar	Estabilidad económica	9, 10, 11, 12, 13, 14	
			Compromiso normativo	Permanencia por razones éticas Permanencia por razones morales	15, 16, 17, 18, 19	

Título: Modalidades de formación docente y compromiso laboral en docentes de la región 2 de la red Innova Schools – Sede Canto Grande, 2020
Autor: SALDIVAR ROCA, ERASMO EDSON

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	RECOLECCIÓN DE DATOS	ANÁLISIS DE DATOS										
<p>Método de investigación:</p> <p>La investigación es de enfoque cuantitativo ya que se usó la recolección de datos para el contraste de hipótesis mediante estadística descriptiva e inferencial que nos permita establecer el comportamiento de las variables.</p> <p>El diseño es no experimental, transversal y correlacional, ya que no se manipularán las variables y se recogerá información en un momento determinado.</p> <p>El esquema es el siguiente:</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 <--> r O2 </pre> </div> <p><i>Figura 1: Esquema del diseño de investigación</i></p>	<p>La población que fue estudiada en la presente investigación está conformada por 51 docentes de una institución educativa privada.</p> <p>Tabla 1 <i>Cantidad de docentes por nivel en una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho</i></p> <table border="1" data-bbox="645 710 1102 1008"> <thead> <tr> <th>Nivel</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Inicial</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>Primaria</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>Secundaria</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>51</td> </tr> </tbody> </table> <p>Debido a que la totalidad de la población será estudiada, la investigación será de tipo censal, y se consideró como unidad de análisis a docentes de los tres niveles de la EBR sometidos a cuatro modalidades de formación docentes brindada por la institución.</p>	Nivel	Total	Inicial	11	Primaria	25	Secundaria	15	Total	51	<p>Ficha técnica de Instrumento de la variable 1:</p> <p>Nombre: Cuestionario de Modalidades de formación docente Autor: SALDIVAR ROCA, ERASMO EDSON Objetivo: Determinar la eficiencia de las modalidades de formación docente Lugar de aplicación: Institución Educativa Privada de SJL Población y muestra: Muestra censal de 51 docentes Forma de aplicación: Vía Google Forms Duración de la aplicación: 20 minutos Descripción del instr.: Cuestionario individual de 20 ítems de respuesta múltiple con escala de Likert. Dimensiones a evaluar: Group, Independent, Coaching, Teacher to teacher</p> <p>Ficha técnica de Instrumento de la variable 2:</p> <p>Nombre: Cuestionario de Compromiso laboral Autor: SALDIVAR ROCA, ERASMO EDSON Objetivo: Determinar el grado de compromiso laboral en los docentes Lugar de aplicación: Institución Educativa Privada de SJL Población y muestra: Muestra censal de 51 docentes Forma de aplicación: Vía Google Forms Duración de la aplicación: 20 minutos Descripción del instr.: Cuestionario individual de 19 ítems de respuesta múltiple con escala de Likert. Dimensiones a evaluar: Compromiso afectivo, compromiso para continuar y compromiso normativo</p>	<p>Análisis Descriptivo:</p> <p>Revisión de datos obtenidos en los cuestionarios previamente procesados en el programa SPSS.</p> <p>Análisis Inferencial:</p> <p>Prueba de coeficiente de Rho de Spearman para determinar el grado de correlación entre las variables con nivel de significancia $p < \alpha = 0,05$, para luego proceder con la contrastación de hipótesis de acuerdo a:</p> <p align="center"> $\text{Si } p < \alpha \rightarrow H_a \wedge \sim H_o$ $\text{Si } p \geq \alpha \rightarrow H_o \wedge \sim H_a$ </p>
Nivel	Total												
Inicial	11												
Primaria	25												
Secundaria	15												
Total	51												

Anexo 4: Instrumento de variable 1

CUESTIONARIO DE MODALIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

Estimado docente, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información sobre su percepción acerca de las modalidades de formación docente en Innova Schools. La encuesta es anónima y confidencial, por lo que solicito respondan con sinceridad y veracidad cada uno de los ítems. Los resultados permitirán comprender mejor una problemática, para así buscar alternativas de solución. Agradezco de antemano su contribución a la presente investigación.

Indicaciones: Lee atentamente los ítems, luego marca la celda que consideres pertinente de acuerdo a la siguiente leyenda:

- (1) Muy en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- (4) De acuerdo
- (5) Muy de acuerdo

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Modalidad Group						
1	Las capacitaciones presenciales son espacios de formación que me permiten comprender mejor la propuesta pedagógica de la institución.					
2	En las capacitaciones presenciales, la interacción con docentes de otros colegios me permite enriquecer mi práctica docente a partir del intercambio de experiencias.					
3	Las capacitaciones presenciales son espacios de formación que me permiten complementar mis estrategias pedagógicas.					
4	Las capacitaciones virtuales son espacios de formación que me permiten comprender mejor la propuesta pedagógica de la institución.					
5	Las capacitaciones virtuales son espacios de formación que me permiten complementar mis estrategias pedagógicas.					
Modalidad Independent		1	2	3	4	5
6	La institución me ofrece cursos virtuales que me permiten trazar objetivos y metas personales de forma autónoma.					
7	Tengo la oportunidad de aprender nuevas estrategias pedagógicas de forma autónoma en cursos virtuales que ofrece la institución.					
8	Me resulta fácil aplicar las estrategias que aprendo autónomamente en cursos virtuales que ofrece la institución.					
9	Los cursos virtuales libres que brinda la institución me permiten desarrollar mis habilidades socio emocionales.					
10	Los cursos virtuales libres que ofrece la institución me permiten conocer mejor su cultura organizacional.					
11	He desarrollado mis habilidades sociales gracias a cursos virtuales que me ofrece la institución.					
Modalidad Coaching		1	2	3	4	5
12	Recibo el soporte de parte de un acompañante pedagógico en la institución que me ayuda a mejorar mi práctica docente.					
13	La frecuencia de acompañamiento que recibo es pertinente y oportuna.					
14	El acompañamiento que recibo responde a mis necesidades como docente (propuesta curricular, estrategias pedagógicas, clima del aula) a partir de actividades formativas.					
15	El acompañamiento que recibo está ayudando a mejorar mi práctica docente.					

Modalidad Teacher to Teacher		1	2	3	4	5
16	Al interactuar con otros docentes en foros virtuales puedo identificar problemas en común sobre la implementación de la propuesta educativa de la institución.					
17	La interacción con otros docentes en foros virtuales me permite aclarar dudas sobre la implementación de estrategias pedagógicas y metodológicas.					
18	La interacción con otros docentes a través de foros virtuales me permite encontrar nuevas estrategias pedagógicas y metodológicas.					
19	Realizar focus group con mis colegas nos permite incorporar alternativas de solución a problemas identificados en las aulas.					
20	Intercambiar experiencias con mis colegas en reuniones de área me permite enriquecer mi práctica docente ya que aprendo nuevas estrategias.					

Anexo 5: Instrumento de variable 2

CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL

Estimado docente, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información sobre su percepción acerca del compromiso laboral en Innova Schools. La encuesta es anónima y confidencial, por lo que solicito respondan con sinceridad y veracidad cada uno de los ítems. Los resultados permitirán comprender mejor una problemática, para así buscar alternativas de solución. Agradezco de antemano su contribución a la presente investigación.

Indicaciones: Lee atentamente los ítems, luego marca la celda que consideres pertinente de acuerdo a la siguiente leyenda:

- (1) Muy en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- (4) De acuerdo
- (5) Muy de acuerdo

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Compromiso afectivo						
1	Me siento ligado emocionalmente con la institución.					
2	Estaría feliz de pasar mucho tiempo en la institución.					
3	He generado vínculos afectivos con personas dentro de la institución					
4	Experimento un sentido de pertenencia hacia la institución.					
5	Cuando estoy en el colegio me siento como en casa, me alegra trabajar en este lugar.					
6	Me siento identificado con los valores que representa la institución.					
7	Comparto los intereses que tiene la institución sobre su propuesta educativa en el país.					
8	Me siento orgulloso de trabajar en esta institución.					
Compromiso para continuar		1	2	3	4	5
9	Permanecer en la institución, entre muchos aspectos, es una cuestión de necesidad.					
10	Salir de la institución sería duro mí, sea o no por decisión propia.					
11	La estabilidad que ofrece la institución es un factor importante para mí permanencia en este trabajo.					
12	Considero que, en comparación con esta institución, otras no ofrecen la estabilidad necesaria para considerar cambiar de trabajo.					
13	Estoy convencido(a) que la estabilidad y beneficios que ofrece la institución son superiores al de otras instituciones, incluyendo las del Estado.					
14	Ante una propuesta para trabajar en otra institución lo pensaría bien antes de tomar una decisión.					
Compromiso normativo		1	2	3	4	5
15	El papel que desempeño en la institución es de suma importancia, no podría dejarlo de un momento a otro.					
16	Tengo un sentimiento de obligación y responsabilidad con las personas con quienes trabajo en la institución					
17	Considero éticamente incorrecto dejar mi puesto laboral de improviso, así sea por beneficio propio.					
18	No sería moralmente correcto abandonar mi puesto laboral de un momento a otro.					
19	Si abandonase mi puesto laboral ahora afectaría el equilibrio del funcionamiento de la institución.					

41	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4
42	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	2	3	4	3	3	3	4	5	5	2	4	4	4	4	3	4	4
44	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
46	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5
48	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	5	5
49	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	5
50	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5
51	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5

Resultados de cuestionario de Compromiso laboral

	VARIABLE 2																			
	V2D1									V2D2					V2D3					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	
1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	
2	5	3	5	5	4	4	5	5	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
3	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	1	
4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	4	3	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	4	4	3	5	5	4	
7	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	
8	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	
9	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	4	5	5	3	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	
12	3	3	5	5	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	
13	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	
14	3	4	5	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	2	1	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
17	5	2	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	2	4	5	5	5	5	5	
18	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
19	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	
20	4	4	4	4	4	5	5	5	2	3	5	5	3	4	4	5	5	5	5	
21	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	4	3	3	4	3	5	3	4	3	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	5	3	4	4	5	5	2	
23	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
25	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	
26	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
27	4	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	
28	4	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
30	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	4	4	
31	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	5	5	5	5	5	

32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	5	2
33	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	3
34	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4
35	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5
37	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	1	2	1
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
39	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
40	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3
43	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
44	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4
45	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5
49	4	4	4	5	5	5	5	5	2	5	4	3	4	5	5	3	5	5	3
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
51	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5

Anexo 7: Confiabilidad del instrumento para la variable 1

Para determinar la fiabilidad del instrumento que mide la variable Modalidades de formación docente, se utilizó el programa SPSS v.25 para hacer la prueba con el coeficiente de Alfa de Cronbach.

La siguiente tabla muestra la cantidad de respuestas analizadas, correspondientes a 51 docentes encuestados:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	51	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	51	100.0

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

La siguiente tabla muestra el coeficiente de Alfa de Cronbach para la variable 1:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.886	20

El resultado del coeficiente de Alfa de Cronbach igual a 0,886, mayor a 0,800, nos indica que el cuestionario se puede considerar como “bueno”.

Anexo 8: Confiabilidad del instrumento para la variable 2

Para determinar la fiabilidad del instrumento que mide la variable Compromiso laboral, se utilizó el programa SPSS v.25 para hacer la prueba con el coeficiente de Alfa de Cronbach.

La siguiente tabla muestra la cantidad de respuestas analizadas, correspondientes a 51 docentes encuestados:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	51	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	51	100.0

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

La siguiente tabla muestra el coeficiente de Alfa de Cronbach para la variable 1:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.917	19

El resultado del coeficiente de Alfa de Cronbach igual a 0,917, mayor a 0,900, nos indica que el cuestionario se puede considerar como “excelente”.

Anexo 9: Certificado de validez del instrumento que mide: variable 1

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS
MODALIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Modalidad Group							
1	Las capacitaciones <i>presenciales</i> son espacios de formación que me permiten comprender mejor la propuesta pedagógica de la institución.	✓		✓		✓		
2	En las capacitaciones <i>presenciales</i> , la interacción con docentes de otros colegios me permite enriquecer mi práctica docente a partir del intercambio de experiencias.	✓		✓		✓		
3	Las capacitaciones <i>presenciales</i> son espacios de formación que me permiten complementar mis estrategias pedagógicas.	✓		✓		✓		
4	Las capacitaciones <i>virtuales</i> son espacios de formación que me permiten comprender mejor la propuesta pedagógica de la institución.	✓		✓		✓		
5	Las capacitaciones <i>virtuales</i> son espacios de formación que me permiten complementar mis estrategias pedagógicas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Modalidad Independent							
6	La institución me ofrece cursos virtuales que me permiten trazar objetivos y metas personales de forma autónoma.	✓		✓		✓		
7	Tengo la oportunidad de aprender nuevas estrategias pedagógicas de forma autónoma en cursos virtuales que ofrece la institución.	✓		✓		✓		
8	Me resulta fácil aplicar las estrategias que aprendo autónomamente en cursos virtuales que ofrece la institución.	✓		✓		✓		
9	Los cursos virtuales libres que brinda la institución me permiten desarrollar mis habilidades socio emocionales.	✓		✓		✓		
10	Los cursos virtuales libres que ofrece la institución me permiten conocer mejor su cultura organizacional.	✓		✓		✓		
11	He desarrollado mis habilidades sociales gracias a cursos virtuales	✓		✓		✓		

	que me ofrece la institución.							
	DIMENSIÓN 3: Modalidad Coaching	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Recibo el soporte de parte de un acompañante pedagógico en la institución que me ayuda a mejorar mi práctica docente.	✓		✓		✓		
13	La frecuencia de acompañamiento que recibo es pertinente y oportuna.	✓		✓		✓		
14	El acompañamiento que recibo responde a mis necesidades como docente (propuesta curricular, estrategias pedagógicas, clima del aula) a partir de actividades formativas.	✓		✓		✓		
15	El acompañamiento que recibo está ayudando a mejorar mi práctica docente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Modalidad Teacher to Teacher	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Al interactuar con otros docentes en foros virtuales puedo identificar problemas en común sobre la implementación de la propuesta educativa de la institución.	✓		✓		✓		
17	La interacción con otros docentes en foros virtuales me permite aclarar dudas sobre la implementación de estrategias pedagógicas y metodológicas.	✓		✓		✓		
18	La interacción con otros docentes a través de foros virtuales me permite encontrar nuevas estrategias pedagógicas y metodológicas.	✓		✓		✓		
19	Realizar focus group con mis colegas nos permite incorporar alternativas de solución a problemas identificados en las aulas.	✓		✓		✓		
20	Intercambiar experiencias con mis colegas en reuniones de área me permite enriquecer mi práctica docente ya que aprendo nuevas estrategias.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: . **JOHNNY FÉLIX FARFÁN PIMENTEL** DNI:.. **06269132**

Grado y Especialidad del validador:
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN / METODÓLOGO

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

San Juan de Lurigancho 06 de julio del 2020



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS
MODALIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Modalidad Group							
1	Las capacitaciones presenciales son espacios de formación que me permiten comprender mejor la propuesta pedagógica de la institución.	x		x		x		
2	En las capacitaciones presenciales , la interacción con docentes de otros colegios me permite enriquecer mi práctica docente a partir del intercambio de experiencias.	x		x		x		
3	Las capacitaciones presenciales son espacios de formación que me permiten complementar mis estrategias pedagógicas.	x		x		x		
4	Las capacitaciones virtuales son espacios de formación que me permiten comprender mejor la propuesta pedagógica de la institución.	x		x		x		
5	Las capacitaciones virtuales son espacios de formación que me permiten complementar mis estrategias pedagógicas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Modalidad Independent							
6	La institución me ofrece cursos virtuales que me permiten trazar objetivos y metas personales de forma autónoma.	x		x		x		
7	Tengo la oportunidad de aprender nuevas estrategias pedagógicas de forma autónoma en cursos virtuales que ofrece la institución.	x		x		x		
8	Me resulta fácil aplicar las estrategias que aprendo autónomamente en cursos virtuales que ofrece la institución.	x		x		x		
9	Los cursos virtuales libres que brinda la institución me permiten desarrollar mis habilidades socio emocionales.	x		x		x		
10	Los cursos virtuales libres que ofrece la institución me permiten	x		x		x		

	conocer mejor su cultura organizacional.						
11	He desarrollado mis habilidades sociales gracias a cursos virtuales que me ofrece la institución.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3: Modalidad Coaching	Si	No	Si	No	Si	No
12	Recibo el soporte de parte de un acompañante pedagógico en la institución que me ayuda a mejorar mi práctica docente.	x		x		x	
13	La frecuencia de acompañamiento que recibo es pertinente y oportuna.	x		x		x	
14	El acompañamiento que recibo responde a mis necesidades como docente (propuesta curricular, estrategias pedagógicas, clima del aula) a partir de actividades formativas.	x		x		x	
15	El acompañamiento que recibo está ayudando a mejorar mi práctica docente.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 4: Modalidad Teacher to Teacher	Si	No	Si	No	Si	No
16	Al interactuar con otros docentes en foros virtuales puedo identificar problemas en común sobre la implementación de la propuesta educativa de la institución.	x		x		x	
17	La interacción con otros docentes en foros virtuales me permite aclarar dudas sobre la implementación de estrategias pedagógicas y metodológicas.	x		x		x	
18	La interacción con otros docentes a través de foros virtuales me permite encontrar nuevas estrategias pedagógicas y metodológicas.	x		x		x	
19	Realizar focus group con mis colegas nos permite incorporar alternativas de solución a problemas identificados en las aulas.	x		x		x	
20	Intercambiar experiencias con mis colegas en reuniones de área me permite enriquecer mi práctica docente ya que aprendo nuevas	x		x		x	

estrategias.							
--------------	--	--	--	--	--	--	--

Apellidos y nombres del juez validador: ...CARDENAS CANALES DANIEL..... **DNI:** 07279232.....

Grado y Especialidad del validador: MAESTRÍA EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

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

San Juan de Lurigancho 22 de JUNIO del 2020



.....
Firma del Experto Informante

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS
MODALIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Modalidad Group							
1	Las capacitaciones <i>presenciales</i> son espacios de formación que me permiten comprender mejor la propuesta pedagógica de la institución.	X		X		X		
2	En las capacitaciones <i>presenciales</i> , la interacción con docentes de otros colegios me permite enriquecer mi práctica docente a partir del intercambio de experiencias.	X		X		X		
3	Las capacitaciones <i>presenciales</i> son espacios de formación que me permiten complementar mis estrategias pedagógicas.	X		X		X		
4	Las capacitaciones <i>virtuales</i> son espacios de formación que me permiten comprender mejor la propuesta pedagógica de la institución.	X		X		X		
5	Las capacitaciones <i>virtuales</i> son espacios de formación que me permiten complementar mis estrategias pedagógicas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Modalidad Independent							
6	La institución me ofrece cursos virtuales que me permiten trazar objetivos y metas personales de forma autónoma.	X		X		X		
7	Tengo la oportunidad de aprender nuevas estrategias pedagógicas de forma autónoma en cursos virtuales que ofrece la institución.	X		X		X		
8	Me resulta fácil aplicar las estrategias que aprendo autónomamente en cursos virtuales que ofrece la institución.	X		X		X		
9	Los cursos virtuales libres que brinda la institución me permiten desarrollar mis habilidades socio emocionales.	X		X		X		
10	Los cursos virtuales libres que ofrece la institución me permiten conocer mejor su cultura organizacional.	X		X		X		
11	He desarrollado mis habilidades sociales gracias a cursos virtuales	X		X		X		

	que me ofrece la institución.							
	DIMENSIÓN 3: Modalidad Coaching	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Recibo el soporte de parte de un acompañante pedagógico en la institución que me ayuda a mejorar mi práctica docente.	X		X		X		
13	La frecuencia de acompañamiento que recibo es pertinente y oportuna.	X		X		X		
14	El acompañamiento que recibo responde a mis necesidades como docente (propuesta curricular, estrategias pedagógicas, clima del aula) a partir de actividades formativas.	X		X		X		
15	El acompañamiento que recibo está ayudando a mejorar mi práctica docente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Modalidad Teacher to Teacher	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Al interactuar con otros docentes en foros virtuales puedo identificar problemas en común sobre la implementación de la propuesta educativa de la institución.	X		X		X		
17	La interacción con otros docentes en foros virtuales me permite aclarar dudas sobre la implementación de estrategias pedagógicas y metodológicas.	X		X		X		
18	La interacción con otros docentes a través de foros virtuales me permite encontrar nuevas estrategias pedagógicas y metodológicas.	X		X		X		
19	Realizar focus group con mis colegas nos permite incorporar alternativas de solución a problemas identificados en las aulas.	X		X		X		
20	Intercambiar experiencias con mis colegas en reuniones de área me permite enriquecer mi práctica docente ya que aprendo nuevas estrategias.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: LIZANDRO CRISPIN, ROMMEL DNI: 09554022

Grado y Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

San Juan de Lurigancho 21 de junio del 2020

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



Mg. Rommel Lizandro Crispin
DOCENTE DE LA ESCUELA
DE POS GRADO
UNIVERSIDAD
CESAR VALLEJO

Firma del Experto Informante.

Anexo 10: Certificado de validez del instrumento que mide: variable 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo							
1	Me siento ligado emocionalmente con la institución.	✓		✓		✓		
2	Estaría feliz de pasar mucho tiempo en la institución.	✓		✓		✓		
3	He generado vínculos afectivos con personas dentro de la institución	✓		✓		✓		
4	Experimento un sentido de pertenencia hacia la institución.	✓		✓		✓		
5	Cuando estoy en el colegio me siento como en casa, me alegra trabajar en este lugar.	✓		✓		✓		
	Me siento identificado con los valores que representa la institución.	✓		✓		✓		
	Comparto los intereses que tiene la institución sobre su propuesta educativa en el país.	✓		✓		✓		
	Me siento orgulloso de trabajar en la institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso para continuar	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Permanecer en la institución, entre muchos aspectos, es una cuestión de necesidad.	✓		✓		✓		
7	Salir de la institución sería duro mí, sea o no por decisión propia.	✓		✓		✓		
8	La estabilidad que ofrece la institución es un factor importante para mí permanencia en este trabajo.	✓		✓		✓		
9	Considero que, en comparación con esta institución, otras no ofrecen la estabilidad necesaria para considerar cambiar de trabajo.	✓		✓		✓		
10	Estoy convencido(a) que la estabilidad y beneficios que ofrece la institución son superiores al de otras instituciones, incluyendo las del Estado.	✓		✓		✓		
11	Ante una propuesta para trabajar en otra institución lo pensaría bien antes de tomar una decisión.	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El papel que desempeño en la institución es de suma importancia, no podría dejarlo de un momento a otro.	✓		✓		✓		
13	Tengo un sentimiento de obligación y responsabilidad con las personas con quienes trabajo en la institución	✓		✓		✓		
14	Considero éticamente incorrecto dejar mi puesto laboral de improviso, así sea por beneficio propio.	✓		✓		✓		
17	No sería moralmente correcto abandonar mi puesto laboral de un momento a otro.	✓		✓		✓		
18	Si abandonase mi puesto laboral ahora afectaría el equilibrio del funcionamiento de la institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: JOHNNY FÉLIX FARFÁN PIMENTEL **DNI:** 06269132

Grado y Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN / METODÓLOGO

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

San Juan de Lurigancho 06 de julio del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo							
1	Me siento ligado emocionalmente con la institución.	x		x		x		
2	Estaría feliz de pasar mucho tiempo en la institución.	x		x		x		
3	He generado vínculos afectivos con personas dentro de la institución	x		x		x		
4	Experimento un sentido de pertenencia hacia la institución.	x		x		x		
5	Cuando estoy en el colegio me siento como en casa, me alegra trabajar en este lugar.	x		x		x		
6	Me siento identificado con los valores que representa la institución.	x		x		x		
7	Comparto los intereses que tiene la institución sobre su propuesta educativa en el país.	x		x		x		
8	Me siento orgulloso de trabajar en la institución.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso para continuar	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Permanecer en la institución, entre muchos aspectos, es una cuestión de necesidad.	x		x		x		
10	Salir de la institución sería duro mí, sea o no por decisión propia.	x		x		x		
11	La estabilidad que ofrece la institución es un factor importante para mí permanencia en este trabajo.	x		x		x		
12	Considero que, en comparación con esta institución, otras no ofrecen la estabilidad necesaria para considerar cambiar de trabajo.	x		x		x		
13	Estoy convencido(a) que la estabilidad y beneficios que ofrece la institución son superiores al de otras instituciones, incluyendo las del Estado.	x		x		x		
14	Ante una propuesta para trabajar en otra institución lo pensaría bien	x		x		x		

	antes de tomar una decisión.						
	DIMENSION 3: Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No
15	El papel que desempeño en la institución es de suma importancia, no podría dejarlo de un momento a otro.	x		x		x	
16	Tengo un sentimiento de obligación y responsabilidad con las personas con quienes trabajo en la institución	x		x		x	
17	Considero éticamente incorrecto dejar mi puesto laboral de improviso, así sea por beneficio propio.	x		x		x	
18	No sería moralmente correcto abandonar mi puesto laboral de un momento a otro.	x		x		x	
19	Si abandonase mi puesto laboral ahora afectaría el equilibrio del funcionamiento de la institución.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: ...CARDENAS CANALES DANIEL..... **DNI:**07279232.....

Grado y Especialidad del validador:MAESTRÍA EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

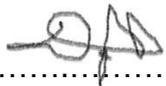
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

San Juan de Lurigancho 22 de JUNIO del 2020

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



 Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo							
1	Me siento ligado emocionalmente con la institución.	X		X		X		
2	Estaría feliz de pasar mucho tiempo en la institución.	X		X		X		
3	He generado vínculos afectivos con personas dentro de la institución	X		X		X		
4	Experimento un sentido de pertenencia hacia la institución.	X		X		X		
5	Cuando estoy en el colegio me siento como en casa, me alegra trabajar en este lugar.	X		X		X		
	Me siento identificado con los valores que representa la institución.	X		X		X		
	Comparto los intereses que tiene la institución sobre su propuesta educativa en el país.	X		X		X		
	Me siento orgulloso de trabajar en la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso para continuar	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Permanecer en la institución, entre muchos aspectos, es una cuestión de necesidad.	X		X		X		
7	Salir de la institución sería duro mí, sea o no por decisión propia.	X		X		X		
8	La estabilidad que ofrece la institución es un factor importante para mí permanencia en este trabajo.	X		X		X		
9	Considero que, en comparación con esta institución, otras no ofrecen la estabilidad necesaria para considerar cambiar de trabajo.	X		X		X		
10	Estoy convencido(a) que la estabilidad y beneficios que ofrece la institución son superiores al de otras instituciones, incluyendo las del Estado.	X		X		X		
11	Ante una propuesta para trabajar en otra institución lo pensaría bien antes de tomar una decisión.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El papel que desempeño en la institución es de suma importancia, no podría dejarlo de un momento a otro.	X		X		X		
13	Tengo un sentimiento de obligación y responsabilidad con las personas con quienes trabajo en la institución	X		X		X		
14	Considero éticamente incorrecto dejar mi puesto laboral de improviso, así sea por beneficio propio.	X		X		X		
17	No sería moralmente correcto abandonar mi puesto laboral de un momento a otro.	X		X		X		
18	Si abandonase mi puesto laboral ahora afectaría el equilibrio del funcionamiento de la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: LIZANDRO CRISPIN, ROMMEL **DNI:** 09554022

Grado y Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

San Juan de Lurigancho 21 de junio del 2020



Mg. Rommel Lizandro Crispin
DOCENTE DE LA ESCUELA
DE POS GRADO

Firma del Experto Informante.

Anexo 11: Carta de autorización



Escuela de Posgrado

“Año de la universalización de la salud”

Lima, 27 MAYO DEL 2020

Carta P. 186-2020 EPG-UCV LE

SEÑORA

Paloma Linares Bamonde
Gerente de Educación
Innova Schools

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **SALDIVAR ROCA ERASMO EDSON.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **SALDIVAR ROCA ERASMO EDSON.** identificado(a) con DNI N.º70482850 y código de matrícula N° 7002311484; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

MODALIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE Y COMPROMISO LABORAL EN DOCENTES DE LA REGIÓN 2 DE LA RED INNOVA SCHOOLS - SEDE CANTO GRANDE, 2020.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



Paloma Linares Bamonde
Gerente de Educación
COLEGIOS PERUANOS S.A.

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SALDIVAR ROCA, ERASMO EDSON, egresado de la Escuela de posgrado y Programa académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado: "MODALIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE Y COMPROMISO LABORAL EN DOCENTES DE LA REGIÓN 2 DE LA RED INNOVA SCHOOLS, SEDE CANTO GRANDE 2020", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

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

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

San Juan de Lurigancho, 07 de agosto del 2020

Apellidos y Nombres del Autor SALDIVAR ROCA, ERASMO EDSON	
DNI: 70482850	Firma 
ORCID: 0000-0003-3534-9870	