



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales en
el nivel de compromiso docente, 2016.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN EDUCACIÓN

AUTOR:

Mgtr. Manuel Buenaventura Armacanqui Raymundo

ASESOR:

Dra. Yolanda Felicitas Soria Pérez

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2017

Página del Jurado

Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto

Presidente

Dra. Gliria Mendez Lizarbe

Secretario

Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Vocal

Dedicatoria

A Dios, por darme la vida, a mis padres, a mi esposa y a mis hijos; que son y serán siempre el motivo para seguir superándome como persona y profesional.

Agradecimiento

La presente investigación, es producto del esfuerzo, dedicación y esmero del investigador y de los asesores, así mismo por el apoyo y colaboración de los Docentes de la Universidad César Vallejo, por compartir su sabiduría y guiarme a través de mi formación como profesional en Educación.

Declaratoria de autenticidad

En calidad de autor de la tesis de investigación La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales en el nivel de compromiso docente, 2016, del doctorado en educación declaro:

Que soy el único responsable de su formulación y como tal constituye su propiedad intelectual

Que fueron construidos los elementos del proyecto empleados durante su desarrollo, citando adecuadamente la autoría de los referentes teóricos, métodos, técnicas e instrumentos empleados ya sea directamente o adaptados en la tesis.

Que los datos obtenidos fueron fidedignamente proporcionados por los integrantes de la muestra y en el contexto geográfico establecido.

Que la descripción que se presenta de los datos así como el tratamiento estadístico al que fueron sometidos, son veraces y se deja a disposición la base de datos para su comprobación cuando se considere necesario.

Que el desarrollo del trabajo fue realizado dentro del marco ético que corresponde a la Investigación social, con respeto a las normas y derechos de la persona.

Por tanto, la tesis elaborada y presentada constituye una investigación auténtica e inédita, la cual quedará debidamente registrada en la Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo.

Mgtr. Manuel Buenaventura Armacanqui Raymundo
DNI N° 21444770
Código de estudiante N° 6000026507

Presentación

En cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Doctor en educación en la Universidad Privada “César Vallejo”, pongo a disposición de los miembros del jurado la tesis La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales en el nivel de compromiso docente, 2016.

La investigación consta de siete capítulos estructuralmente interrelacionados iterativamente determinados por la Universidad César Vallejo, los cuales se detallan a continuación: el capítulo I trata sobre la introducción que contiene los antecedentes, fundamentación teórica de las variables de estudio, la realidad problemática, formulación del problema, objetivos e hipótesis; el segundo capítulo corresponde al Marco metodológico, donde se han asumido definiciones de las variables de estudio:, así como la operacionalización de las mismas, la metodología, tipo de estudio, población y muestra, técnicas y métodos de análisis de datos; en el capítulo III se detalla los resultados descriptivos e inferenciales, el capítulo IV se refiere a la discusión de resultados frente a otros hallazgos, problema y marco teórico, destacando la importancia y limitaciones del estudio; el capítulo V conclusiones resalta las conclusiones más importantes de los hallazgos, el penúltimo capítulo VI es referente a la recomendación en base a los resultados obtenidos, finalmente el capítulo VII muestra todas las referencias bibliográficas utilizadas en el proceso de desarrollo del trabajo de investigación, así mismo en el anexo se presentan los instrumentos, la base de datos utilizada, la matriz de consistencia y documentos que certifican la autorización de las instituciones educativas donde se realizó la investigación.

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

El autor.

	Índice	Página
Contenido		
Página del Jurado		ii
Dedicatoria		iii
Agradecimiento		v
Declaratoria de autenticidad		vi
Presentación		vi
Índice		vii
Índice de tablas		ix
Índice de figuras		x
Resumen		xi
Abstract		xii
Resumo		xiii
I. Introducción		16
1.1. Antecedentes		15
1.2. Fundamentación técnica, humanística y científica		21
1.3. Justificación		32
1.4. Problema		33
1.5. Hipótesis		35
1.6. Objetivos		36
II. Marco metodológico		38
2.1 Variables		39
2.2 Operacionalización de variables		39
2.3 Metodología		42
2.4 Tipo de estudio		42
2.5 Diseño		43
2.6 Población y muestra		44
2.7 Técnicas y recolección de datos		47
2.8 Procedimientos de recolección de datos		50
2.9 Métodos y análisis de datos		51
2.10 aspectos éticos		51
III. Resultados		53
IV. Discusión		90

V. Conclusiones	93
VI. Recomendaciones	96
VII. Referencias bibliográficas	

Anexo 1. Matriz de consistencia

Anexo 2. Instrumentos

Anexo 3. Base de datos de las variables de estudio

Anexo 4. Validez de instrumentos

Anexo 5. Constancia

Anexo 6. Artículo científico

Índice de tablas

		Página
Tabla 1.	Matriz de operacional de la variable supervisión pedagógica	40
Tabla 2.	Matriz de operacionalización de la variable relaciones interpersonales	41
Tabla 3.	Matriz de operacionalización del compromiso docente	42
Tabla 4.	Matriz de operacionalización del compromiso docente	45
Tabla 5.	Estratificación de la muestra de estudio	47
Tabla 6.	Baremos del cuestionario de supervisión pedagógica	48
Tabla 7.	Baremos del cuestionario relaciones interpersonales	49
Tabla 8.	Baremos del cuestionario relaciones interpersonales	50
Tabla 9.	Baremos del cuestionario relaciones interpersonales	50
Tabla 10.	Resultados de la confiabilidad de los instrumentos	51
Tabla 11.	Niveles de confiabilidad	51
Tabla 12.	Resumen de procesamiento de casos	54
Tabla 13.	Resultados descriptivos del compromiso docente	57
	Información de ajuste de los modelos	58
Tabla 14.	Bondad de ajuste	58
Tabla 15.	Contraste de la razón de verosimilitud	59
Tabla 16.	Estimaciones de parámetro	60
Tabla 17.	Pseudo R cuadrado	61
Tabla 18.	Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 1	61
Tabla 19.	Bondad de ajuste	62
Tabla 20.	Contraste de la razón de verosimilitud	62
Tabla 21.	Estimaciones de parámetro	63
Tabla 22.	Pseudo R cuadrado	64
Tabla 23.	Información de ajuste de los modelos	64
Tabla 24.	Bondad de ajuste	65

Tabla 25.	Contraste de la razón de verosimilitud	65
Tabla 26.	Estimaciones de parámetro	65
Tabla 27.	Pseudo R cuadrado	66
Tabla 28.	Información de ajuste de los modelos H3	67
Tabla 29.	Bondad de ajuste H3	68
Tabla 30.	Contraste de la razón de verosimilitud H3	69
Tabla 31.	Estimaciones de parámetro	70
	Pseudo R cuadrado	71

Lista de figuras

	Página
Figura 1. Resultados por niveles de la supervisión pedagógica	55
Figura 2. Resultados por niveles de las relaciones interpersonales	55
Figura 3. Resultados por niveles del compromiso docente	56
Figura 4. Resultados del compromiso docente por dimensiones	57 41

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la influencia de la supervisión pedagógica y de las relaciones interpersonales en el nivel de compromiso docente, en las instituciones educativas de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016

Radicó en una investigación básica, desarrollada bajo un diseño no experimental transversal, en una población de 223 docentes del nivel primario, de donde se tomó una muestra no probabilística obtenida por muestreo aleatorio simple y estratificado en los colegios de la Red educativa N° 13 de la UGEL 02. Se aplicaron tres cuestionarios para recoger la información sobre la supervisión pedagógica, relaciones interpersonales y compromiso docente. Los instrumentos cumplieron con los requisitos de validez de contenido al ser sometidos al juicio de expertos y mostraron niveles de confiabilidad alta: 0,853, 0,923 y 0,881 respectivamente. Para el tratamiento estadístico se utilizó el software SPSS versión 22 en español. Asimismo, se organizaron en tablas y figuras los resultados de las variables de estudio y para la contrastación de hipótesis se utilizó el análisis de regresión logística multinomial, dada la naturaleza de la variable dependiente.

El análisis estadístico indicó que la supervisión pedagógica y las relaciones interpersonales influyen hasta en un 47,3% en el nivel de compromiso docente, según el coeficiente de Nagelkerke y con una significancia de 0,046 y 0,000 para las variables analizadas.

Palabras clave: Supervisión pedagógica, relaciones interpersonales, compromiso

Abstract

The objective of the research was to determine if pedagogical supervision and interpersonal relations influence the level of teacher commitment of the NETWORK N° 13, district of San Martín de Porres, 2016

It was based on a basic research, developed under a non-experimental cross-sectional design, with a population of 223 teachers of the primary level, the sample was probabilistic with simple random sampling and stratified by schools of the Educational Network N ° 13 of the UGEL 02. It was applied Three questionnaires to collect the information of the pedagogical supervision, interpersonal relations and teaching commitment through the technique of the survey to the sample d study. The instruments met the content validity requirements by expert judgment and high reliability levels of 0.853, 0.923 and 0.881 for the study variables. For the statistical treatment SPSS software version 22 in Spanish was used. The description of the results of the study variables was also organized into tables and figures, and the test of multinomial logistic regression analysis was used for hypothesis testing given the nature of the dependent variable.

Statistical analysis indicates that Pedagogical supervision and interpersonal relations influence 47.3% in the level of teacher commitment of the Network N° 13, district of San Martín de Porres, according to Nagalkerke statistic, being the level of significance of 0.046 and 0.000 .)

Key words: Pedagogical supervision, interpersonal relationships, commitment

Resumo

O objetivo da pesquisa era determinar se a supervisão pedagógica e relações interpessoais influenciam o nível de compromisso professor No. RED 13, bairro de San Martin de Porres de 2016

Estabeleceu-se em pesquisa básica, desenvolvido no âmbito de um desenho transversal não experimental, com uma população de 223 professores no nível primário, a amostra foi probabilística com amostragem aleatória simples e estratificada por faculdades de educação de rede No. 13 dos UGELs 02. foi aplicado três questionários para recolher informação para a supervisão pedagógica, relações interpessoais e compromisso professor pela técnica do estudo amostra da pesquisa. Os instrumentos atender aos requisitos de validade de conteúdo por julgamento e de alta confiabilidade níveis especializados de 0,853, 0,923 e 0,881 para as variáveis do estudo. Para o software de análise estatística SPSS versão 22 foi usado em espanhol. Também eles organizados em tabelas e figuras que descrevem os resultados das variáveis de estudo e testes de hipóteses para testar análise de regressão logística multinomial, dada a natureza da variável dependente foi utilizado.

A análise estatística indica que a supervisão pedagógica e relações interpessoais influenciar 47,3% no nível de compromisso professor No. 13 distrito VERMELHO de San Martin de Porres, de acordo com Nagalkerke estatística, sendo o nível de significância de 0046 e 0000 .)

Palavras-chave: supervisão pedagógica, relações interpessoais, o compromisso

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

1.1.1 Antecedentes internacionales:

Méndez (2015) elaboró la tesis de título Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque eco arqueológico en México, entre sus objetivos estuvo estudiar la posible influencia del grado de calidad del clima organizacional sobre el grado de compromiso organizacional de los empleados del parque eco arqueológico en México, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, la población estuvo conformada por 2000 empleados, la muestra corresponde a un tipo probabilístico de 633 empleados que respondieron a un instrumento adaptado de Meza y Paredes (2011) que cumple con validez y grado de confiabilidad de 0.938. Las conclusiones a las que arribó con respecto al objetivo considerado fue que se determinó que el grado de calidad del clima organizacional no es predictor del grado de compromiso organizacional de los empleados del parque eco arqueológico en México.

Girón (2014) en la tesis Acompañamiento pedagógico del supervisor educativo en el desempeño docente, tuvo como objetivo determinar la influencia del acompañamiento pedagógico del supervisor educativo en el desempeño docente, en el aspecto metodológico la investigación fue de tipo descriptivo, la población estuvo conformada por 42 docentes, el instrumento aplicado fue una boleta de preguntas a los docentes con la finalidad de que indiquen si son acompañados pedagógicamente por el supervisor educativo, arribó a la siguientes conclusiones: (a) el acompañamiento pedagógico tiene incidencia en el desempeño docente debido a que a través de este proceso se estimula a los docentes para que desarrollen sus habilidades pedagógicas, y (b) las debilidades más notorias de la supervisión educativa en el aspecto técnico pedagógico, radican al poco seguimiento y control de la actividad docente, el cual se puede verificar a través de la encuesta que indican que el supervisor educativo realiza pocas visitas a los establecimientos y los salones de clases.

Romay (2012) en su trabajo de investigación titulado supervisión educativa y utilización de las tecnologías de la información y comunicación

(TIC'S) en educación media general, se planteó como objetivo determinar la relación entre la supervisión educativa y utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TIC'S) en educación media general del municipio escolar San Francisco 1 del estado de Zulia, tipo de investigación fue de carácter descriptivo, el diseño fue no experimental transeccional, la población estuvo conformada por directivos y docentes con un total de 208 sujetos, la muestra fue probabilística de 73 sujetos y el muestreo estratificado, en cuanto a la técnica utilizada fue la encuesta con dos cuestionarios tipo likert para cada variable que cumplen con validez por juicio de expertos y confiabilidad por análisis de consistencia interna de alfa de cronbach con un resultado de alta confiabilidad para los dos instrumentos, entre las conclusiones sostuvo: (a) existe una relación alta y significativa entre las variables de estudio según Rho spearman de 0,815, y (b) los resultados descriptivos de la supervisión educativa tienden a categorías siempre y casi siempre, lo cual indica que siempre se cumple con los indicadores manifestados en el instrumento.

De la Garza y Robles (2010) desarrollaron el trabajo de investigación titulada El compromiso organizacional y la actitud de los profesores de ciencias económicas administrativas de las IES públicas frente a las necesidades de capacitación institucionales , asumieron el enfoque cuantitativo, tipo de investigación correlacional, la población fue de 430 docentes y determinado una muestra de 171 docentes de instituciones públicas de educación superior como son: Universidad Autónoma de Querétaro, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Instituto Tecnológico de Celaya e Instituto Tecnológico de Querétaro, elaboraron un instrumento con escalas tipo Likert que aplicaron mediante una encuesta, entre los hallazgos manifestaron lo siguiente: (a) la media del compromiso organizacional es (4.00), y (b) la actitud de rechazo hacia la capacitación por parte de los docentes, está influenciado entre otros aspectos por el compromiso organizacional que cada uno de los docentes adquiere.

Tena, Jaik y Villanueva (2010) en el trabajo de investigación titulado Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado, con el objeto de identificar el grado de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes de nivel superior (posgrado), metodológicamente asumieron el

enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal, aplicaron un instrumento con escalas tipo Likert que cumplen con proceso de validez por 5 expertos y confiabilidad en alfa de cronbach para medir el nivel de compromiso institucional, satisfacción laboral docente y clima organizacional en una población equivalente a 36 docentes de programas de postgrado. Entre las conclusiones destacaron: (a) Existe una correlación positiva y altamente significativa ($r = .852$, nivel de significancia $.01$) entre las variables satisfacción laboral y compromiso docente, y (b) la media más alta están referidas al compromiso institucional y están asociados con el compromiso de trabajar con calidad, con el gusto por el trabajo que realizan en la institución, y con el orgullo de pertenecer a la institución donde laboran.

En Ecuador, Muñoz (2011) realizó una investigación cuyo título fue Autoestima y las Relaciones interpersonales al interior de la empresa. Tuvo como objetivo general diseñar estrategias comunicacionales que permitan mejorar los procesos comunicativos internos de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Ibarra, EMAPA-I. La población investigada estuvo integrada por el personal administrativo y operativo que labora en la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Ibarra. El universo total lo conforman los 170 empleados que laboran en la Empresa y la muestra fueron 118 empleados. Llegó a las siguientes conclusiones: (a) Existe voluntad en empleados y autoridades en mejorar los procesos comunicativos que se desarrollan al interior de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Ibarra, EMAPA-I, (b) Los canales de comunicación que utiliza la EMAPA-I no han cumplido las necesidades de sus públicos internos. La investigación realizada determinó la necesidad de crear nuevas estrategias comunicacionales para mejorar la comunicación entre autoridades y empleados de la Empresa, (c) La investigación desarrollada evidenció que existen problemas interpersonales al interior del grupo; lo que dificulta las relaciones laborales, al igual que los procesos comunicativos internos. Reflejándose en: mal rendimiento, menos productividad y deficiencia en la atención al cliente, y (d) La mejor forma de comunicarse para el personal es a través de la intranet o correo interno y una comunicación de persona a persona, aun cuando esta última fue degenerar los mensajes y constituirse en información poco veraz. La Intranet deberá cumplir

requisitos de accesibilidad web permitiendo su uso a la mayor parte de las personas, independientemente de sus limitaciones físicas o las derivadas de su entorno.

En Venezuela, Maldonado (2010) realizó la investigación para optar el grado de Especialista en Contabilidad Bancaria, cuyo título fue “Las Relaciones Interpersonales de los empleados del Banco SOFITASA, Banco Universal Agencia Mérida y su incidencia en la cartera de clientes. Tuvo como objetivo conocer la incidencia de las relaciones interpersonales en el aumento de la cartera de clientes del Banco SOFITASA, Banco Universal Agencia Mérida. El estudio fue de tipo descriptivo con un diseño experimental con la modalidad de campo y de observación participante. Se contó con una población de 58 personas y 2500 clientes presentados en las distintas oficinas de la Agencia Mérida en el lapso de una semana. Para la obtención de información se empleó la técnica de cuentas y guías de observación. Se concluyó que existen debilidades en cuanto a la interacción entre los empleados, fallas en la comunicación y motivación, lo que repercute en el clima laboral y por consiguiente afectando el incremento de la cartera de clientes.

1.1.2. Antecedentes nacionales:

Guarniz (2014) en la tesis para el grado académico de maestría en educación titulado Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de Medicina De La Universidad Privada Antenor Orrego, 2012. El objetivo fue establecer la relación entre satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores, de tipo descriptivo y correlacional, la muestra estuvo conformada por 103 docentes de medicina, el instrumento para medir el compromiso institucional estuvo conformada por 17 items de tipo Likert con un nivel de confiabilidad alta, las conclusiones de la investigación determinan que: (a) no existe influencia significativa ni positiva entre el compromiso institucional con el desempeño docente de los profesores de Medicina de la Universidad Privada Antenor, (b) descriptivamente el nivel compromiso institucional de los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012 es moderado, con

una media de 65.06 y muestra prevalencia de la dimensión afectiva, con una media de 69.83.

Pérez (2014) en su investigación titulada Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas, tuvo como objetivo precisar el sentido e intensidad de la relación entre motivación y compromiso organizacional en un contexto sociodemográfico y organizacional específico, la muestra estuvo conformada por 226 empleados de dos universidades de Lima de tipo privada y pública, el instrumento utilizado para medir el compromiso organizacional fue de Allen y Meyer, los hallazgos indica que: existe una relación positiva, significativa y mediana entre el área de regulación introyectada, compromiso afectivo ($r_s(226)=.31, p<0,01$) y Compromiso Normativo ($r_s(226)=.32, p<0,01$).

Callomamani (2013) en la tesis de título La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores, se planteó como objetivo determinar si la supervisión pedagógica influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, diseño no experimental transversal, la población estuvo conformada por 69 docentes del quinto grado de secundaria, los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios tipo Likert con una confiabilidad de 0,831 para supervisión pedagógica y 0,874 para desempeño docente, entre las conclusiones manifestó: (a) la supervisión pedagógica de los 69 encuestados en un nivel regular se ubica el 43,5 %, en el nivel bueno el 37,7 % y nivel malo es 18,8 % de los encuestados, (b) existe correlación entre las variables supervisión pedagógica y desempeño docente (0.863), y (c) en un 5% de confianza se afirma que la supervisión pedagógica influye significativamente en el desempeño laboral del docente

Rivera (2010) en su tesis de grado titulado Compromiso organizacional de los docentes de una Institución Educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas, entre sus objetivos se planteó

determinar cuál es el grado de compromiso organizacional de los docentes de una escuela privada de Lima Metropolitana, el enfoque fue cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, la población y muestra fue de 43 docentes que respondieron a una encuesta en un instrumento tipo Likert, entre las conclusiones manifestó: (a) el grado de compromiso organizacional de los docentes es medio, (b) respecto a los componentes del grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo, y (c) según los estadísticos de Pearson y Spearman hay un grado de relación mediano entre las características demográficas: sexo y antigüedad laboral.

Palomino (2010) en la tesis de título La supervisión y la gestión emergente de instituciones educativas estatales del nivel secundario en la provincia de Huaura, quien entre sus objetivos tuvo determinar la relación de las funciones de la supervisión con la con la gestión emergente de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la provincia de Huaura, metodológicamente fue descriptivo correlacional no causal, cuyo diseño fue no experimental, la población estuvo conformada por 1167 docentes y una muestra probabilística equivalente a 148 docentes, entre las técnicas aplicadas fue la entrevista a un cuestionario de preguntas validadas. Entre las conclusiones sostuvo que: Los niveles muy importante-importante de las funciones de supervisión como necesidad en la gestión educativa (a) verificación: 25,0%, (b) información: 37,9%, (c) asesoramiento: 93,9%, (d) innovación: 89,1%, (e) evaluación: 43,2%, y (f) mediación: 47,3%. También encontró relación entre las funciones de la supervisión con la gestión emergente de las instituciones educativas estatales del nivel secundario de menores de la provincia de Huaura.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística de las variables de estudio

1.2.1. Supervisión pedagógica

Etimológicamente, supervisión significa “mirar desde lo alto lo que en sí implica la idea de una visión global (Almeyda, 2007, p. 192), es decir, es un proceso educativo por el cual una persona poseedora de un amplio nivel de conocimientos y experiencia, asume la responsabilidad de controlar y acompañar a otras que poseen menos recursos”.

Coordinar, estimular, y dirigir el desenvolvimiento de los maestros o profesores, para que por medio de ellos se estimule cada individuo a través del ejercicio de su talento hacia la más completa e inteligente participación en la sociedad a la cual pertenece. (Lemus 1995, p.192)

El término supervisión tiene diferentes acepciones. Es así que un individuo que lee o escucha la palabra supervisión la analiza desde su perspectiva, sus experiencias y propósitos. El especialista en esta actividad puede considerarla como una acción positiva para el mejoramiento de sus programas. El docente puede verla como una amenaza a su profesión, como también existen una buena mayoría de profesores que piensan en ella como fuente de orientación y asesoría al proceso del desempeño docente.

La supervisión surge en los Estados Unidos y se asocia a la asesoría, mientras que la inspección nace en Europa y se utiliza para designar a un conjunto de empleados públicos, por lo general, que ejercen de modo estable y por delegación del poder político la función de control del sistema educativo.(Sánchez, 2008, p.11)

La supervisión en general está centrada básicamente en la empresa (industria) y la supervisión educativa (en los colegios). El término de supervisión educativa es lo más avanzado dentro del proceso educativo.

Por su parte, La moderna supervisión escolar es “la acción positiva y democrática destinada a mejorar la enseñanza mediante la formación continua de todos los interesados: el alumno, el maestro, el supervisor, el administrador y el padre o alguna otra persona interesada en el problema” (Alvarado, 1999, p.178).

La supervisión escolar puede sintetizarse como asistencia a las actividades docentes, de manera de darles coordinación, unidad y continuidad, para que la escuela alcance con mayor eficiencia sus objetivos

“Es la percepción que tiene el docente respecto al proceso técnico, intencionado y sistemático que orienta y asesora las actividades pedagógicas” (Minedu, 2009). Supervisión educativa en nuestra concepción actual es coordinar, estimular y dirigir el desenvolvimiento de los profesores para que, por medio de ellos, se estimule a cada individuo a través del ejercicio de su talento hacia la más completa y más inteligente participación en la sociedad a la cual pertenece.

Alvarado ,2006 Señala El termino Supervisión puede entenderse en un doble sentido, como actividad profesional o como ciencia.

Al respecto Brigg 2000, señala que la supervisión en el acompañamiento pedagógico que a diario utiliza el director y cuyo objetivo es orientar a través de proceso técnico desarrollar destreza y mantener la sensibilidad a través de la relaciones humanas .La capacidad del supervisor adquiere relevancia al sensibilizar la conducta de lo trabajadores orientándolo y desarrollando destrezas que conducirían al logro de los objetivos educacionales. (p.5)

Según Corella (2001).Afirma que los supervisores, en su calidad de responsables de la supervisión juegan un importante papel en la provisión de medidas convenientes para evidenciar la calidad de educación. Desde esta perspectiva la supervisión pedagógica garantiza una acción más enriquecedora y formativa ,facilitando un trato más humano con todos los agentes y actores

educativos ;dando pase a la creatividad y criticidad ,dejando de lado la búsqueda de errores para mal juzgar y sancionar.(p.165).

Para Scheerens, Glass y Thomas (2005) sugieren la utilización del término “monitoreo” en relación con la recopilación de información que se producen en el día a día, en el curso mismo de los acontecimientos educativos, y que sirve como base de las decisiones sobre la gestión.

Asimismo, Joo (2009) señala que el monitoreo del proceso es de gran ayuda para verificar que la implementación del programa sea conforme a lo planeado.

Al respecto Sandoval (2004) manifiesta que la apertura de los cambios tecnológicos se basa en la apertura manifestada por la dirección frente a los nuevos recursos o a los nuevos equipos que pueden facilitar o mejorar el trabajo a sus empleados.(p.4).

Cohen Franco (2005), plantea que, “Monitoreo es la observación concomitante de la ejecución .Compara lo realizado con lo programado, sobre la base de estándares y el rendimiento de otros programas.

Schenner (1999), plantea que,”El concepto de monitoreo está incorporado y ya existe una rutina de planeamiento y control con una rutina de marketing globales o por industrias que coordina el accionar de personas y acciones”.(p.52).

Dimensiones de la supervisión pedagógica

En la presente investigación se considera lo establecido por el Ministerio de Educación (2009) como dimensiones de la supervisión pedagógica: (a) el control pedagógico, (b) Monitoreo pedagógico y (c) Acompañamiento pedagógico.

Control pedagógico

El control pedagógico viene a ser la “función administrativa de la supervisión, caracterizada por la aplicación de procesos de verificación del cumplimiento de la normatividad que rige para las entidades educativas y las funciones de los

profesionales de educación, orientado a garantizar el adecuado desarrollo del año escolar” (Minedu, 2009, p. 8).

Al respecto diversos autores establecieron que esta dimensión está asociada directamente al control y que tiene una finalidad correctiva y reguladora (Chiavenato, 2006), que suministra datos sobre los cuales se harán rectificaciones que permitan adaptar la acción de la escuela a las necesidades del estudiante y de la comunidad (Nérici ,1995), respondiendo así a las necesidades de la familia y la comunidad.

En función de lo planteado, se puede considerar que el control es la verificación y seguimiento de la actividad pedagógica con el fin de rectificar y adaptarlas a las necesidades de los estudiantes, por lo tanto no debe ser considerada como un proceso fiscalizador, sino como un momento de auto regulación y corrección de las deficiencias para mejorar la labor docente.

Monitoreo Pedagógico:

Según el Minedu (2009), el monitoreo pedagógico es:

”La función que consiste en el recojo, análisis y procesamiento de datos que, interpretados, se convierten en información útil para la toma de decisiones oportunas y pertinentes de carácter técnico, para la mejora de los procesos pedagógicos a nivel de aula y obtención de resultados en la gestión pedagógica, de acuerdo a estándares previstos en el sistema”. (p, 8).

El monitoreo, es el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos que permitirán la adecuada toma de decisiones, permite comparar lo realizado con lo programado, en función de los estándares y el rendimiento de otros programas.

Por lo tanto el monitoreo será considerado como el seguimiento sistemático para comprobar la efectividad y eficiencia de los procesos educativos, lo que permitirá superar los logros, identificar las debilidades y recomendar las acciones correctivas necesarias para conseguir la excelencia educativa.

Acompañamiento Pedagógico.

Según el Minedu (2009), el acompañamiento pedagógico es un servicio que tiene como objetivo brindar “asesoría planificada, continua, contextualizada, interactiva y respetuosa del saber adquirido por directores, personal jerárquico, especialistas, docentes y coordinadores de programas, para la mejor calidad de los aprendizajes de los estudiantes, del desempeño docente y de la gestión de la institución educativa” (p. 9).

Sovero (2012) plantea que este proceso se basa en la asesoría continua y el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica, que “a través de las cuales una persona o equipo especializado visita, apoya y ofrece asesoramiento permanente al docente en temas relevantes a su práctica” (p.217).

Teoría humanista

Epistemológicamente la supervisión pedagógica es un fenómeno que se fundamenta en el enfoque humanismo. La labor docente enmarca la aplicación de actividades, métodos, estrategias y técnicas de enseñanza basada en estudios diversos sobre teorías educativas, en este sentido, los procesos deben ser controlados por los gestores educativos, quienes tienen la función de orientar el desarrollo educativo. Esta teoría tiene la perspectiva del hombre como un ser humano en todos sus sentidos, siendo la educación encargada de formar a seres humanos de manera integral, o sea en todos los sentidos.

En esta perspectiva, según (Mogollón, 2004) el humanismo y las ciencias educativas simplifican el desarrollo del hecho supervisorio, estableciendo las relaciones existentes entre los diversos momentos del quehacer educativo con el objetivo de favorecer en el docente el logro de los objetivos planteados, acumulando nuevas experiencias durante el proceso. Por lo tanto, es necesario que el supervisor tome en cuenta el método como un procedimiento, por cuanto posibilita manifestar las condiciones en que se presentan los hechos, la observación, el razonamiento, el control, acompañamiento y la verificación durante la supervisión educativa. Esta teoría considera la importancia de la interacción entre supervisores y docente, en los siguientes aspectos:

La cooperación, donde la supervisión pedagógica debe desplegarse con espíritu de colaboración entre el supervisor, el supervisado y los demás participantes del proceso de supervisión que cooperan en el logro de los aprendizajes.

La concertación, donde la supervisión pedagógica debe fomentar el espíritu de participación y conciliación sobre todo para la toma de decisiones estratégicas en todas las instancias de gestión educativa descentralizada.

La oportunidad, donde la supervisión pedagógica debe establecerse como una actividad permanente del proceso educativo, permitiendo identificar y anticipar necesidades específicas, brindando con oportunidad estrategias de enseñanza- aprendizaje y contenidos diversificados.

La objetividad, donde la supervisión pedagógica debe buscar la objetividad, lo que amerita planificar y desarrollar algún tipo de investigación corroborado por la ciencia, de forma tal que el conocimiento y la información reportada se fundamente en hechos contrastados y no en conjeturas de corte subjetivo y empírico, recurriendo preferentemente a la investigación acción.

La practicidad, aquí la supervisión pedagógica debe concretizarse en el campo, por tanto debe primar la observación directa de los procesos pedagógicos en el lugar de los hechos educativos.

Funciones del supervisor educativo

Las principales funciones del supervisor educativo son (Trebejo, 2015):

Lograr el mejoramiento de los resultados del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Ayudar a los maestros a comprender mejor los objetivos y el rol institucional, así como los problemas y las necesidades de los alumnos.

Ejercer un liderazgo democrático promoviendo el perfeccionamiento profesional, las relaciones de cooperación entre el personal, estimulando el desarrollo de los maestros en ejercicio y acercando la escuela a la comunidad.

Establecer fuertes lazos morales entre maestros, en cuanto a su trabajo, actuando en cooperación en el logro de los objetivos.

Ubicar a cada maestro en el lugar donde desarrolle eficientemente su profesionalismo.

Ayudar a los maestros a adquirir mayor competencia didáctica.

Orientar a los maestros principiantes para que se adapten a su profesión.

Destacar los resultados de los esfuerzos de cada maestro, de acuerdo con el desarrollo alcanzado por los alumnos y según los objetivos establecidos.

Ayudar a los maestros a diagnosticar las dificultades de los alumnos en el aprendizaje y a elaborar planes de enseñanza para la superación de las mismas.

Ayudar a la comunidad a interpretar el programa de enseñanza.

1.6.2. Fundamentos teóricos de las relaciones interpersonales

Teoría del comportamiento organizacional

Herbert (1957) a través de su teoría revolucionó los conceptos clásicos de la administración y las relaciones humanas. Esta teoría es un campo de estudio del impacto que los individuos, los grupos y las estructuras tienen sobre el comportamiento dentro de la organización, se trata de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de un modo general a la conducta de personas en todo tipo de organizaciones, sean estas privadas o estatales.

Esta teoría se considera importante porque se basa en el estudio de lo que la gente hace en una entidad como las instituciones educativas y cómo ese comportamiento afecta el rendimiento de la entidad. Y debido a que el comportamiento organizacional tiene que ver específicamente con las situaciones relacionadas con el empleo no sorprende el comportamiento en relación con el trabajo, la comunicación, el trabajo en equipo, la productividad, el rendimiento del trabajador y los directivos que deben tomar en cuenta estos aspectos para que estas conductas de las personas no afecten negativamente en el rendimiento de la entidad, sino a través de una buena gestión de las relaciones interpersonales las personas aporten a las entidades educativas.

Teoría de las relaciones humanas

La teoría de las relaciones humanas fue desarrollada por Mayo (1948), esta teoría nace en oposición a la teoría clásica de la administración, nace bajo la necesidad de corregir la fuerte tendencia de la deshumanización del trabajo en las organizaciones. Sí antes se hacía un énfasis de la administración en la estructura organizacional, bajo este enfoque el énfasis está en las personas que

trabajan, así mismo de los aspectos técnicos y formales, el enfoque de Elton Mayo recoge los aspectos psicológicos y sociológicos como el hecho de que el gerente conozca las necesidades de sus trabajadores y a la vez se interrelacione con una comunicación horizontal con sus colaboradores.

Bajo este enfoque el rol que cumple quien tiene a cargo la gestión del recurso humano y sus aspectos como las interrelaciones en las instituciones públicas es muy importante, ya que es la persona indicada de evaluar las necesidades de los trabajadores para su desarrollo, el docente u otro trabajador en la organización no actúa como algo aislado sino como miembro de un grupo social y el directivo debe ser un gerente de recursos humanos, así lo debe entender. Esta teoría sostiene que los líderes educativos deben ser capaces de comprender y comunicar, deben tener dotes de persuasión, ser democráticos y apreciados por sus colaboradores.

Relaciones interpersonales

Dalton, Hoyle y Watts (2007) manifestaron que: “son el estudio de la interacción entre la gente, le ayudarán a interactuar adecuadamente” (p.2). La interacción entre sujetos en cualquier contexto se manifiesta a través de la comunicación, el hecho de que si esta es adecuada o no va depender de varios factores propios de la comunicación o factores externos. Así lo determina (Bris 2003) quien sostiene que el clima laboral o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes que va facilitar o no proceso comunicativo.

Peinado y Vallejo (2005) define relaciones interpersonales como “la habilidad que tienen los seres humanos de interactuar entre los de su especie” (p.55). Las relaciones interpersonales en el ámbito educativo cumplen un rol muy importante en el desempeño de la actividad educativa, pero también en los diferentes ámbitos sociales en que los que ésta se desarrolla, y tiene como pilar fundamental la comunicación.

Bris (2003) plantea que el clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes y facilita, no solo los procesos organizativos y de gestión, sino también de innovación y cambio.

.Zaldivar (2007) señala que las relaciones interpersonales van a jugar un rol fundamental en el desempeño de la actividad humana en los diferentes ámbitos sociales en que los que esta se desarrolla, y tiene por base la comunicación.

Dimensiones de las relaciones interpersonales

Comunicación

Para Díez (2006) la comunicación es:

La capacidad que tiene todo ser animado de relacionarse con su entorno.

El intercambio de ideas o pensamientos entre dos o más personas.

Una manera de entrar en contacto con los demás, sin ella, no existirían las relaciones humanas.

Un conjunto de técnicas que permiten la difusión de mensajes escritos o audiovisuales a uno o varios públicos.

Un proceso bilateral, un circuito en el que interactúan y se interrelacionan dos o más personas, a través de un conjunto de signos o símbolos convencionales, por ambos conocidos. (p.8)

La Organización

La organización se definió como “la estructura de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos propuestos” (Diez, 2006, p. 28)

Trabajo en equipo

El equipo de trabajo “es el conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo a sus conocimientos, habilidades, actitudes, destrezas, competencias genéricas y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador del equipo” (p. 45)

Características de las relaciones interpersonales

Personalidad:

Proviene del término griego “persona”, que significa máscara, para describir la cara que el individuo le presenta a la sociedad, y lo hace diferente de los demás, con un conjunto de cualidades que lo constituyen, como pueden ser sus valores, ética, inteligencia, carácter, temperamento, responsabilidad, reflexivos, entre otros.

Motivación:

Es el factor psicológico, consciente o no, que predispone al individuo, que lo “mueve” a realizar sus actividades diarias.

Comunicación:

En las relaciones interpersonales transmitimos ideas, conocimientos, habilidades, sentimientos, actitudes, por medios verbales o no verbales utilizando el lenguaje, gestos; y recibimos respuesta a tales estímulos, como resultado hacemos que nos comprendan y comprendemos a los demás obteniendo una acción a realizar.

Retroalimentación:

Los seres humanos tratamos de alcanzar objetivos conscientes o inconscientes. Y un gran número de ellos está relacionado con otros seres humanos, el ejemplo: la necesidad o deseo de reconocimiento, éxito en nuestro trabajo, crecimiento o mejoramiento de nuestra productividad. Pero ocurre que en ocasiones actuamos en forma que en realidad nos impide alcanzar los objetivos que deseamos. Es por eso que la retroalimentación es un instrumento que se utiliza para que la persona se dé cuenta de cómo su conducta afecta a otros.

El Auto conocimiento del ser humano:

Conocerse a uno mismo implica explorar y aflorar nuestros sentimientos, deseos, pasiones, inteligencia, habilidades y autoevaluarnos. El individuo requiere sentirse íntegro, realizado, aceptado, confiado, identificado consigo

mismo, saber quién es, realizar cosas que le gusten, que le satisfagan, y sentirse útil para los grupos en que participa, en organizaciones, en la vida cotidiana.

1.6.3. Fundamentos teóricos del compromiso docente

En el modelo de Allen y Meyer (1991) sostuvieron que el compromiso permite elevar el desempeño a través de asegurar una identificación, un sentido de pertenencia y lealtad a su institución, sin embargo los autores también manifiestan que el empleado con un alto compromiso de permanencia, mantiene un nivel bajo laboral dentro de la organización, limitándose estrictamente hacer lo necesario para seguir dentro de la organización

Evolución del concepto compromiso

El concepto 'Compromiso Organizacional' data desde muchas décadas atrás, desde cuando Allport en (1943) lo definió como el grado en que un empleado participa en su trabajo buscando satisfacer sus necesidades y lograr prestigio, auto - respeto, autonomía y autoimagen, pero dicho enfoque ha ido evolucionando con el transcurrir de los años adaptándose a las situaciones de las organizaciones.

Becker (1960) definió el compromiso con la organización, como el "vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones realizadas a lo largo del tiempo", lo que posteriormente se asocia a la dimensión de continuidad desarrollada por Meyer y Allensa.

Evolución del concepto compromiso

El concepto 'Compromiso Organizacional' data desde muchas décadas atrás, desde cuando Allport en (1943) lo definió como el grado en que un empleado participa en su trabajo buscando satisfacer sus necesidades y lograr prestigio, auto - respeto, autonomía y autoimagen, pero dicho enfoque ha ido evolucionando con el transcurrir de los años adaptándose a las situaciones de las organizaciones.

Becker (1960) definió el compromiso con la organización, como el “vinculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones realizadas a lo largo del tiempo”, lo que posteriormente se asocia a la dimensión de continuidad desarrollada por Meyer y Allen

Castañeda (2001) afirma que el “El compromiso organizacional mide el grado en el cual una persona se identifica con su trabajo y considera que su nivel de desempeño percibido es importante para valorarse asimismo “(p.56).

“Un compromiso es una promesa de hacer algo, una dedicación a un curso de acción a largo plazo. Un empleado puede estar comprometido a desempeñarse en un modo ejemplar sin ser apoyado. Una persona leal puede defender a su líder, sin hacer grandes esfuerzos por desempeñarse bien en el trabajo”(Castañeda(2001;p.65).

El docente debe estar totalmente comprometido con su práctica diaria ,debe partir siempre de una reflexión sobre su tarea, pues esto le permitirá convertir sus intenciones en propósitos y acciones, debe realizar la constante practica de una investigación coadyuvante a una mejor aplicación y desarrollo del proyecto educativo. Porque si el docente hace efectiva la” investigación-accion,entendida como la reflexión y estudio continuo-antes ,durante y después-del proceso de enseñanza aprendizaje” ,podrá, a partir de los resultados obtenidos, hacer los ajustes y/o modificaciones en el diseño(rediseño),buscando siempre los mejores resultados que se vean reflejados en la vida diaria de los estudiantes.(Gonzales,1999:p.35)

Ante este panorama en movimiento y esta potente demanda social el profesor de hoy en día, más que nunca ,se ve en la necesidad de firmar un “contrato moral” con el mundo de la educación en particular y con la sociedad en general. Más que la creación de un código que descifre el contrato firmado en actuaciones, la presente unidad aboga por la reflexión y actuación sobre aquellos ámbitos donde realmente el profesor desarrolla su trabajo, como puede ser la relación con los alumnos, con los colegas o compañeros de trabajo y con la escuela o institución educativa.”(Esteban; 2001;p.3)

Guía del proceso de enseñanza y de aprendizaje. En la profesión docente no pueden separarse los campos de acción y, por lo tanto, tampoco las funciones que debe cumplir y como las debe cumplir. Para enseñar no basta con saber la asignatura, reza una frase de un autor constructivista, y es cierta. Además de ser experto en un campo de conocimiento determinado, el profesor tiene que saber cómo enseñar, pero sobre todo, saber cómo aprende el alumno, pues {este es el elemento más importante del proceso el compromiso ético del docente. Revista Iberoamericana de Educación/Revista Ibero-americana de Educación (ISSN:1681-5653)

El compromiso organizacional es, junto a “liderazgo y motivación “uno de los conceptos en los que es más difícil alcanzar una definición unánime.

Probablemente, la definición más popular es la que define el compromiso organizacional como la “fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización”(Mowday,en Lagomarsino,2003;p.79)

Por su parte, Marcos, Cisera & Saballs (2009) lo definen como “la amplitud de la identificación individual e implicación de una organizacio0n particular” (p.30).

El concepto compromiso organizacional aglutina diferentes aspectos relacionados con el apego afectivo a la organización, con los costos percibidos por el trabajador, asociados a dejar la organización y con la obligación de permanecer en la organización. Estos tres componentes dan lugar a las tres perspectivas del compromiso organizacional, el afectivo o actitudinal, el calculativo o de continuidad y el normativo (Bayona, Goñi y Madorran, 2000).

Se considera “Un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización. Es la relación psicológica que siente la persona por la organización, y que refleja el grado en que el in dividuo interioriza o adopta las características o las perspectivas de la organización. Se define como la fuerza relativa de identificación individual e implicación con una organización en particular”(Betanzos,2011;p.26).

Dimensiones del compromiso

Según Meyer y Allen (1991) el compromiso tiene tres componentes, las cuales se considera como dimensiones en la presente investigación.

Dimensión 1: componente afectivo (deseo)

Es el vínculo afectivo, la identificación e implicación que une al trabajador con la organización. Asimismo es el lazo emocional que las personas forjan con la organización al percibir la satisfacción de necesidades, sobre todo las psicológicas y la culminación de sus expectativas.

Los autores establecen a esta dimensión como el apego emocional, la identificación con el involucramiento en la organización, fundamentado en los conceptos de Kenter (1968) “el apego que siente el individuo hacia el grupo de trabajo, basado en el afecto y la emoción” y de Sheldon (1971) que refiere “la actitud u orientación hacia la organización que atrae o vincula la identidad de la persona a la de la organización”.

Los trabajadores con este tipo de compromiso disfrutan de su permanencia en la organización y se sienten orgullosos de pertenecer a la organización. Significa también que el empleado se sienta identificado con los valores de la empresa, sintiendo orgullo de pertenecer a la organización y estar preocupado por la empresa cuando la misma tiene problemas.

Dimensión 2: Componente continuo o calculativo (necesidad)

Se refiere al compromiso por necesidad, donde el trabajador siente que perdería mucho si deja la organización. Meyer y Allen (1991) lo fundamentan en los costos que los empleados vinculan si dejan su centro laboral.

Las personas perciben que perderían sus inversiones en tiempo y esfuerzos en caso de dejar la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo (costos financieros, físicos y psicológicos); así como

también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa. Prefiere conservar estas inversiones (planes de pensiones, antigüedad, aprendizaje, etc.) acumuladas y resultantes del trabajo realizado para su centro de labores.

Dimensión 3: Componente normativo (deber)

Es visto como una obligación moral de permanecer fiel a su Organización, como reciprocidad por recibir ciertos beneficios (capacitación, facilidades para estudiar, etc.); se establece un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

Sus fundamentos son el derecho y la moral Meyer y Allen (1997) que expresan sentido del deber proporcionar una correspondencia por lo que considera incorrecto abandonar su centro de labores.

Marco conceptual

Comunicación.

“El proceso social en el cual dos o más partes intercambian información y comparten significados” (Griffin y Moorhead, 2010, p. 278).

Compromiso

Jericó (2001, p. 10) definió como “el motor que lleva a que el profesional aporte lo más posible y no se marche a otra organización”

Liderazgo.

“Influencia que ejerce un individuo en el comportamiento de otras personas en la búsqueda, eficiente y eficaz, de objetivos previamente determinados, por medio de la habilidad de orientar y convencer a otras para ejecutar, con entusiasmo, las actividades asignadas” (Amorós, 2007, p.179).

Motivación

“La motivación es la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual” (Robbins, 1999, p. 168).

Relaciones interpersonales

Dalton, Hoyle y Watts (2007) manifestaron que: “son el estudio de la interacción entre la gente, le ayudarán a interactuar adecuadamente” (p.2)

Supervisión educativa

Romero (1997, p. 14) sostuvo que “Es un área fundamental de la gestión educativa, cuyo fin es impulsar el currículo, para mejorar la calidad de la educación, con el cumplimiento pleno de los fines de la educación”

1.3. Justificación

Justificación epistemológica

El sustento científico de la investigación se desarrolla en fundamentos teóricos de las variables de estudio, en este caso teorías relacionadas a la administración moderna en general como la teoría de las relaciones humanas, el enfoque humanista así como también las acepciones teóricas de Meyer y Allen referentes al compromiso.

El aporte al desarrollo en el conocimiento de las teorías mencionadas será desde de los resultados, porque permitirá confrontar lo que sostiene las teorías con los resultados obtenidos en las realidades educativas de la RED 17 de la UGEL 02.

Justificación práctica

Los instrumentos de las variables de estudio serán respondidos por los docentes de las instituciones educativas de la RED N° 17 de la UGEL 02 del Rímac, los resultados de la encuesta permitirán describir los niveles de supervisión pedagógica desde la perspectiva docente, las relaciones interpersonales, así

como también el nivel de compromiso de los docentes, estos datos permitirá a los directivos tomar decisiones prácticas respecto a los resultados obtenidos.

Justificación metodológica

Metodológicamente los instrumentos utilizados en esta investigación cumplirán con procesos de validez y confiabilidad por necesidad de ser adaptados a la realidad del contexto, desde este aspecto el aporte para que futuros investigadores puedan utilizar el instrumento en investigaciones futuras relacionadas a las variables de estudio.

1.4. Problema

La responsabilidad y el compromiso que los actores educativos asumen en las instituciones, son de vital importancia, aún más importante es cumplir los compromisos asumidos de manera personal o funcional. De la Garza y Robles (2010) en su investigación sostuvieron que la actitud de rechazo que tienen los docentes hacia la capacitación en las actividades, está básicamente influenciado entre otros aspectos por el compromiso que cada uno de los docentes adquieren de la organización. En las instituciones educativas el compromiso de los docentes hacia sus labores educativas está regido y de alguna manera influenciado por normas legales, sociales y éticas. Las normas legales se puede considerar que viene representado en los directivos de la institución educativa, quienes entre sus funciones tienen la supervisión de los procesos educativos, básicamente desarrollados por los docentes para el logro de los aprendizajes.

En este sentido, la deficiencia de la supervisión pedagógica influirá negativamente en el compromiso docente, al respecto el estudio realizado por Girón (2014) demostró que las debilidades más notorias de la supervisión educativa en el aspecto técnico pedagógico, radican al poco seguimiento y control de la actividad docente, afectando en el desenvolvimiento pedagógico docente.

Otro aspecto a considerar como un agente influye en el compromiso que cada uno de los docentes adquiere de la organización, es el aspecto de las relaciones interpersonales. La institución educativa, es una comunidad donde interactúan actores diversos como los directivos, padres de familia, docentes, administrativos, personal de servicio y alumnos, que se relacionan de distintas maneras en el desarrollo de sus labores. Muchas de estas interacciones no son las más adecuadas tal como manifiesta Muñoz (2011) quien en su investigación desarrollada pudo evidenciar que existen problemas interpersonales al interior del grupo humano, lo que dificulta las relaciones laborales, al igual que los procesos comunicativos internos.

El contexto donde se desarrolla la presente investigación es la RED educativa N° 13 ubicado en el distrito de San Martín de Porres, perteneciente a la UGEL 02 del distrito de Rímac, que está conformada por cinco instituciones educativas del nivel primaria con un total de 223 docentes. Siendo el contexto educativo, un lugar con bastantes carencias y necesidades diversas tanto para los estudiantes y otros actores educativos, donde las problemáticas manifestadas en los párrafos anteriores no son ajena, pues en los últimos años los docentes muestran poco compromiso frente a sus obligaciones laborales y más aún las carencias en los compromisos afectivos.

En ese mismo sentido se orientan las relaciones de los actores educativos, se observa poca comunicación, cada quien cumple como puede su función y se va, el trabajo en equipo es casi nulo, en muchas situaciones porque cada docente cumple su hora laboral y se retira de la institución educativa. Los directivos quienes tienen entre sus funciones dirigir armónicamente la institución educativa a cargo, en muchos casos desconoce la situación real, específicamente los subdirectores pedagógicos quienes tienen la obligación de guiar al docente en los procesos educativos, haciendo que estas se cumplan no solo funcionalmente, si no que se observe en actitudes de compromiso.

Por ello es que en la presente investigación se plantea determinar si la supervisión pedagógica de los directivos y las relaciones interpersonales de los actores educativos influyen en el compromiso del docente frente a sus labores

educativas, como medida para la toma de decisiones en las instituciones educativas que forman parte del estudio.

1.4.1. Problema general.

¿Cómo influye la supervisión pedagógica y las relaciones interpersonales en el nivel de compromiso docente de las instituciones educativas de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cómo influye la supervisión pedagógica y las relaciones interpersonales en el nivel de compromiso afectivo docente de las instituciones educativas de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016?

Problema específico 2

¿Cómo influye la supervisión pedagógica y las relaciones interpersonales en el nivel de compromiso de continuidad docente de las instituciones educativas de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016?

Problema específico 3

¿Cómo influye la supervisión pedagógica y las relaciones interpersonales en el nivel de compromiso normativo docente de las instituciones educativas de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016?

1.5. Hipótesis:

1.5.1. Hipótesis general.

La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen significativamente en el nivel de compromiso docente de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016

1.1.1. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen significativamente en el nivel de compromiso afectivo docente de las instituciones educativas de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016

Hipótesis específica 2

La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen significativamente en el nivel de compromiso de continuidad docente de las instituciones educativas de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016

Hipótesis específica 3

La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen significativamente en el nivel de compromiso normativo docente de las instituciones educativas de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general:

Determinar la supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen en el nivel de compromiso docente de las instituciones educativas de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo específicos 1

Determinar a supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen en el nivel de compromiso afectivo docente de las instituciones educativas de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016

Objetivo específicos 2

Determinar si la supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen en el nivel de compromiso de continuidad docente de las instituciones educativas de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016

Objetivo específicos 3

Determinar si la supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen en el nivel de compromiso normativo docente de las instituciones educativas de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Variables

Variable independiente 1: Supervisión pedagógica

Variable independiente 2: Relaciones interpersonales

Variable dependiente: Compromiso laboral

Definición conceptual

Variable independiente 1: Supervisión pedagógica

Es la percepción que tiene el docente respecto al proceso técnico, intencionado y sistemático que orienta y asesora las actividades pedagógicas (Minedu, 2009)

Variable independiente 2: Relaciones interpersonales

Dalton, Hoyle y Watts (2007) manifestaron que: “son el estudio de la interacción entre la gente, le ayudarán a interactuar adecuadamente” (p.2)

Variable dependiente: Compromiso laboral

Allen y Meyer (1991) sostuvieron que el compromiso permite elevar el desempeño a través de asegurar una identificación, un sentido de pertenencia y lealtad a su institución, sin embargo los autores también manifiestan que el empleado con un alto compromiso de permanencia, mantiene un nivel bajo laboral dentro de la organización, limitándose estrictamente a hacer lo necesario para seguir dentro de la organización

2.2 Operacionalización de variables

Definición operacional

Tabla 1

Matriz de operacional de la variable supervisión pedagógica

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
Control pedagógico	Operación sistemática e integrada.	1-10	Siempre(5)	Malo 30 – 70 Regular 71 – 110 Bueno 111 – 150
	Presentación de los objetivos, contenidos y estrategia metodológica y evaluativa		Casi siempre (4)	
	Reflexión sobre la evaluación		A veces(3)	
			Casi nunca (2)	
Acompañamiento docente	Asesoría continua	11-20	Nunca(1)	
	Asistencia técnica por parte de los asesores.			
	Intercambio de experiencias			
	Visitas periódicas de los acompañantes.			
Monitoreo	Recojo de información, a partir de la observación de los procesos.	21-30 30		
	Verificación la existencia de condiciones favorables para el aprendizaje de los estudiantes.			
	Monitoreo continuo.			

Fuente: Adaptado de Trebejo (2015)

Tabla 2
Matriz de operacionalización de la variable relaciones interpersonales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> - Respeta la Comunicación fluida entre los miembros de la I.E. - Dialogo constructivo entre los integrantes de la I.E. - Respeta las opiniones de los demás. 	Del 01 al 07	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Muy adecuado [88;120] Adecuado [56;87] Inadecuado [24;55]
Trabajo en equipo.	<ul style="list-style-type: none"> -Participa en forma activa en las Actividades de la I.E. -Realiza actividades conjuntas en beneficio de la I.E. - Colabora en el logro de objetivos de la I.E. 	Del 08 al 16		
Organización.	<ul style="list-style-type: none"> - Planifica actividades educativas. - Organiza que las actividades se encuentren insertadas en el PAT. - Distribuye equitativamente la participación de los docentes en las actividades de la I.E. - Dirige las actividades curriculares. 	Del 17 al 24		

Tabla 3
Matriz de operacionalización del compromiso docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Afectivo	Lazos emocionales Percepción de satisfacción de necesidades Orgullo de pertenencia a la organización	1-7	Muy de acuerdo = 4 De acuerdo = 3 Relativamente de acuerdo = 2 En desacuerdo = 1	Fuerte compromiso [63 ; 84] Poco compromiso [42 ; 62] Débil compromiso [21; 41]
De continuidad	Necesidad de trabajo en la institución Opciones laborales	8 - 15	1	
Normativo	Reciprocidad con la institución Lealtad	16 - 21		

2.3 Metodología:

El método a utilizar en la presente investigación es el método científico, al respecto:

El método científico es uno solo pero puede variar un poco su contenido o interpretación para integrarlo adecuadamente en cada ciencia. El método científico indica el proceso o camino correcto para llevar a cabo una investigación científica para que una vez verificada se establezca leyes o teorías. (Gama, 2007 citado en Soto, 2014, p. 42).

De nivel explicativa, al respecto Yuni y Urbano (2006) manifestaron:

Se caracteriza por la búsqueda de las relaciones de causalidad. Intenta determinar las relaciones de causa y efecto que subyacen a los fenómenos observados. Hay claridad respecto a cuál es la causa y cuál/es el/los efecto/s. En este tipo de investigación, además de la causalidad se puede establecer cuáles son las magnitudes de cambio entre dos variables asociadas. Por ejemplo, se puede preguntar: ¿cómo influye A sobre B?, ¿cuál es el efecto de A sobre B?, o ¿cuál es la magnitud del cambio en una unidad de B por el cambio producido en una unidad de A? (p.81).

Al respecto en la presente investigación se tuvo como objetivo determinar la causalidad de dos variables independientes en una variable dependiente, permitiendo de esta manera determinar el porcentaje de influencia de las variables independientes en las variables dependientes.

2.4 Tipo de estudio:

El tipo de investigación es básica. Valderrama (2013) sobre la investigación básica manifiesta: “Porque auscultaremos las diferentes teorías científicas existentes en relación al problema de estudio. Estas teorías constituirán los soportes teórico-científicos del Marco teórico; luego, formulamos las hipótesis y contrastaremos con la realidad problemática para arribar a conclusiones teóricas” (p. 164).

El nivel o alcance de investigación es explicativa. Yuni y Urbano (2006) señalan:

2.5 Diseño:

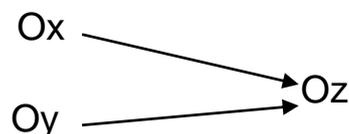
El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal.

Se denomina no experimental porque no se realizó experimento alguno, no se aplicó ningún tratamiento o programa, es decir, no existió manipulación de variables, observándose de manera natural los hechos o fenómenos, es decir tal y como se dan en su contexto natural.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) sobre el corte transversal señalan:

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p.151).

El esquema del diseño no experimental, transversal, correlacional utilizado es el siguiente:



Donde:

M: muestra

Ox: Observación de la variable supervisión pedagógica

Oy: Observación de la variable relaciones interpersonales

Oy: Observación de la variable compromiso docente

2.6 Población, muestra y muestreo

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista, (2010) la población es el “conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación”, la unidad de análisis en la presente investigación estuvo conformada por los docentes de la

Red educativa N° 13 del distrito de San Martín de Porres, siendo ellos los que informaron sobre la supervisión pedagógica, relaciones interpersonales y nivel de compromiso.

El tamaño de la población docente en las instituciones educativas de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, UGEL 02 es igual 223 docentes del nivel primario, que a continuación se detalla:

Tabla 4

Población de docentes de la RED N° 13 UGEL 02

Nº	Instituciones educativas	Cantidad
1	I.E. N° 2101 "María Auxiliadora"	25
2	I. E. N° 2094 "Inca Pachacútec"	35
3	I.E. N° 3043 "Ramón Castilla"	95
4	I. E. "N° 3081" Miguel Grau"	60
5	I.E Coronel Juan Valer Sandoval	8
Total		223

Nota: Elaborado del registro de personal

Muestra

Hernández, Fernández, & Baptista, (2010) sostuvieron que la muestra es una parte representativa de la población, considerando que la población estuvo conformada por los docentes de la Red Educativa N° 13 del distrito de San Martín de Porres. En un primer momento la intención fue establecer la cantidad total de participantes en el estudio, para lograr este cometido se obtuvo utilizando el siguiente cálculo estadístico:

$$n = \frac{Z^2 \alpha/2 PQN}{\varepsilon^2 (N-1) + Z^2 PQ}$$

Dónde:

e = Margen de error permitido

Z = Nivel de confianza

p = Probabilidad de ocurrencia del evento

q = Probabilidad de no ocurrencia del evento

N = Tamaño de la población

n= Tamaño óptimo de la muestra.

Tamaño de la muestra:

e = 5% error de estimación

Z = 1,96 con un nivel de confianza del 95%

p = 0,5 de estimado

q = 0,5 de estimado

n = 141 docentes del nivel primaria

Siendo el factor de afijación = n/N

$$= 141/223$$

$$= 0,632$$

Muestreo

El muestreo realizado en el presente trabajo corresponde al muestreo probabilístico siguiendo la técnica de aleatorio simple, es decir tipo rifa en la cual

todos los integrantes tuvieron la misma probabilidad de ser elegidos en la muestra de estudio.

Así mismo se realizó un muestreo por estratos considerando las instituciones educativas que conforman la Red Educativa N° 13 de la UGEL 02

Tabla 5

Estratificación de la muestra de estudio

Nº	Instituciones educativas	Cantidad de docentes	Tamaño muestral por I. E.
1	I.E. N° 2101 "María Auxiliadora"	25*0,632	16
2	I. E. N° 2094 "Inca Pachacútec"	35*,632	22
3	I.E. N° 3043 "Ramón Castilla"	95*0,632	60
4	I. E. "N° 3081" Miguel Grau"	60*0,632	38
5	I.E Coronel Juan Valer Sandoval	8*0,632	5
Total		223	141

Criterios de selección de muestra:

Para la determinación de la muestra se eligió teniendo en cuenta el procedimiento de sorteo hasta completar el número de cupos por cada turno en la misma todos tuvieron la oportunidad de pertenecer al grupo de muestra.

Sin embargo de consideran los siguientes aspectos de inclusión: Ser docentes de las instituciones educativas mencionadas, así como el haber asistido el día de la aplicación del cuestionario.

Los criterios de exclusión a docentes que no pertenezcan a la Red Educativa N° 13 de la UGEL 02

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo con Carrasco (2004) en este estudio se utilizará la técnica de la encuesta que permitió recabar datos de la muestra de estudio relacionada a las tres variables de estudio

Instrumentos

El instrumento a utilizar en la investigación es el cuestionario. El cuestionario es un conjunto de ítems designados a recolectar y examinar información sobre la unidad de análisis, teniendo en cuenta que esta es una investigación multivariada, los instrumentos a utilizar en la presente investigación son tres: El primero denominado cuestionario de supervisión pedagógica, el segundo es el cuestionario de relaciones interpersonales y tercero el cuestionario de compromiso.

Ficha técnica del instrumento supervisión pedagógica

Nombre: Cuestionario de supervisión pedagógica

Autor: Adaptado de Trebejo (2015)

Objetivo: Medir la supervisión pedagógica de las instituciones educativas de la RED N° 13 de la UGEL 02

Administración: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Dimensiones: Evaluación docente, acompañamiento docente y monitoreo

Tabla 6

Baremos del cuestionario de supervisión pedagógica

Niveles	Evaluación docente	Acompañamiento docente	Monitoreo	Supervisión pedagógica
Malo	10 – 24	10 – 24	10 – 24	30 – 70
Regular	25 – 37	25 – 37	25 – 37	71 – 110
Bueno	38 – 50	38 – 50	38 – 50	111 – 150

Ficha técnica del instrumento relaciones interpersonales

Nombre: Cuestionario de relaciones interpersonales

Autor: Remigio Vidal Héctor (2015) en la tesis Relaciones interpersonales de los docentes en el clima institucional, Huaral, 2015

Objetivo: Medir las relaciones interpersonales de las instituciones educativas de la RED N° 13 de la UGEL 02

Administración: Directa

Tiempo de administración: 25 minutos

Dimensiones: Comunicación, Trabajo en equipo y organización

Tabla 7

Baremos del cuestionario relaciones interpersonales

Niveles	Comunicación	Trabajo en equipo	Organización	Relaciones interpersonales
Inadecuado	[7;16]	[9;20]	[8;18]	[24;55]
Adecuado	[17;24]	[21;32]	[19;29]	[56;87]
Muy adecuado	[26;35]	[33;45]	[30;40]	[88;120]

Ficha técnica del instrumento Compromiso docente

Nombre: Cuestionario de compromiso docente

Autor: Rivera Carrascal Oscar (2010) en la tesis de la PUCP Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas

Objetivo: Medir el compromiso de los docentes de la RED N° 13 de la UGEL 02

Administración: Directa

Tiempo de administración: 25 minuto

Dimensiones: Comunicación, Afectivo, Continuidad y normativo

Tabla 8

Baremos del cuestionario relaciones interpersonales

Niveles de compromiso	Afectivo	Continuidad	Normativo	Compromiso docente
Débil compromiso	[7;13]	[8;15]	[6;11]	[21;41]
Poco compromiso	[14;20]	[16;23]	[12;17]	[42;62]
Fuerte compromiso	[21;28]	[24;32]	[18;24]	[63;84]

Validez y confiabilidad de los instrumentos

La validez es definida por Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 210) como “el grado que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. La validez en esta investigación fue determinada por jueces expertos, los cuales dan la conformidad de la validez por contenido.

Tabla 9

Resultados de la validez de contenido por juicio de expertos

Cuestionarios		Jueces			Resultado de aplicabilidad
Cuestionario supervisión pedagógica	sobre	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Aplicable
Cuestionario relaciones interpersonales		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Aplicable
Cuestionario compromiso docente		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Aplicable

Nota: La fuente se obtendrá de los certificados de validez de los instrumentos.

Confiabilidad

Kerlinger (2002) sobre la confiabilidad manifestó que es “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Es decir en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales” (p. 91). Para determinar la confiabilidad de los dos instrumentos se aplicaron pruebas piloto a 20 docentes de una institución con características semejantes a la muestra de estudio. Para los resultados de la confiabilidad se utilizó el

coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach para los tres instrumentos teniendo en cuenta las características de cada una de ellas.

Tabla 10
Resultados de la confiabilidad de los instrumentos

Cuestionarios	Alfa de Cronbach	N.º de ítems
Cuestionario sobre supervisión pedagógica	0,853	30
Cuestionario relaciones interpersonales	0,923	24
Cuestionario compromiso docente	0,881	20

Se aplicó la técnica de *la encuesta*: Técnicamente construido la encuesta, registra con veracidad la problemática existente, pues son los propios actores los que emiten la información que se realiza posteriormente y que permite incluso la validación de la hipótesis. Los instrumentos que se utilizaron para obtener información de las variables fueron los cuestionarios sobre las variables en estudio percibidos por los estudiantes.

Tabla 11
Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

2.8. Procedimientos de recolección de datos

Preparación de fichas, elaboración de cuestionarios y elaboración de base de datos.

2.9. Método de análisis de datos

Para los resultados descriptivos, luego de la aplicación de los instrumentos se organizaron los resultados en tablas de frecuencia y porcentaje de acuerdo a normas APA, así también como figuras en barras con porcentajes

Para la contrastación de las hipótesis se utilizó el programa SPSS versión 22 mediante el estadígrafo análisis de regresión logística multinomial que permitió comprobar si las variables independientes influyen o no en la variable dependiente.

2.10. Aspectos éticos

De acuerdo a las características de la investigación se consideró los aspectos éticos que son fundamentales ya que participaron docentes en la investigación quienes nos brindaron la información de las variables de estudio. Se ha procedido a realizar la solicitud correspondiente a los directivos de las instituciones educativas, así mismo se ha mantenido durante y después del proceso de recojo de información, en el anonimato los datos de los participantes, resguardando la información brindada, sin juzgar si las respuestas son correctas o no.

III.RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

3.1.1. Resultados descriptivos de la variable de estudio.

En la tabla 12 se aprecia los resultados de las variables de estudio. De la variable dependiente compromiso, se aprecia que el 56% de los docentes tienen poco compromiso, el 37,6% tienen un fuerte compromiso y el 6,4% débil compromiso. Así mismo los resultados de las variables predictoras muestran que la supervisión pedagógica es malo según el 50,5%, el 40% indica que es regular y un 9,5% manifiesta como bueno la supervisión pedagógica; por último las relaciones interpersonales muestran que es inadecuado según 50,3%, adecuado para el 44% de los encuestados y muy adecuado para un pequeño grupo de los encuestados conformados en el 5,7%.

Tabla 12

Resumen de procesamiento de casos

		f	Porcentaje
Compromiso	Débil compromiso	9	6,4%
	Poco compromiso	79	56,0%
	Fuerte Compromiso	53	37,6%
Supervisión pedagógica	Malo	80	50,5%
	Regular	55	40,0%
	Bueno	6	9,5%
Relaciones interpersonales	Inadecuado	71	50,3%
	Adecuado	62	44,0%
	Muy Adecuado	8	5,7%
Válido		141	100,0%

Fuente: base de datos del SPSS

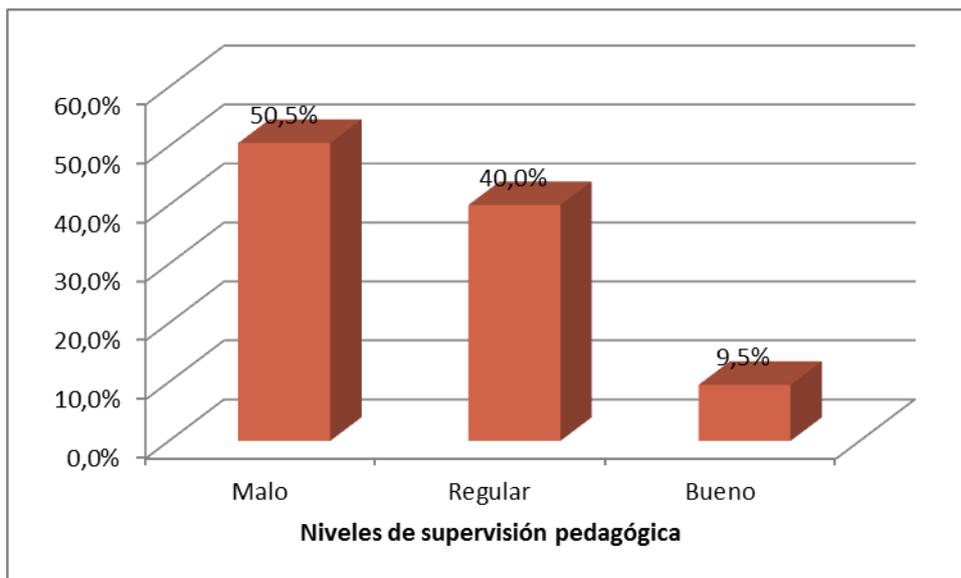


Figura 1. Resultados por niveles de la supervisión pedagógica

En la figura 1 se aprecia el nivel malo como predominante de la supervisión pedagógica en la Red educativa N° 13 de la UGEL 02.

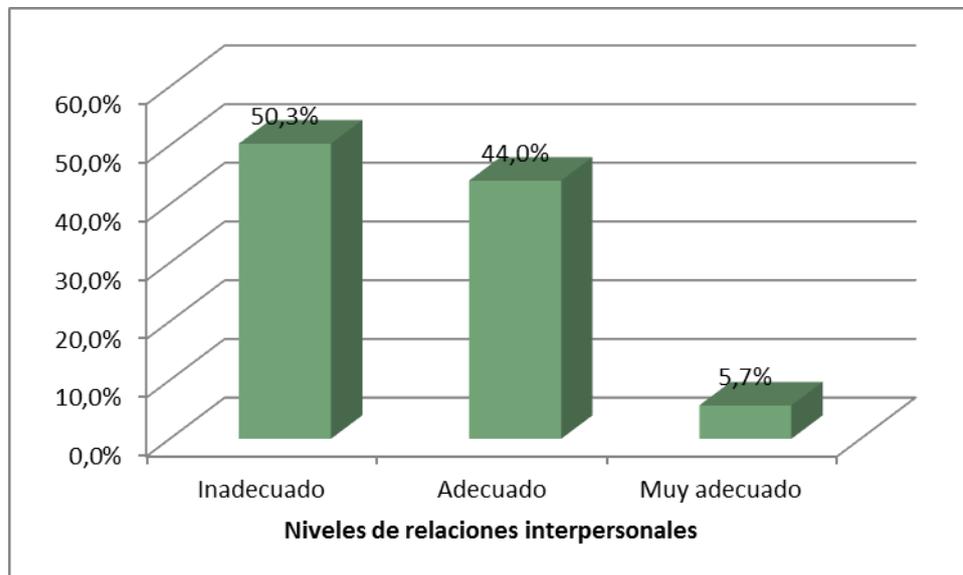


Figura 2. Resultados por niveles de las relaciones interpersonales

En la figura 2 se aprecia que las relaciones interpersonales tienen una tendencia al nivel inadecuado según la mayoría de encuestados que corresponden al 50,3%.

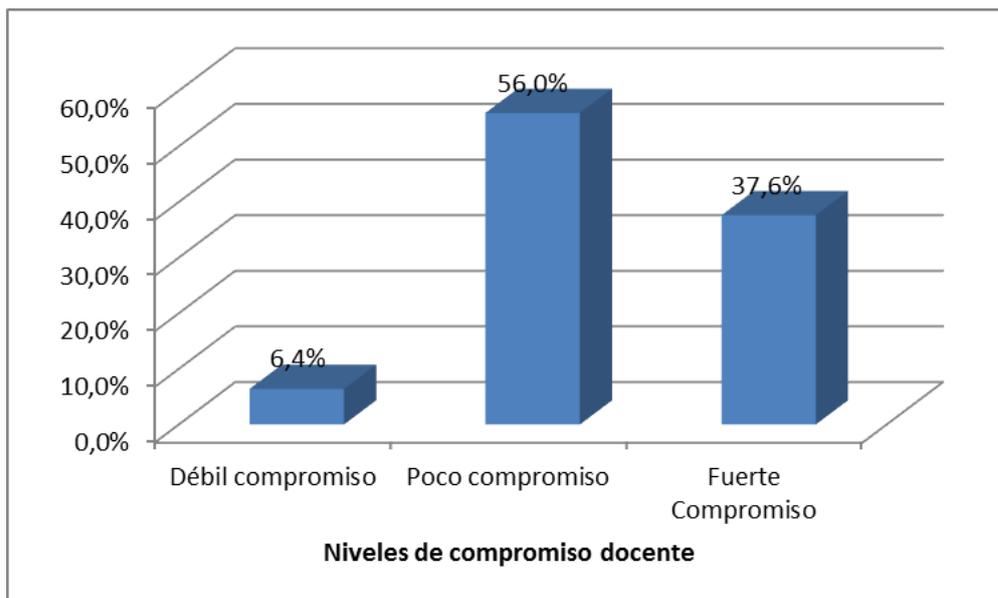


Figura 3. Resultados por niveles del compromiso docente

En la figura 3 se puede observar que los docentes del nivel primaria de la Red educativa N° 13 de la UGEL 02 tienen poco compromiso, según el 56% de los encuestados.

3.1.2. Resultados por dimensiones de la variable dependiente compromiso docente.

En la tabla 13 se aprecia que el compromiso afectivo según el 48,2% es poco, así mismo el 44% sostuvo que es fuerte y el 7,8% indica como débil compromiso afectivo. En el compromiso de continuidad se puede observar que existe poco compromiso según el 46,8%, fuerte compromiso para el 45,4% y débil para el 7,8%. Finalmente en el compromiso normativo se aprecia que es de poco compromiso según el 45,4%, fuerte compromiso para el 44% y débil en el 10,6% de docentes.

Tabla 13

Resultados descriptivos del compromiso docente

Niveles de compromiso	Compromiso afectivo		Compromiso continuo		Compromiso normativo	
	f	%	f	%	f	%
Débil compromiso	11	7,8	11	7,8	15	10,6
Poco compromiso	68	48,2	66	46,8	64	45,4
Fuerte compromiso	62	44,0	64	45,4	62	44,0
Total	141	100	141	100	141	100

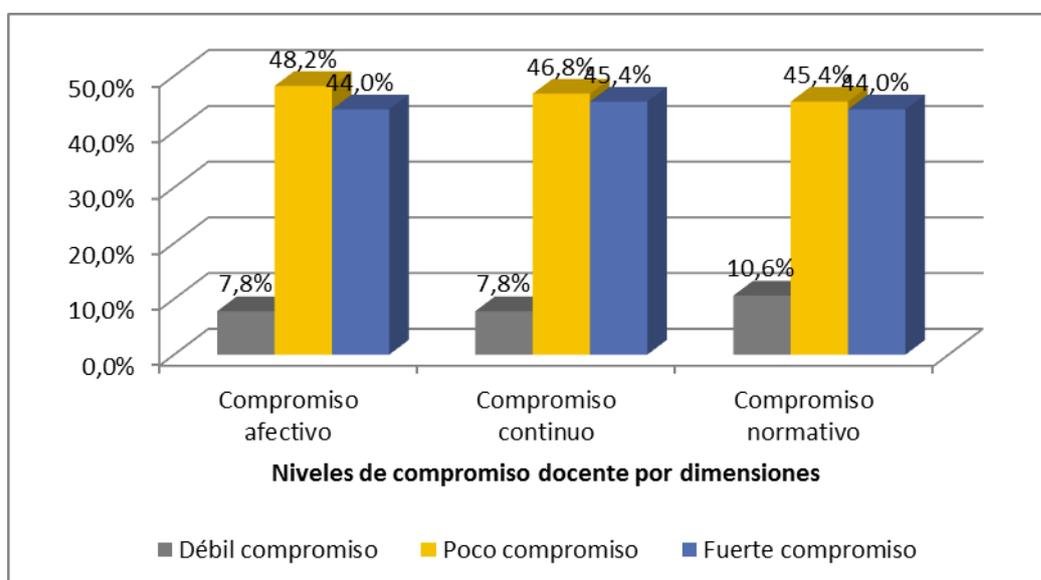


Figura 4. Resultados del compromiso docente por dimensiones

En la figura 4 se aprecia los resultados del compromiso docente por dimensiones en porcentajes. En general las tres dimensiones presentan resultados similares en un nivel de poco compromiso, pero la dimensión de compromiso de continuidad resalta en un nivel de fuerte compromiso según el 45,4 de los encuestados.

3.2 Resultados previos al análisis de datos de la hipótesis general

Tabla 14

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Criterios de ajuste de modelo		Contraste de la razón de verosimilitud	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	76,608			
Final	17,923	58,686	8	,000

El estadístico de razón de verosimilitud permite afirmar que el modelo es de bastante utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogidas en la variable compromiso. En tal sentido, el valor de la del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 58,686 con 8 grados de libertad, y su significancia es consistente de 0,000.

Tabla 15

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,630	2	,530
Desvianza	,685	2	,510

En la tabla 15 se presenta la bondad de ajuste, en ella se aprecia dos estadísticos con distribuciones chi-cuadrado, que determinaron si las variables se ajustaban al modelo, tal como se aprecia en la tabla las dos pruebas son mayores a un nivel de significancia 0.05, por lo que se puede decir que las variables no contribuyen al modelo.

Tabla 16

Contraste de la razón de verosimilitud

Efecto	Criterios de ajuste de modelo		Contraste de la razón de verosimilitud		
	Log. de la verosimilitud -2 de modelo reducido	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Interceptación	17,923 ^a	,000	0	.	
Supervisión pedagógica	34,512	19,589	4	,046	
Relaciones interpersonales	49,652	31,729	4	,000	

En la tabla 16, el contraste de la razón de verosimilitud con las variables independientes muestra un nivel de significancia de 0,000 con la variable independiente relaciones interpersonales, lo cual significa que esto contribuye a la formación del modelo. En el caso de la supervisión pedagógica, por estar con un nivel de significancia de 0,046, se considera como un modelo predictivo de menor trascendencia.

Tabla 17

Estimaciones de parámetro

Compromiso		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Débil compromiso	Interceptación	-19,609	8100,315	,000	1	,998	
	[Supervisión=1]	17,286	13303,220	932,100	1	,040	24350107,713
	[Supervisión=2]	,000	13227,759	,000	1	1,000	1,000
	[Supervisión=3]	0 ^c	.	.	0	.	.
	[Rinterpersonales=1]	4,539	10552,751	,000	1	1,000	93,625
	[Rinterpersonales=2]	-12,675	10641,919	,000	1	,999	3,130E-6
	[Rinterpersonales=3]	0 ^c	.	.	0	.	.
Poco compromiso	Interceptación	-17,437	2734,070	,000	1	,995	
	[Supervisión=1]	,007	2734,070	,000	1	1,000	1,007
	[Supervisión=2]	,000	2734,070	,000	1	1,000	1,000
	[Supervisión=3]	0 ^c	.	.	0	.	.
	[Rinterpersonales=1]	19,204	,490	1538,103	1	,000	218876357,392
	[Rinterpersonales=2]	17,109	,000	.	1	.	26927293,376
	[Rinterpersonales=3]	0 ^c	.	.	0	.	.

En la tabla 17, las puntuación de wald de 1538,103 con un grado de libertad para el modelo probado indica que la variable independiente relaciones interpersonales en un nivel inadecuado con sig de 0,000 aporta significativamente en el poco compromiso de los docentes. Así mismo se observa que una mala supervisión incide en un débil compromiso de los docentes.

3.3. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₁: La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen significativamente en el nivel de compromiso docente de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016

H₀: La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales no influyen significativamente en el nivel de compromiso docente de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016

Tabla 18

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	,420
Nagelkerke	,473
McFadden	,240

Los resultados del pseudo R cuadrado indican la dependencia porcentual de las variables independientes supervisión pedagógica y relaciones interpersonales en el compromiso del docente. El cual según el resultado de Cox y Snell igual a 0.420, significa que las variables independientes explican en un 42% al compromiso, sin embargo, la dependencia más estable es en el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad del compromiso se debe al 47,3% de la supervisión pedagógica y relaciones interpersonales.

3.4. Resultados previos al análisis de datos de la hipótesis específica 1

Tabla 19

Modelo	Criterios de ajuste de modelo		Contraste de la razón de verosimilitud	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	66,740			
Final	24,250	42,490	12	,000

En la tabla 19 se presenta la bondad de ajuste, en ella se aprecia dos estadísticos con distribuciones chi-cuadrado, que determinaron si las variables se ajustaban al modelo, tal como se aprecia en la tabla 20 las dos pruebas son mayores al nivel de significancia 0.05, por lo que se puede decir que las variables predictoras si contribuyen al modelo.

Tabla 20

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,201	3	,677
Desviación	,206	3	,777

En la tabla 20 se presenta la bondad de ajuste, en ella se aprecia dos estadísticos con distribuciones chi-cuadrado, que determinaron si las variables se ajustaban al modelo, tal como se aprecia en la tabla 20 las dos pruebas son mayores al nivel de significancia 0.05, por lo que se puede decir que las variables predictoras no contribuyen al modelo.

Tabla 21

Contraste de la razón de verosimilitud

Efecto	Criterios de ajuste de modelo	Contraste de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2 de modelo reducido	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Interceptación	24,250 ^a	,000	0	.
Supervisión pedagógica	28,198 ^b	1,948	6	,069
Relaciones interpersonales	51,334	27,084	6	,000

En la tabla 21, el contraste de la razón de verosimilitud con las variables independientes muestra un nivel de significancia de 0,000 con la variable independiente relaciones interpersonales, lo cual significa que esto contribuye significativamente a la formación del modelo. En el caso de la supervisión pedagógica, por estar con un nivel de significancia de 0,069, se considera como un modelo no predictivo.

Tabla 22

Estimaciones de parámetro

Compromiso afectivo ^a		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Débil compromiso	Interceptación	1,705	2324,250	,000	1	,999	
	[Supervisión=1]	,040	2605,246	,000	1	1,000	1,041
	[Supervisión=2]	,000	2605,245	,000	1	1,000	1,000
	[Supervisión=3]	0 ^c	.	.	0	.	.
	[Rinterpersonales=1]	18,717	1248,180	,000	1	,020	533304,052
	[Rinterpersonales=2]	-12,920	1192,283	,000	1	,991	2,449E-6
	[Rinterpersonales=3]	0 ^c	.	.	0	.	.
Poco compromiso	Interceptación	3,526	2169,213	,000	1	,999	
	[Supervisión=1]	-,896	2220,260	,000	1	1,000	,408
	[Supervisión=2]	,000	2220,260	,000	1	1,000	1,000
	[Supervisión=3]	0 ^c	.	.	0	.	.
	[Rinterpersonales=1]	19,039	629,967	,000	1	,037	560162,839
	[Rinterpersonales=2]	-,610	473,361	,000	1	,999	,543
	[Rinterpersonales=3]	0 ^c	.	.	0	.	.
Fuerte compromiso	Interceptación	16,945	2137,999	,000	1	,994	
	[Supervisión=1]	-,422	2138,000	,000	1	1,000	,656
	[Supervisión=2]	,000	2138,000	,000	1	1,000	1,000
	[Supervisión=3]	0 ^c	.	.	0	.	.
	[Rinterpersonales=1]	-1,621	415,677	,000	1	,997	,198
	[Rinterpersonales=2]	-13,923	,000	.	1	.	8,985E-7
	[Rinterpersonales=3]	0 ^c	.	.	0	.	.

En la tabla 22, las puntuación de wald para el modelo probado indica que ninguna de las variables independientes no aportan en la predicción del modelo del compromiso afectivo de los docentes.

Los resultados de la tabla 22 en conjunto muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a las variables independientes en el compromiso afectivo. Al respecto se aprecia que la variable supervisión pedagógica no es significativo, así mismo se aprecia que un nivel bajo de relaciones interpersonales es predictivo para un débil y poco compromiso.

Hipótesis específica 1

H₁: La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen significativamente en el nivel de compromiso afectivo docente de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016

H₀: La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales no influyen significativamente en el nivel de compromiso afectivo docente de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016

Tabla 23

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,280
Nagelkerke	,353
McFadden	,155

En la tabla 23 El Pseudo R cuadrado de de Nagelkerke comprueba que la efectividad de predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías del compromiso afectivo en los docentes es de 35,3%, lo cual indica a su vez que una gran parte del 65% restante viene explicado por otras variables que no se han considerado en el estudio como modelo.

3.5. Resultados previos al análisis de datos de la hipótesis específica 2

Tabla 24

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Crterios de ajuste de	Contraste de la razón de		
	modelo	verosimilitud		
	Logaritmo de la	Chi-cuadrado	gl	Sig.
	verosimilitud -2			
Sólo interceptación	73,651			
Final	18,308	55,343	8	,000

El estadístico de razón de verosimilitud que se aprecia en la tabla 24 permite afirmar que los modelos son de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogidas en el compromiso de continuidad. En tal sentido, el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 55,343 con 8 grados de libertad, y una alta significancia de 0,000.

Tabla 25

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,313	2	,855
Desvianza	,305	2	,858

En la tabla 25 se presenta la bondad de ajuste, en ella se aprecia dos estadísticos con distribuciones de chi-cuadrado que determinaron si las variables independientes se ajustaban al modelo, tal como se aprecia en la tabla 25 las dos pruebas son mayores al nivel de significancia 0.05, por lo que se puede decir que las variables predictoras posiblemente no contribuyen al modelo.

Tabla 26

Contraste de la razón de verosimilitud

Efecto	Criterios de ajuste de modelo		Contraste de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2 de modelo reducido	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Interceptación	18,308 ^a	,000	0	.	.
Supervisión	32,034	3,726	4	,044	.
Relaciones interpersonales	50,384	32,076	4	,000	.

En la tabla 26, el contraste de la razón de verosimilitud con las variables independientes propuestas muestran un nivel de significancia de (0,000) con la variable independiente relaciones interpersonales, lo cual significa que esto

contribuye a la formación del modelo de la variable dependiente compromiso de continuidad, la variable supervisión pedagógica contribuye con menor nivel de significancia.

Tabla 27

Estimaciones de parámetro

Compromiso de continuidad ^a		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Débil compromiso	Interceptación	-19,364	7167,990	,000	1	,998	
	[Supervisión=1]	16,157	11791,421	,000	1	,035	3823601,388
	[Supervisión=2]	,000	11705,278	,000	1	1,000	1,000
	[Supervisión=3]	0 ^c	.	.	0	.	.
	[Rinterpersonales=1]	3,956	9362,560	,000	1	1,000	52,258
	[Rinterpersonales=2]	-12,991	9463,980	,000	1	,999	2,281E-6
	[Rinterpersonales=3]	0 ^c	.	.	0	.	.
Poco compromiso	Interceptación	-17,342	2607,739	,000	1	,995	
	[Supervisión=1]	-,171	2607,739	,000	1	1,000	,843
	[Supervisión=2]	,000	2607,739	,000	1	1,000	1,000
	[Supervisión=3]	0 ^c	.	.	0	.	.
	[Rinterpersonales=1]	18,713	,465	1620,337	1	,000	133993062,480
	[Rinterpersonales=2]	16,659	,000	.	1	.	17183925,162
	[Rinterpersonales=3]	0 ^c	.	.	0	.	.

En la tabla 27, las puntuación de wald de 1620,337 con un grado de libertad de 1 para el modelo probado indica que la variable independiente relaciones interpersonales en un nivel inadecuado con sig de 0,000 aporta significativamente en el poco compromiso de continuidad de los docentes. Así mismo se observa que el resto de los niveles considerados de la variable relaciones interpersonales no aportan o influyen en los niveles de compromiso docente. Por otra parte se observa que la baja supervisión contribuye en el débil compromiso de permanecer en la institución de los docentes.

Hipótesis específica 2

H₁: La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen significativamente en el nivel de compromiso de continuidad docente de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016

H₀: La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales no influyen significativamente en el nivel de compromiso de continuidad docente de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016

Tabla 28

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	,325
Nagelkerke	,421
McFadden	,222

En la tabla 28 el R² de Nagelkerke comprueba la efectividad de predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías del compromiso de continuidad de los docentes es de 42,1%, lo cual indica a su vez que una gran parte del 58,9% restante viene explicado por otras variables que no se han considerado en el estudio como modelo.

3.6. Resultados previos al análisis de datos de la hipótesis específica 3

Tabla 29

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Criterios de ajuste de modelo		Contraste de la razón de verosimilitud	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	91,871			
Final	26,043	65,828	8	,000

El estadístico de razón de verosimilitud que se aprecia en la tabla 29 permite afirmar que los modelos son de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogidas en el compromiso normativo. En tal sentido, el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 65,828 con 8 grados de libertad, y una alta significancia de 0,000.

Tabla 30

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	6,104	2	,047
Desvianza	6,416	2	,040

En la tabla 30 se presenta la bondad de ajuste, en ella se aprecia dos estadísticos con distribuciones de chi-cuadrado que determinaron si las variables independientes se ajustaban al modelo, tal como se aprecia en la tabla 30 las dos pruebas son menores al nivel de significancia 0.05, por lo que se puede decir que las variables predictoras si contribuyen al modelo.

Tabla 31

Contraste de la razón de verosimilitud

Efecto	Criterios de ajuste de		Contraste de la razón de verosimilitud		
	modelo		Chi-cuadrado	gl	Sig.
	Logaritmo de la verosimilitud				
	-2 de modelo reducido				
Interceptación	26,043 ^a	,000	0	.	
Supervisión pedagógica	34,953	8,909	4	,043	
Relaciones interpersonales	51,774	25,731	4	,000	

En la tabla 32, el contraste de la razón de verosimilitud con las variables independientes propuestas muestran un nivel de significancia de (0,000) con la variable independiente relaciones interpersonales, lo cual significa que esta variable contribuye a la formación del modelo de la variable dependiente compromiso normativo. La supervisión pedagógica contribuye al modelo en menor nivel de significancia.

Tabla 33

Estimaciones de parámetro

Compromiso normativo ^a		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Débil	Interceptación	-18,890	5655,248	,000	1	,997	
Compromiso	[Supervisión=1]	2,070	9234,981	,000	1	1,000	7,928
	[Supervisión=2]	,000	9234,981	,000	1	1,000	1,000
	[Supervisión=3]	0 ^c	.	.	0	.	.
	[Rinterpersonales=1]	17,43	7300,893	1286,305	1	,028	34022817,485
	[Rinterpersonales=2]	-,029	7398,191	,000	1	1,000	,971
	[Rinterpersonales=3]	0 ^c	.	.	0	.	.
Poco compromiso	Interceptación	-17,439	2737,835	,000	1	,995	
	[Supervisión=1]	1,194	2737,835	,000	1	1,000	3,299
	[Supervisión=2]	,000	2737,835	,000	1	1,000	1,000
	[Supervisión=3]	0 ^c	.	.	0	.	.
	[Rinterpersonales=1]	17,732	,447	1573,201	1	,000	50236373,680
	[Rinterpersonales=2]	16,300	,000	.	1	.	11998224,696
	[Rinterpersonales=3]	0 ^c	.	.	0	.	.

a. la categoría de referencia es fuerte compromiso

En la tabla 28, las puntuación de wald de 1573,201 con un grado de libertad de 1 para el modelo probado indica que la variable independiente relaciones interpersonales en un nivel inadecuado con sig de 0,000 aporta significativamente en el débil y poco compromiso normativo de los docentes. Así mismo se observa que el resto de los niveles considerados de la variable relaciones interpersonales no aportan o influyen en los niveles de compromiso normativo docente. En este mismo sentido se observa que la supervisión pedagógica no aporta en la variable dependiente, dado que el valor sig. se ubica por encima de 0,05.

Hipótesis específica 3

H1: La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen significativamente en el nivel de compromiso normativo docente de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016.

H₀: La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales no influyen significativamente en el nivel de compromiso normativo docente de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016.

Tabla 34

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	,373
Nagelkerke	,457
McFadden	,244

En la tabla 34 el Pseudo R cuadrado de Nagelkerke comprueba la efectividad de predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías del compromiso normativo de los docentes es de 45,7%, lo cual indica a su vez que una gran parte del 54,3% restante viene explicado por otras variables que no se han considerado en el estudio como modelo.

IV. DISCUSIÓN

A continuación se detalla los hallazgos más importantes de la presente investigación. Los resultados del proceso estadístico análisis de regresión logística multinomial para comprobar la predicción de las variables independientes supervisión pedagógica y relaciones interpersonales en el nivel de compromiso de los docentes arrojaron los siguientes resultados:

Para la hipótesis general planteado: La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen significativamente en los niveles de compromiso docente de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016. El proceso estadístico del modelo a través del contraste de razón de verisimilitud indicó en un inicio una probable ocurrencia del compromiso docente, luego en el ajuste de modelo se comprobó que la variable relaciones interpersonales predice significativamente y la supervisión pedagógica en menor nivel se significancia la ocurrencia de un compromiso en el docente. Estas acepciones fueron corroboradas a través de las estimaciones de parámetros de wald con un nivel de significancia menor a 0,05 sólo el nivel inadecuado de las relaciones interpersonales hacia el débil y poco compromiso de los docentes. Así mismo Pseudo R cuadrado de Nagelkerke indica una influencia de 47,3% de las variables independientes. Para la hipótesis general, luego de analizar los resultados de los estadísticos del modelo se concluye que las variables independientes supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen en la probabilidad de ocurrencia del compromiso docente de las instituciones educativas de la Red educativa N° 13 de la UGEL 02 del distrito de San Martín de Porres.

Una de las limitaciones que se presentó en el proceso de desarrollo de la presente investigación fue que no se encontró antecedentes que guarden relación directa con las variables de estudio, pero si algunas investigaciones que antecedieron y que tienen relación con alguna de las tres variables que se consideró en esta investigación y se consideraron como antecedentes de investigación. En este sentido Méndez (2015) en su trabajo de investigación Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque eco arqueológico en México, arribó a la conclusión de que el nivel de calidad del clima organizacional no es una variable predictora del grado de compromiso que

tienen los empleados hacia la institución del parque eco arqueológico de México. Este resultado es importante considerar, dado que en este estudio la predicción de la supervisión pedagógica es poco significativa, a esta variable podemos agregar que tampoco el clima es una variable predictora.

Así mismo Romay (2012) en su trabajo de investigación con el objetivo de determinar la relación de la supervisión educativa y utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TIC'S), concluye que si existe una asociación significativamente de acuerdo a los resultados estadísticos de Rho Spearman. En este trabajo se determinó que la supervisión pedagógica está asociada al compromiso de los docentes, según chi cuadrado de 0,046, lo cual podría estar explicado por el hallazgo de Romay. También Tena, Jaik y Villanueva (2010) realizaron una investigación similar con la finalidad de identificar el grado de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes de nivel superior, arribando a la conclusión de que el compromiso de los docentes se asocia altamente con la satisfacción laboral. Una explicación de los resultados para el compromiso podría estar explicado en la satisfacción laboral.

En nuestro contexto también se encontró trabajos realizados por investigadores peruanos que sirvieron de guía en el presente trabajo, entre ellos se consideró el trabajo realizado por Guarniz (2014) quien se planteó como objetivo establecer la influencia del compromiso institucional en el desempeño docente de los profesores de Medicina de la Universidad Privada Antenor, concluyendo que no existe influencia positiva ni negativa del compromiso en el desempeño docente, es decir que, en un análisis de regresión logística, existe la probabilidad de que el compromiso institucional no sea predictiva para el desempeño docente, un rol distinto que podría cumplir el compromiso frente a otras variables de estudio. También, Pérez (2014) en su tesis de título Motivación y compromiso organizacional, arribo a la conclusión de que la motivación guarda una relación directa y significativa con el compromiso institucional.

En el aspecto descriptivo se pudo apreciar que el compromiso docente tiene una tendencia al nivel de poco compromiso según el 56% de los encuestados. Este resultado refleja el problema planteado a priori en la presente investigación, el cual es bastante preocupante, dado que el compromiso es un valor. El 37,6% manifiesta tener un fuerte compromiso en su labor docente, según los autores del instrumento que permitieron recoger sobre el compromiso Meyer y Allen (1991), este nivel permite elevar el desempeño en sus labores asegurando una identificación, sentido de pertenencia y lealtad a la institución educativa donde laboran. Pero sin embargo los autores también manifiestan que el empleado o trabajador con un alto compromiso de permanencia, mantiene un nivel bajo en sus labores dentro de la organización, limitándose estrictamente hacer lo necesario para seguir dentro de la organización. Este aspecto se puede observar en la mayoría de docentes de condición laboral nombrada, que puede ser un factor también de predicción en la variable.

Trebejo (2015) sostuvo que los directivos tienen entre sus funciones establecer fuertes lazos morales entre maestros, en cuanto a su trabajo, actuando de forma cooperativa en el logro de los objetivos, y si el compromiso está relacionado al logro de las metas, el quehacer del directivo como parte de sus funciones determina el compromiso del docente, esto en teoría, porque en la presente investigación se ha determinado lo contrario.

Finalmente el 6,4% manifiesta un nivel preocupante de débil compromiso en sus labores, según Becker (1960) el compromiso de sus labores es la relación que establece un individuo con su organización o institución, esta acepción no parece coincidir con la realidad, dado que los docentes con poco y débil compromiso son aquellos que justamente vienen laborando varios años en las instituciones educativas parte del estudio.

Del análisis realizado párrafos arriba, se puede concluir que la variable dependiente compromiso docente de acuerdo a los antecedentes es predicho por otros factores a los considerados en esta investigación, como la motivación y satisfacción laboral, que se consideraran en las recomendaciones.

El segundo hallazgo, de la hipótesis específica 1: La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen significativamente en el nivel de compromiso afectivo docente de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016. Según tabla 23, en los resultados se arribó a la conclusión de que las variables supervisión pedagógica y relaciones interpersonales predicen la probabilidad de ocurrencia de las categorías del compromiso afectivo en los docentes es de 35,3%, lo cual indica a su vez que una gran parte del 65% restante viene explicado por otras variables que no se han considerado en el estudio como modelo, con $p < 0,05$ para las relaciones interpersonales y $p > 0,05$ en la supervisión pedagógica

La carencia de investigaciones relacionadas al compromiso afectivo predichas por las variables independientes fue una limitación con la que se contó, por lo cual también se considera los resultados como un aporte teórico en el desarrollo del estado del arte del compromiso afectivo para futuras investigaciones que se realicen en nuestro contexto o fuera.

La descripción de los resultados para el compromiso afectivo mostró que los docentes de las instituciones educativas del nivel primario de la Red educativa N° 13 de la UGEL 02 del Rímac, tienen poco compromiso afectivo hacia las labores que realizan, esto según el 48,2% de los encuestados. Meyer y Allen (1991) sostuvieron que el compromiso afectivo es la conexión emocional que las personas desarrollan con la institución al percibir la satisfacción de sus necesidades, sobre todo las psicológicas y la culminación de sus expectativas. En este sentido, el poco compromiso, de acuerdo a la teoría podría estar afectado por la insatisfacción de sus necesidades, no habiéndose culminado sus objetivos en muchos casos. El 44% sostuvo que su compromiso es fuerte y el 7,8% consideró como débil afectivo su compromiso.

En el tercer resultado, de la hipótesis específica 2: La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen significativamente en el nivel de compromiso de continuidad docente de la Red N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016, se arribó a la conclusión de que las variables independientes supervisión pedagógica y relaciones interpersonales predicen la ocurrencia del

compromiso de los docentes. El proceso estadístico de análisis de regresión logística multinomial determinó que las variables independientes predicen el 42,1%, lo cual indica a su vez que una gran parte del 58,9% restante viene explicado por otras variables que no se han considerado en el estudio como modelo. Como conclusión se rechaza la hipótesis nula, siendo p valor $< 0,05$ para las dos variables predictoras.

La teoría de las relaciones humanas propuesto por Mayo (1948) sostiene que el rol que cumplen los directivos en las organizaciones o entidades públicas es la gestión del recurso humano y sus aspectos como las interrelaciones en las instituciones públicas es muy importante, ya que es la persona indicada de evaluar las necesidades de los trabajadores para su desarrollo, pues el docente u otro trabajador en las entidades educativas no actúan de manera aislada sino como miembro de un grupo social y el directivo debe ser un gerente con clara comprensión de estos aspectos de los docentes y trabajadores en general, así lo deben entender. De acuerdo a los resultados de la hipótesis específica 2, la mala interrelación de los miembros de la entidad educativa influye en el desarrollo del poco compromiso de continuidad de los docentes.

En cuanto al resultado descriptivo se aprecia que el compromiso de continuidad tiene una tendencia al nivel de poco y fuerte compromiso según 46,8% y 45,4% de los encuestados. Teniendo en cuenta este resultado se puede decir que el compromiso de necesidad donde los docentes, donde los docentes sienten que perdería mucho si deja la alguna de las entidades educativas de la Red N° 13 de la UGEL 02. Solo el 7,8% de los docentes manifestaron indicar que el compromiso de seguir en las instituciones educativas son débiles, es decir que a una mejor propuesta abandonarían la institución donde laboran.

El cuarto resultado, de la hipótesis específica 3: La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen significativamente en el nivel de compromiso normativo docente de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016, donde los estadísticos de prueba determinaron que, como en los casos anteriores se determinó que las variables independientes supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen en el compromiso normativo de

los docentes de las instituciones educativas de la Red educativa N° 13 de la UGEL 02. El resultado de Pseudo R cuadrado de Nagelkerke comprueba la efectividad de predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías del compromiso normativo de los docentes es de 45,7%, siendo p valor < que 0,05 para las dos variables predictoras

La descripción de los resultados del compromiso normativo, sigue la tendencia marcada en la variable general. Es así que el 45,4% y 44% de los encuestados manifestó tener poco y fuerte compromiso respectivamente. Meyer y Allen (1991) sostuvieron que este tipo de compromiso es visto como un deber moral de permanecer fiel a la institución donde labora, como reciprocidad por recibir ciertos beneficios como capacitaciones, permiso para estudio, etc. El 10% sostuvo que este tipo de compromiso es débil en ellos. Esta situación se puede estar presentando en docentes que no han sido satisfechos en sus necesidades, por lo que es vacío este tipo de compromiso en ellos.

Por otra parte se consideró algunos análisis adicionales en el estudio, como la descripción en su estado natural de las variables independientes. La supervisión pedagógica de acuerdo al 57,5% de los encuestados es mala, el 39% considero como regular y sólo el 3,5% manifestó como buena. Sovero (2012) planteo que este proceso se basa en la asesoría permanente y el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica, que a través de las cuales una persona o equipo especializado visita, apoya y ofrece asesoramiento permanente al docente en temas relevantes a su práctica pedagógica. Los conceptos asumidos por Sovero de la supervisión pedagógica tienen una mala percepción por los docentes de la Red educativa N° 13 de la UGEL 02.

V. CONCLUSIONES

Primera:

La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen en el nivel de compromiso de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016 según el estadístico de Nagalkerke, el cual se tiene que la variabilidad del compromiso se debe al 47,3% (nivel de significancia de 0,046 y 0,000.)

Segunda:

La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen significativamente en el nivel de compromiso afectivo docente de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016. Según el estadístico de Nagalkerke, el cual se tiene que la variabilidad del compromiso afectivo se debe al 35,3% (nivel de significancia de 0,069 y 0,000.)

Tercera:

La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen significativamente en el nivel de compromiso de continuidad docente de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016. Según el estadístico de Nagalkerke, el cual se tiene que la variabilidad del compromiso de continuidad se debe al 42,1% (nivel de significancia de 0,044 y 0,000.)

Cuarta:

La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen significativamente en el nivel de compromiso normativo docente de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016. Según el estadístico de Nagalkerke, el cual se tiene que la variabilidad del compromiso de continuidad se debe al 45,7% (nivel de significancia de 0,043 y 0,000.)

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Luego de comprobar que las variables independientes supervisión pedagógica y relaciones interpersonales predicen la probabilidad de ocurrencia del compromiso en los docentes en bajos niveles porcentuales, se sugiere a futuros investigadores ampliar variables de estudio independiente o dependiente.

Segunda:

A los futuros investigadores se recomienda ampliar la población de estudio considerando docentes de los niveles inicial y secundaria en la Red educativa N° 13 de la UGEL 02.

Tercera:

A los directivos y comunidad educativa en general de la Red educativa N° 13 de la UGEL 02, mejorar las relaciones interpersonales a través de talleres o charlas, dado que los resultados indicaron una alta incidencia del nivel inadecuado al poco compromiso de permanencia en la institución educativa de los docentes.

Cuarta:

A futuros investigadores considerar otras variables de estudio como variables predictoras en el compromiso normativo de los docentes. Así mismo mejorar el compromiso normativo desarrollando satisfacción en las expectativas de los docentes, a través de programas de desarrollo profesional.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeyda , O. (2007). *Supervisión educativa*. Lima, Editorial Nuevo Milenio
- Alvarado, O. (2002). *Supervisión educativa. Teoría y práctica*. Lima:
- Alvarado.(2006)*Gestión Educativa*.Edit.San Marcos.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional en busca del desarrollo de ventajas competitiva*. Lima, Perú.
- Bayona,C.(2013).2Compromiso Organizacional "Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos.
- Betanzos,D.N.(2011)"El compromiso organizacional (CO)" docente y en la educación superior: Una revisión en América Latina durante la última década.
- Callomamani, R. (2013).*La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores* (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de:<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1687>
- Castañeda,R.A..(2001).Las organizaciones de alto desempeño. Universidad Juarez del Estado de Durango, México.
- Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2007). *Relaciones humanas*. (3ª ed.). México: Thomson.
- De la Garza, M. y Robles, J. (2010). *El compromiso organizacional y la actitud de los profesores de ciencias económicas administrativas*. (Tesis de maestría. Universidad Autónoma de Querétaro. México). Recuperado de http://www.uaq.mx/investigacion/revista_ciencia@uaq/ArchivosPDF/v2-n2/Compromiso.pdf
- Díez, S. (2006). *Técnicas de comunicación. La comunicación en la empresa*. España: Ideas propias.

- Esteban, F. (2001) "El contrato moral del docente", en programa de Educación en valores .España: Universidad de Barcelona. Instituto de Ciencias de la Educación.
- Girón, R. (2014). *Acompañamiento pedagógico del supervisor educativo en el desempeño docente*. (Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, México). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/08/Giron-Rocio.pdf>
- Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones*. México: CENGAGE.
- Guarniz, A. (2014). *Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012*. (Tesis de Maestría, Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú). Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/738/1/GUARNIZ_ANGHELLA_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_INSTITUCIONAL.pdf
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Jericó, P. (2001): *Gestión del Talento. Del profesional con talento al talento organizativo*. España: Ed Prentice Hall.
- Kerlinger, F. (2002). *Enfoque conceptual de la Investigación del comportamiento*. México: Interamericana.
- Maldonado, O. (2010). *Las Relaciones Interpersonales de los empleados del Banco SOFITASA, Banco Universal Agencia Mérida y su incidencia en la cartera de clientes*. (Tesis de Especialista en Contabilidad Bancaria). Venezuela: Universidad de Los Andes, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.
- Méndez, A. (2015). *Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque eco arqueológico en México*. (Tesis de maestría, Universidad de Monte Morelos. México). Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/432/1/Tesis%20de%20Amalia%20M%C3%A9ndez.pdf>

- Meyer, P. y Allen, J. (1991). Tres componentes, Conceptualización del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.
- Ministerio de Educación. (2009). Manual de Supervisión Pedagógica – Dirección de Investigación, Supervisión Documentación Educativa.
- Mogollón, A. (2004). Modelo para la supervisión educativa en Venezuela. *Revista ciencias de la educación*. 1(23): pp. 29-46
- Muñoz, P. (2011). *Autoestima y las Relaciones interpersonales al interior de la empresa*. Ecuador.
- Palomino, J. (2010). *La supervisión y la gestión emergente de instituciones educativas estatales del nivel secundario en la provincia de Huaura*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Lima, Perú). Recuperado de <http://bit.ly/295e7Od>
- Pérez, R. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*. (Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de <http://bit.ly/297dOFY>
- Peinado, L. y Vallejo, Y. (2005). *Factores que influyen en el clima organizacional de la Escuela de Administración. Núcleo de Sucre- Universidad De Oriente*. Trabajo de grado no publicado. Universidad De Oriente, Cumaná
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*. (Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4807/RIVERA_CARRASCAL_OSCAR_COMPROMISO_DEMOGRAFICAS.pdf?sequence=1
- Romay, N. (2012). *Supervisión educativa y utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TICs) en educación media general*. (Tesis de Maestría, Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo, Venezuela). Recuperado de <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9217-12-06420.pdf>
- Romero, R. (1997). *Elementos de supervisión educativa*. Honduras

- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Tamayo, L. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Argentina: Limusa.
- Tena, A., Jaik, J. y Villanueva, R. (2010). *Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado*. (Tesis de maestría. Instituto Politécnico Nacional, Unidad Durango. México). Recuperado de <http://bit.ly/28JAU2T>
- Trebejo, G. (2015). *Percepción de la Supervisión Pedagógica y Satisfacción Laboral de los docentes de primaria de la RED N° 18 de la UGEL 04 Comas –Lima 2014*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Lima, Perú

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables				
PG: ¿Cómo influye la supervisión pedagógica y las relaciones interpersonales en el nivel de compromiso docente en las instituciones educativas de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016?	OG Determinar si la supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen en el nivel de compromiso docente de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016	HG La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen significativamente en el nivel de compromiso docente de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016	Variable: Supervisión pedagógica				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Esc. y valores	Niveles
			Evaluación docente	Operación sistemática e integrada. Presentación de los objetivos, contenidos y estrategia metodológica y evaluativa Reflexión sobre la evaluación	1 - 10	Siempre(5) Casi siempre (4) A veces(3) Casi nunca (2) Nunca(1)	Malo 30 – 70 Regular 71 – 110 Bueno 111 – 150
			Acompañamiento docente	Asesoría continua Asistencia técnica por parte de los asesores. Intercambio de experiencias Visitas periódicas de los acompañantes.	11- 20		
Monitoreo	Recojo de información, a partir de la	21-30					

			observación de los procesos.				
			Verificación la existencia de condiciones favorables para el aprendizaje de los estudiantes.				
Pes	Oes	HEs	Variable: Relaciones interpersonales				
Problema específico 1 ¿Cómo influye la supervisión pedagógica y las relaciones interpersonales en el nivel de compromiso afectivo docente en las instituciones educativas de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016?	Objetivo específicos 1 Determinar si la supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen en el nivel de compromiso afectivo docente de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016	Hipótesis específica 1 La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen significativamente en el nivel de compromiso afectivo docente de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016	Dimensiones	Indicadores	Items	Esc. y valores	Niveles
Problema específico 2 ¿Cómo influye la supervisión pedagógica y las relaciones interpersonales en el nivel de compromiso de continuidad docente de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016?	Objetivo específicos 2 Determinar si la supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen en el nivel de compromiso de continuidad docente de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016	Hipótesis específica 2 La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen significativamente en el nivel de compromiso de	Comunicación	Respetar la Comunicación fluida entre los miembros de la I.E. - Dialogo constructivo entre los integrantes de la I.E. - Respetar las opiniones de los demás.	1 - 7	Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1	Alto [88;120] Medio [56;82] Bajo [24;55]
			Trabajo en equipo	Participa en forma activa en las Actividades de la I.E. -Realiza actividades conjuntas en beneficio de la I.E. - Colabora en el logro de objetivos de la I.E.	8 - 16		

<p>nivel de compromiso de continuidad docente en las instituciones educativas de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cómo influye la supervisión pedagógica y las relaciones interpersonales en el nivel de compromiso normativo docente en las instituciones educativas de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016?</p>	<p>Objetivo específicos 3 Determinar si la supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen en el nivel de compromiso normativo docente de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016</p>	<p>continuidad docente de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016</p> <p>Hipótesis específica 3 La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen significativamente en el nivel de compromiso normativo docente de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016</p>	<p>Organización</p>	<p>- Planifica actividades educativas. - Organiza que las actividades se encuentren insertadas en el PAT.</p>	<p>17-24</p>		
<p>Variable: Compromiso docente</p>							
<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Items</p>	<p>Esc. y valores</p>	<p>Niveles</p>			
<p>Afectivo</p>	<p>Lazos emocionales Percepción de satisfacción de necesidades Orgullo de pertenencia a la organización</p>	<p>1 - 7</p>	<p>Muy de acuerdo = 4 De acuerdo = 3 Relativamente de acuerdo = 2 En desacuerdo = 1</p>	<p>Fuerte compromiso [63 ; 84] Poco compromiso [42 ; 62] Débil compromiso [21; 41]</p>			
<p>Continuo</p>	<p>Necesidad de trabajo en la institución Opciones laborales</p>	<p>8- 15</p>					
<p>Normativo</p>	<p>Reciprocidad con la</p>	<p>16 -</p>					

				institución	21		
				Lealtad			
METODOLOGÍA							
<p>Metodología:</p> <p>De enfoque cuantitativo y método científico</p> <p>Tipo: básica con nivel descriptivo y correlacional causal</p> <p>Diseño: no experimental de corte transversal</p>				<p>Población, muestra y muestreo:</p> <p>223 docentes del cual se extrajo una muestra probabilística de 141 docentes con muestreo aleatorio simple.</p> <p>Técnicas e instrumentos:</p> <p>Se aplicó encuesta con tres cuestionarios que cumplen con validez de contenido y alta confiabilidad por Alfa de crombach.</p> <p>Método de análisis de datos:</p> <p>Para la estadística descriptiva se utilizaron tablas y figuras con frecuencias y porcentajes según normas APA</p> <p>Así mismo para la estadística inferencial se utilizó la estadística multivariada de análisis de regresión logística multinomial, teniendo en cuenta las características de las variables.</p>			

Anexo 2. Instrumentos

CUESTIONARIO DE SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA

Estimado docente, a continuación se le presenta una serie de ítem las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

(Sólo puede marcar un casillero por cada ítem)

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA
5	Siempre
4	Casi siempre
3	A veces
2	Casi nunca
1	Nunca

	DIMENSIÓN 1	5	4	3	2	1
1	Siente que su supervisor posee conocimientos pedagógicos.					
2	Considera que le evalúa justamente en base a su labor dentro del aula	.				
3	Siente que su evaluación se realiza en base a su personalidad y no a su trabajo	.				
4	El supervisor justifica con ejemplos y teoría su labor dentro del aula.					
5	Considera que el instrumento que se usa para evaluarlo es el adecuado.					
6	Tiene conocimiento sobre lo que se le va evaluar y la puntuación que se le asignará.					
7	Se le facilita una copia del instrumento de evaluación que el supervisor utilizó para que lo pueda archivar.					
8	Se siento cómodo durante el proceso de evaluación	.				
9	Preferiría ser evaluado de forma más continua	.				
10	La retroalimentación que recibe lo ayuda a mejorar					
	DIMENSIÓN 2	5	4	3	2	1

11	Siente que se le brinda apoyo continuo para la mejora de su labor docente.					
12	Siente que el acompañante crea un ambiente organizado de trabajo.					
13	Siente que su acompañante lo escucha y lo guía para una mejora profesional.					
14	Su acompañante comparte sus experiencias profesionales con el fin de ayudarlo a mejorar.					
15	Siente que la relación con su acompañante es horizontal (se evidencian niveles de superioridad o jerarquía)					
16	Siente que su acompañante lo ayuda a reflexionar sobre su práctica docente.					
17	Su acompañante realiza un seguimiento de su trabajo dentro del aula.					
18	Su acompañante registra todas sus inquietudes y dudas sobre su labor dentro del aula.					
19	El lenguaje con el que se comunica su acompañante es claro, así como la retroalimentación que se le brinda.					
20	El acompañante lo ayuda a conocer sus fortalezas y debilidades con el fin de mejorar.					
	DIMENSIÓN 3	5	4	3	2	1
21	Se utilizan diferentes técnicas para el monitoreo docente.					
22	Siente que el monitoreo es constante.					
23	Considera que el monitoreo es un martirio en lugar de ser una ayuda pedagógica.					
24	Considera que el monitoreo sólo resalta las cosas negativas.					
25	Siente que a través del monitoreo puede aclarar sus dudas y resolver cualquier inconveniente.					
26	El monitoreo lo ayuda a resolver problemas cotidianos sobre el manejo de estrategias metodológicas y de programación.					
27	El monitor no se limita a revisar solo documentos sino que ve también la realidad.					
28	Se siente apoyado en todo momento.					

29	Los monitores demuestran empatía y brindan confianza.					
30	Las sugerencias que se le brindan son precisas y acertadas.					

CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

Comunicación:		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1.	En la IE se fomenta la comunicación escrita					
2.	Existe comunicación verbal fluida y oportuna entre directivos - docentes de la I.E					
3.	Propicia el diálogo constructivo entre los docentes					
4.	Fomenta la comunicación entre sus colegas					
5.	Se llega a un consenso en las decisiones de grupo					
6.	Acepta la opinión de los demás					
7.	En su I.E se toma en cuenta las sugerencias de los docentes					
Trabajo en equipo:						
8.	En su I.E se fomenta un trabajo activo entre sus colegas					
9.	Cumple con las responsabilidades satisfactoriamente					
10.	Colabora espontáneamente en las actividades de la I.E					
11.	Orienta la tarea en forma conjunta					
12.	Estimula participación de los demás					
13.	Se siente cómodo trabajando en equipo					
14.	Cumple con los objetivos Institucionales					
15.	Participa activamente en la elaboración del PAT					
16.	Propicia la participación activa para el logro de metas institucionales					

Organización:						
17.	Interviene en la elaboración de los documentos de gestión					
18.	Interviene en la planificación de las actividades de la IE					
19.	Las actividades en su I.E se encuentran insertadas en el PAT					
20.	Interviene en la organización de las actividades de la I.E					
21.	Participa en el desarrollo de las actividades curriculares					
22.	Se designa en forma equitativa la participación de los docentes en las actividades de la I.E					
23.	El director distribuye equitativamente las tareas de la I.E					
24.	La información que emana de las instancias superiores llega oportunamente					

Cuestionario de compromiso para docentes

Estimado docente:

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación orientado a describir el compromiso de los docentes de la institución donde Ud. labora. Le agradeceré responder las preguntas con la mayor sinceridad posible. El cuestionario es personal y anónimo. **La información que nos proporcione será tratada de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA.**

INSTRUCCIONES:

Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca con una (X) la alternativa que crea conveniente. Según la tabla de valoración siguiente: (duración aproximado: 25 minutos)

1	2	3	4	5
Nunca	<i>Casi nunca</i>	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Compromiso afectivo	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Tengo confianza en los valores de la institución.					
2	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución					
3	Me he integrado plenamente con la institución.					
4	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.					
5	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.					
6	Ésta institución tiene un gran significado para mí					
7	Siento apego emocional a la institución.					
	Compromiso de continuidad	Valoración				
		1	2	3	4	5
8	Cuento con diversas opciones de trabajo					
9	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución					
10	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo					
11	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.					
12	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.					
13	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo					
14	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.					
15	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.					
	Compromiso normativo	Valoración				
		1	2	3	4	5
16	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación					

	laboral con la institución					
17	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución					
18	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos					
19	Tengo una sensación de deuda con la institución					
20	Soy leal a la institución					
21	Tengo la obligación de permanecer en la institución					

Anexo 3. Base de datos

DOCENTE	SUPERVISION PEDAGÓGICA																													
	EVALUACION DOCENTE										ACOMPañAMIENTO DOCENTE										MONITOREO									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
D1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1
D2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
D3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
D4	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2
D5	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2
D6	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
D7	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	
D8	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
D9	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	
D10	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	
D11	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
D12	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
D13	3	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
D14	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
D15	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	
D16	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	
D17	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
D18	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	
D19	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	
D20	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	
D21	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	
D22	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	
D23	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	
D24	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
D25	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
D26	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
D27	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
D28	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	
D29	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	
D30	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	
D31	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
D32	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	
D33	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
D34	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	
D35	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
D36	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
D37	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	
D38	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
D39	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	
D40	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	
D41	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	
D42	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	
D43	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	
D44	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	
D45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	
D46	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	
D47	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	
D48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	
D49	1	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	
D50	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	
D51	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
D52	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	
D53	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	
D54	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	
D55	5	5	4	4	4	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	
D56	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	
D57	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	
D58	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
D59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
D60	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	
D61	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
D62	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	
D63	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	
D64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
D65	2	2	1	2																										

D71	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3		
D72	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4		
D73	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3		
D74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
D75	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2		
D76	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2		
D77	3	2	3	3	1	2	3	3	3	5	3	3	2	5	4	2	3	2	3	3	1	3	5	4	3	4	3	4	4	3		
D78	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1		
D79	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2		
D80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
D81	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3		
D82	2	3	3	4	2	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	1		
D83	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	2		
D84	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	3	1		
D85	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	4	4	4	4	4	4	2			
D86	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1		
D87	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
D88	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3
D89	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
D90	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	
D91	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	
D92	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	
D93	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	
D94	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
D95	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2		
D96	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
D97	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
D98	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	
D99	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	
D100	1	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
D101	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2
D102	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
D103	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	
D104	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	
D105	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	
D106	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	5	5		
D107	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
D108	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
D109	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
D110	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
D111	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	
D112	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
D113	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	
D114	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
D115	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
D116	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
D117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
D118	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
D119	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	
D120	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
D121	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	
D122	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	
D123	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
D124	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	
D125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
D126	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	
D127	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	2	
D128	3	2	3	3	1	2	3	3	3	5	3	3	2	5	4	2	3	2	3	3	1	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	
D129	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	
D130	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	
D131	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
D132	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
D133	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2</																		

RELACIONES INTERPERSONALES																								
DOCENTE	comunicación						trabajo en equipo									organización								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
D1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2
D2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
D3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
D4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
D5	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3
D6	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2
D7	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
D8	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2
D9	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	3	3	3
D10	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
D11	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
D12	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
D13	3	3	2	2	1	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	2	3
D14	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
D15	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4
D16	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4
D17	2	1	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
D18	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2
D19	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2
D20	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2
D21	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
D22	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3
D23	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3
D24	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	1
D25	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2
D26	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3
D27	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2
D28	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
D29	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3
D30	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3
D31	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2
D32	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
D33	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3
D34	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3
D35	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1
D36	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
D37	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3
D38	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2
D39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
D40	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3
D41	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
D42	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3
D43	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3
D44	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2
D45	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1
D46	3	2	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
D47	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
D48	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
D49	2	2	3	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3
D50	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2
D51	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2
D52	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1
D53	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
D54	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1
D55	4	3	5	4	5	5	4	5	3	4	4	3	5	4	5	5	4	5	3	4	2	5	2	5
D56	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
D57	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
D58	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2
D59	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	2	2	1	2
D60	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2
D61	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1
D62	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
D63	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2
D64	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
D65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
D66	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
D67	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
D68	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2
D69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
D70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2

D71	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
D72	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3
D73	1	2	3	3	4	3	4	4	3	3	1	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2
D74	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
D75	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
D76	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2
D77	4	3	2	3	2	3	5	4	3	2	4	3	2	3	2	3	5	4	3	2	1	2	2
D78	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2
D79	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1
D80	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
D81	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3
D82	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3
D83	2	1	1	1	2	1	3	3	3	3	2	1	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2
D84	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1
D85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
D86	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1
D87	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
D88	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
D89	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3
D90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
D91	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3
D92	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
D93	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3
D94	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3
D95	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2
D96	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1
D97	3	2	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2
D98	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
D99	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
D100	2	2	3	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3
D101	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2
D102	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2
D103	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1
D104	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3
D105	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1
D106	4	3	5	4	5	5	4	5	3	4	4	3	5	4	5	5	4	5	3	4	2	5	5
D107	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
D108	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2
D109	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
D110	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	2	2	1
D111	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
D112	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2
D113	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2
D114	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2
D115	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
D116	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
D117	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
D118	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
D119	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2
D120	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
D121	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
D122	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
D123	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3
D124	1	2	3	3	4	3	4	4	3	3	1	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2
D125	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D126	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
D127	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2
D128	4	3	2	3	2	3	5	4	3	2	4	3	2	3	2	3	5	4	3	2	1	2	1
D129	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2
D130	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1
D131	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
D132	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2
D133	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2
D134	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1
D135	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3
D136	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1
D137	4	3	5	4	5	5	4	5	3	4	4	3	5	4	5	5	4	5	3	4	2	5	5
D138	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
D139	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2
D140	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
D141	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	2	2	1

DOCENTE	AFECTIVO							CONTINUIDAD								NORMATIVO					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
A1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
A2	1	2	5	2	5	2	2	2	1	2	5	2	2	2	5	2	1	2	5	2	2
A3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	5	4
A4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	5	3	4	3	3	3	4
A5	2	2	5	2	2	2	1	5	2	2	3	5	2	2	1	3	2	2	2	5	1
A6	1	5	3	5	2	5	2	3	1	2	3	3	2	2	2	5	2	3	5	3	2
A7	1	2	3	2	5	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3
A8	2	5	3	3	5	2	2	1	2	5	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2
A9	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	5	2	1	2	3
A10	2	5	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2
A11	4	4	4	3	3	5	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3
A12	4	4	5	5	5	3	3	3	5	4	4	5	3	3	3	5	4	3	3	5	3
A13	3	5	2	5	5	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	5	2
A14	2	2	3	5	5	2	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	2	2	5	2
A15	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4
A16	4	4	5	3	5	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	5	3	4
A17	2	1	3	2	2	5	2	2	5	1	3	2	2	5	2	1	5	5	2	2	2
A18	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3
A19	3	2	5	3	2	5	5	5	3	2	2	3	5	5	2	1	3	2	2	2	5
A20	3	2	3	5	2	5	3	5	3	2	3	5	2	2	3	3	3	5	2	3	3
A21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
A22	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4
A23	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4
A24	2	2	2	2	2	3	1	2	5	2	2	2	2	3	1	2	5	2	2	2	1
A25	2	5	5	5	2	3	5	1	2	5	5	2	2	3	2	5	5	1	2	2	5
A26	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	5	2	2	1
A27	5	5	2	2	5	5	3	5	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2	5	3
A28	3	3	2	5	2	2	5	3	3	3	5	2	5	2	2	2	3	3	2	2	5
A29	3	2	3	2	2	5	5	2	5	2	3	2	5	2	5	3	5	5	5	5	5
A30	3	3	3	5	2	5	3	2	5	3	3	2	5	5	3	3	3	2	5	2	3
A31	3	3	2	5	2	1	5	1	5	5	2	5	2	5	2	5	1	1	2	2	5
A32	2	2	3	3	2	2	3	2	5	2	3	3	2	5	5	3	2	2	2	2	3
A33	3	3	3	2	5	3	5	2	5	3	5	2	2	3	3	3	3	2	2	2	5
A34	2	2	3	2	5	2	2	3	5	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
A35	1	5	2	2	5	1	2	2	5	1	2	5	2	1	2	5	2	2	1	5	2
A36	3	5	3	3	5	3	5	2	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	5
A37	3	3	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
A38	2	2	3	2	2	2	2	2	5	2	3	2	2	5	2	3	3	2	2	2	2
A39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	2	3	3
A40	3	5	5	3	3	3	4	5	3	3	3	3	5	3	4	4	3	3	4	4	4
A41	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
A42	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
A43	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4
A44	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3
A45	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	5	2	1	2	1	2	2	2	1
A46	3	2	2	3	1	2	2	1	3	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2
A47	2	1	5	2	2	2	5	2	2	1	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	5
A48	5	1	2	2	2	5	2	2	5	1	2	5	5	2	2	5	2	2	2	1	2
A49	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	3	5	5	2	2	3	2	1	2	2	2
A50	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	5	5	2	2	5	3	3	1	2	2
A51	2	3	2	3	5	2	3	2	2	3	2	3	5	2	5	2	3	2	3	3	3
A52	2	1	2	1	5	2	1	2	2	1	5	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1
A53	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3
A54	2	2	2	2	5	2	1	2	2	4	2	2	1	5	1	2	1	2	2	2	1
A55	4	3	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	2	5	4
A56	3	3	5	3	2	3	2	3	5	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
A57	2	2	2	2	1	1	1	5	2	2	2	2	5	5	1	1	5	1	2	2	1
A58	5	1	2	2	5	2	5	2	1	1	5	2	2	2	2	1	2	5	2	5	5
A59	2	2	2	2	3	3	3	1	5	2	2	2	3	3	3	1	1	5	2	2	3
A60	1	5	1	2	5	2	2	5	1	5	1	2	2	5	5	2	2	1	1	5	2
A61	2	2	2	5	1	5	2	2	2	2	5	2	1	5	2	5	2	2	5	1	2
A62	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	5	3	3	2
A63	2	2	2	2	2	3	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	5	5	3	3	2
A64	2	2	5	5	3	2	5	2	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	2	5
A65	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1
A66	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
A67	2	2	2	3	5	3	3	3	2	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
A68	3	2	3	2	5	3	2	5	5	2	5	2	5	3	5	3	2	3	2	3	2
A69	2	2	4	5	5	2	4	5	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4
A70	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	3

A71	3	2	2	2	5	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	5	3	
A72	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4
A73	1	2	3	3	4	3	4	3	1	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4
A74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
A75	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
A76	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	5	3	3	2	2	3
A77	4	3	2	3	2	3	5	2	4	3	2	3	5	3	5	5	3	2	1	2	5
A78	2	2	1	2	1	2	1	1	5	2	1	2	1	2	1	5	1	1	2	2	1
A79	1	5	4	2	5	1	2	2	4	1	2	2	4	1	2	5	1	2	4	1	2
A80	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
A81	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	3	3	4
A82	2	1	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3
A83	2	1	1	1	2	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3
A84	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	5	2	1	1	2	2	2	2	1
A85	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
A86	1	5	1	4	1	1	4	1	4	1	5	4	1	1	4	1	2	4	2	2	4
A87	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	2	2	2	3	3
A88	3	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
A89	2	2	3	2	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2
A90	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3
A91	3	5	5	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
A92	3	3	3	2	2	2	5	3	3	5	3	2	5	2	2	3	5	3	2	2	5
A93	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	5	4	4	4
A94	3	5	3	3	3	2	4	3	3	3	5	3	3	2	4	4	5	3	4	4	4
A95	2	2	2	2	2	5	3	5	2	2	2	2	2	2	3	3	2	5	3	3	3
A96	2	2	2	2	1	2	1	5	2	2	2	5	1	2	5	2	1	2	2	2	1
A97	3	2	5	3	1	2	2	1	5	2	2	3	1	2	5	5	2	1	2	2	2
A98	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	5
A99	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	5	2	2	1	2
A100	2	2	3	1	2	2	2	1	5	2	3	1	2	2	2	3	5	1	2	2	2
A101	3	3	3	5	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2
A102	2	3	5	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3
A103	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	4	2	1	2	2	2	2	2	1
A104	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	5	3	4	4	3
A105	2	2	2	5	5	2	1	2	5	2	5	2	1	5	1	5	1	2	2	5	1
A106	4	3	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	3	4	2	5	4
A107	3	5	3	5	2	3	5	3	3	3	3	3	2	5	2	3	2	3	2	3	5
A108	2	4	2	2	4	1	1	4	2	5	2	2	5	1	1	5	4	1	5	2	1
A109	1	1	2	2	2	5	2	2	1	1	2	2	2	5	2	1	2	2	2	2	2
A110	2	5	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	5	1	1	2	5	3
A111	1	2	1	2	5	2	2	5	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2
A112	2	5	2	2	1	5	2	5	2	2	2	2	1	5	2	2	5	5	1	1	2
A113	2	3	5	5	2	2	2	2	2	5	3	3	2	2	2	2	2	2	5	3	2
A114	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2
A115	2	5	2	2	3	2	3	5	5	2	5	2	3	2	3	5	2	2	2	5	3
A116	1	5	1	1	1	5	5	4	1	5	1	4	5	1	1	5	4	5	5	5	5
A117	3	2	5	2	4	5	2	4	5	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	3	2
A118	2	2	2	3	3	5	3	3	5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
A119	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2
A120	2	5	5	5	2	4	2	5	4	2	2	4	5	2	4	2	5	5	2	2	2
A121	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	2	5
A122	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
A123	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4
A124	1	2	3	3	4	3	4	3	1	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4
A125	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
A126	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
A127	2	2	3	3	2	5	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	5	3
A128	4	3	2	3	2	3	5	2	4	3	2	5	2	3	5	5	3	2	1	2	5
A129	2	5	5	5	1	2	1	5	2	2	1	5	5	2	5	1	1	1	5	2	1
A130	1	1	2	2	5	1	2	2	1	5	2	5	1	1	2	1	1	5	1	1	2
A131	3	3	2	3	5	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	3	5	5
A132	3	3	3	2	2	2	5	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	5	5
A133	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3
A134	2	1	2	1	4	2	1	5	2	1	5	1	1	2	1	2	5	2	2	2	1
A135	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3
A136	2	2	4	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	4	2	4	1
A137	4	3	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	3	4	2	5	4
A138	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
A139	2	2	5	5	1	1	5	1	2	5	2	2	1	1	1	5	1	1	2	2	5
A140	1	5	5	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
A141	2	2	2	5	5	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	2	2	3

Anexo 4. Prueba piloto y confiabilidad

SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA																															
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	
1	2	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	3	2	2	
2	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	5	5	5	5	4	3	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	3	
3	3	4	4		4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	1	4	4	
4	5	4	1	5	5	1	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	
5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	1	5	4	3	1	5
6	1	5	4	5	5	1	4	1	5	4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	
7	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	1	4	3	3	3	3	1	3	5	3	3	3	
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	
9	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	
10	4	3	5	1	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	
11	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	1	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	
12	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	
13	3	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	4	1	5	
14	3	4	5	5	5	5	1	5	3	5	3	4	4	5	5	4	4	4	3	5	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	
15	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	
16	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	1	4	4	4	4	
17	1	3	3	3	3	1	3	3	4	1	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	3	4	4	
19	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	2	4	2	3	4	2	1	3	4	2	3	4	4	2	4	2	3	3	2	
20	1	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,853	,871	30

RELACIONES INTERPERSONALES																								
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24
1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
4	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4
6	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	3	3	5	5	2
7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4
8	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3
9	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	1	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3
10	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	3	1	5	4
11	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	5
12	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	2	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4
15	1	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4
16	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	1	5	2	2	2
17	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4
18	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
19	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3
20	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,923	,935	24

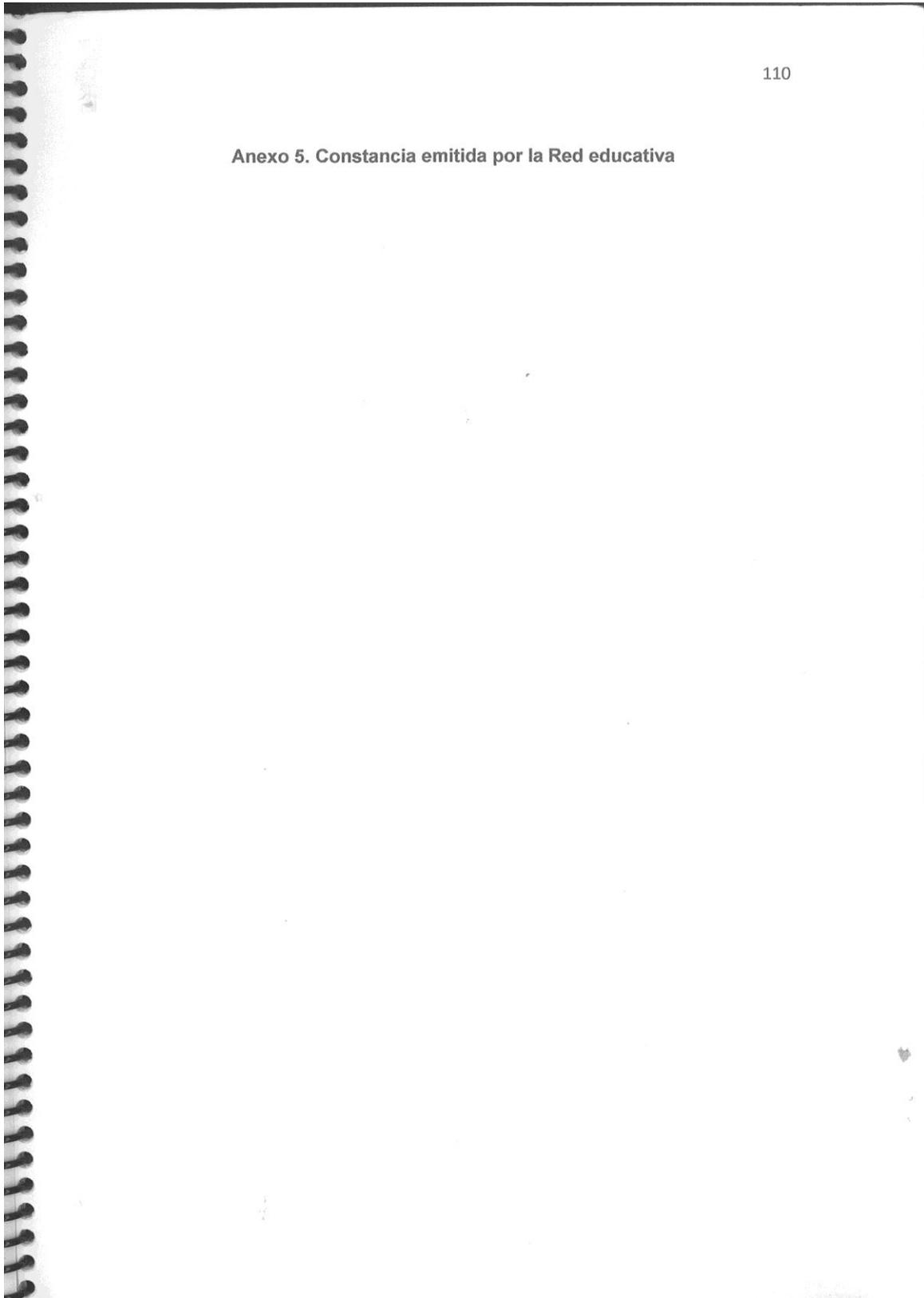
NIVEL DE COMPROMISO																				
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	2	5	5	5	5	2	5	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5
2	2	5	5	5	5	2	5	3	3	3	1	3	4	4	1	5	5	4	5	5
3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
6	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
7	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
8	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5
9	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
10	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
12	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
13	4	5	4	5	1	3	4	4	1	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4
14	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
15	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	1	5	4	5	5	4	1
16	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4
17	3	2	4	5	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	5
18	3	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	1	4	3	4	3
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,881	,892	21

Anexo 4. Validez de los instrumentos

Anexo 5. Constancia emitida por la Red educativa



Anexo 5. Constancia emitida por la Red educativa



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2008 "EL ROSARIO"
 Jr. Manuel Gonzales N° 1032 - Alt. Crda 6 Av. Universitaria - Telf. 5671193
 " Un PERÚ que lee, un país que CAMBIA "



CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

La coordinadora de la Red N° 13 Mg. Francis Leonor Avilez Jaramillo Directora de la I.E. N° 2008 "El Rosario" del nivel educación Inicial - Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 R-I-L.O.-S.M.P.

HACE CONSTAR:

Que el Doctorando:

Mg. MANUEL BUENAVENTURA ARMACANQUI RAYMUNDO

Ha aplicado sus instrumentos de certificado de validez de contenido del instrumento que mide nivel de compromiso, certificado de validez de contenido del instrumento que mide nivel de supervisión pedagógica certificado de validez de contenido del instrumento que mide nivel de relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la red N° 13 para la obtención de datos para su tesis titulada:

"La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales en el nivel de compromiso docente, en las instituciones educativas de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres".

Se le expide el presente documento a solicitud del interesado, para realizar los trámites correspondientes.

San Martín de Porres, 9 de Noviembre 2016




 Mg. Francis Leonor Avilez Jaramillo
 DIRECTORA
 I.E. N° 2008 "EL ROSARIO"

Anexo 4. Validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Compromiso afectivo							
1	Siente que su supervisor posee conocimientos pedagógicos.	/		/		/		
2	Considera que le evalúa justamente en base a su labor dentro del aula	/		/		/		
3	Siente que su evaluación se realiza en base a su personalidad y no a su trabajo	/		/		/		
4	El supervisor justifica con ejemplos y teoría su labor dentro del aula.	/		/		/		
5	Considera que el instrumento que se usa para evaluarlo es el adecuado.	/		/		/		
6	Tiene conocimiento sobre lo que se le va evaluar y la puntuación que se le asignará.	/		/		/		
7	Se le facilita una copia del instrumento de evaluación que el supervisor utilizó para que lo pueda archivar.	/		/		/		
8	Se siento cómodo durante el proceso de evaluación	/		/		/		
9	Preferiría ser evaluado de forma más continua	/		/		/		
10	La retroalimentación que recibe lo ayuda a mejorar	/		/		/		
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Siente que se le brinda apoyo continuo para la mejora de su labor docente.	/		/		/		
12	Siente que el acompañante crea un ambiente organizado de trabajo.	/		/		/		
13	Siente que su acompañante lo escucha y lo guía para una mejora profesional.	/		/		/		
14	Su acompañante comparte sus experiencias profesionales con el fin de ayudarlo a mejorar.	/		/		/		
15	Siente que la relación con su acompañante es horizontal (se evidencian niveles de superioridad o jerarquía)	/		/		/		
16	Siente que su acompañante lo ayuda a reflexionar sobre su práctica docente.	/		/		/		
17	Su acompañante realiza un seguimiento de su trabajo dentro del aula.	/		/		/		
18	Su acompañante registra todas sus inquietudes y dudas sobre su labor dentro del aula.	/		/		/		
19	El lenguaje con el que se comunica su acompañante es claro, así como la retroalimentación que se le brinda.	/		/		/		
20	El acompañante lo ayuda a conocer sus fortalezas y debilidades con el fin de mejorar.	/		/		/		
		Si	No	Si	No	Si	No	

21	Se utilizan diferentes técnicas para el monitoreo docente.	✓	✓	✓	✓
22	Siente que el monitoreo es constante.	✓	✓	✓	✓
23	Considera que el monitoreo es un martirio en lugar de ser una ayuda pedagógica.	✓	✓	✓	✓
24	Considera que el monitoreo sólo resalta las cosas negativas.	✓	✓	✓	✓
25	Siente que a través del monitoreo puede aclarar sus dudas y resolver cualquier inconveniente.	✓	✓	✓	✓
26	El monitoreo lo ayuda a resolver problemas cotidianos sobre el manejo de estrategias metodológicas y de programación.	✓	✓	✓	✓
27	El monitor no se limita a revisar solo documentos sino que ve también la realidad.	✓	✓	✓	✓
28	Se siente apoyado en todo momento.	✓	✓	✓	✓
29	Los monitores demuestran empatía y brindan confianza.	✓	✓	✓	✓
30	Las sugerencias que se le brindan son precisas y acertadas.	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

02 de junio del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: SORIA PÉREZ YOLANDA DNI: 10590428

Especialidad del evaluador: DRA. 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

Firma

Dra. Yolanda F. Soria Pérez
 Asesora Pedagógica y de Investigación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Evaluación docente							
1	Siente que su supervisor posee conocimientos pedagógicos.	✓		✓		✓		
2	Considera que le evalúa justamente en base a su labor dentro del aula	✓		✓		✓		
3	Siente que su evaluación se realiza en base a su personalidad y no a su trabajo	✓		✓		✓		
4	El supervisor justifica con ejemplos y teoría su labor dentro del aula.	✓		✓		✓		
5	Considera que el instrumento que se usa para evaluarlo es el adecuado.	✓		✓		✓		
6	Tiene conocimiento sobre lo que se le va evaluar y la puntuación que se le asignará.	✓		✓		✓		
7	Se le facilita una copia del instrumento de evaluación que el supervisor utilizó para que lo pueda archivar.	✓		✓		✓		
8	Se siente cómodo durante el proceso de evaluación	✓		✓		✓		
9	Preferiría ser evaluado de forma más continua	✓		✓		✓		
10	La retroalimentación que recibe lo ayuda a mejorar	✓		✓		✓		
	Acompañamiento	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Siente que se le brinda apoyo continuo para la mejora de su labor docente.	✓		✓		✓		
12	Siente que el acompañante crea un ambiente organizado de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Siente que su acompañante lo escucha y lo guía para una mejora profesional.	✓		✓		✓		
14	Su acompañante comparte sus experiencias profesionales con el fin de ayudarlo a mejorar.	✓		✓		✓		
15	Siente que la relación con su acompañante es horizontal (se evidencian niveles de superioridad o jerarquía)	✓		✓		✓		
16	Siente que su acompañante lo ayuda a reflexionar sobre su práctica docente.	✓		✓		✓		
17	Su acompañante realiza un seguimiento de su trabajo dentro del aula.	✓		✓		✓		
18	Su acompañante registra todas sus inquietudes y dudas sobre su labor dentro del aula.	✓		✓		✓		
19	El lenguaje con el que se comunica su acompañante es claro, así como la retroalimentación que se le brinda.	✓		✓		✓		
20	El acompañante lo ayuda a conocer sus fortalezas y debilidades con el fin de mejorar.	✓		✓		✓		

Monitoreo	Si	No	Si	No	Si	No
21 Se utilizan diferentes técnicas para el monitoreo docente.	✓					
22 Siente que el monitoreo es constante.	✓		✓			
23 Considera que el monitoreo es un martirio en lugar de ser una ayuda pedagógica.	✓		✓			
24 Considera que el monitoreo sólo resalta las cosas negativas.	✓		✓			
25 Siente que a través del monitoreo puede aclarar sus dudas y resolver cualquier inconveniente.	✓		✓			
26 El monitoreo lo ayuda a resolver problemas cotidianos sobre el manejo de estrategias metodológicas y de programación.	✓		✓			
27 El monitor no se limita a revisar solo documentos sino que ve también la realidad.	✓		✓			
28 Se siente apoyado en todo momento.	✓		✓			
29 Los monitores demuestran empatía y brindan confianza.	✓		✓			
30 Las sugerencias que se le brindan son precisas y acertadas.	✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

02 de junio del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: SOTO QUIROZ ROGER IVAN

Especialidad del evaluador: D.S. EN EDUCACIÓN DNI: 1.005.2673

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.

Firma
Dr. Roger Iván Soto Quiroz
 Asesor Pedagógico y de Investigación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Evaluación docente							
1	Siente que su supervisor posee conocimientos pedagógicos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Considera que le evalúa justamente en base a su labor dentro del aula	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Siente que su evaluación se realiza en base a su personalidad y no a su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	El supervisor justifica con ejemplos y teoría su labor dentro del aula.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Considera que el instrumento que se usa para evaluarlo es el adecuado.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Tiene conocimiento sobre lo que se le va evaluar y la puntuación que se le asignará.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Se le facilita una copia del instrumento de evaluación que el supervisor utilizó para que lo pueda archivar.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Se siente cómodo durante el proceso de evaluación	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Preferiría ser evaluado de forma más continua	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	La retroalimentación que recibe lo ayuda a mejorar	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Acompañamiento	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Siente que se le brinda apoyo continuo para la mejora de su labor docente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Siente que el acompañante crea un ambiente organizado de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Siente que su acompañante lo escucha y lo guía para una mejora profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Su acompañante comparte sus experiencias profesionales con el fin de ayudarlo a mejorar.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Siente que la relación con su acompañante es horizontal (se evidencian niveles de superioridad o jerarquía)	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Siente que su acompañante lo ayuda a reflexionar sobre su práctica docente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Su acompañante realiza un seguimiento de su trabajo dentro del aula.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Su acompañante registra todas sus inquietudes y dudas sobre su labor dentro del aula.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	El lenguaje con el que se comunica su acompañante es claro, así como la retroalimentación que se le brinda.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	El acompañante lo ayuda a conocer sus fortalezas y debilidades con el fin de mejorar.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Monitoreo	Si	No	Si	No	Si	No
21 Se utilizan diferentes técnicas para el monitoreo docente.	/		/		/	
22 Siente que el monitoreo es constante.	/		/		/	
23 Considera que el monitoreo es un martirio en lugar de ser una ayuda pedagógica.	/		/		/	
24 Considera que el monitoreo sólo resalta las cosas negativas.	/		/		/	
25 Siente que a través del monitoreo puede aclarar sus dudas y resolver cualquier inconveniente.	/		/		/	
26 El monitoreo lo ayuda a resolver problemas cotidianos sobre el manejo de estrategias metodológicas y de programación.	/		/		/	
27 El monitor no se limita a revisar solo documentos sino que ve también la realidad.	/		/		/	
28 Se siente apoyado en todo momento.	/		/		/	
29 Los monitores demuestran empatía y brindan confianza.	/		/		/	
30 Las sugerencias que se le brindan son precisas y acertadas.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

02 de junio del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: Rosario Romero Rosales DNI: 67976163

Especialidad del evaluador: Dirección de la Educación


Firma

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.

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: RELACIONES INTERPERSONALES

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No		
1	¿En la Institución Educativa existe apoyo por parte de tus compañeros de trabajo cuando tienes un problema?	✓		✓		✓			
2	¿En la Institución Educativa existe un buen nivel de convivencia entre tus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓			
3	¿En la Institución Educativa existen discusiones por desacuerdos internos entre tus compañeros?	✓		✓		✓			
4	¿El nivel de comunicación con tus compañeros de trabajo es fluido?	✓		✓		✓			
5	¿En la Institución Educativa se lleva Usted bien con sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓			
6	¿En la Institución Educativa le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando usted entró en la institución?	✓		✓		✓			
7	¿En la Institución Educativa cree que Usted que sus compañeros de trabajo se llevan bien entre todos?	✓		✓		✓			
8	¿En la Institución Educativa considera que sus compañeros de trabajo son además sus amigos?	✓		✓		✓			
9	¿En la Institución Educativa me siento realmente realizado como profesional de la educación?	✓		✓		✓			
10	¿En esta Institución Educativa sólo vale el contubernio para ocupar los cargos directivos?	✓		✓		✓			
11	¿En la Institución Educativa considera usted que tiene la suficiente autonomía en su trabajo?	✓		✓		✓			
12	¿En la Institución Educativa considera usted que se siente realizado en su trabajo?	✓		✓		✓			
13	¿En la Institución Educativa el puesto que ocupa está en relación con la experiencia que usted posee?	✓		✓		✓			
14	¿En la Institución Educativa su puesto está en relación con su titulación académica?	✓		✓		✓			
15	¿Existen posibilidades reales de ascender en su Institución Educativa?	✓		✓		✓			
16	¿Le gustaría permanecer en su puesto de trabajo dentro de su Institución Educativa?	✓		✓		✓			
17	¿Considera usted que en su Institución Educativa realiza un trabajo útil?	✓		✓		✓			
18	¿Considera usted que en su Institución Educativa es posible la promoción laboral por buen rendimiento laboral?	✓		✓		✓			
19	¿En la Institución Educativa se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente?	✓		✓		✓			

20	¿Considera usted que en la Institución Educativa su Directivos escuchan las opiniones y sugerencias de los trabajadores?	✓				✓		
21	¿En la Institución Educativa los directivos animan a los docentes a desarrollar sus propias ideas.	✓				✓		
22	¿En la Institución Educativa los directivos les agrada que los docentes hagan su trabajo de distintas formas?	✓				✓		
23	¿En la Institución Educativa los directivos animan a sus docentes a mejorar sus formas de hacer las cosas?	✓				✓		
24	¿En la Institución Educativa los directivos animan a encontrar nuevas formas de enfrentar los problemas que se presentan?	✓				✓		
25	¿En la Institución Educativa los directivos "valoran" nuevas formas de hacer las cosas?	✓				✓		
26	¿En la Institución Educativa, el espacio físico del lugar donde trabaja está diseñado adecuadamente?	✓				✓		
27	¿En la Institución Educativa, el ambiente físico del lugar donde trabaja existe ruidos, olores, o similares que incomodan tu trabajo?	✓				✓		
28	¿En la Institución Educativa el personal cuenta con todos los equipos y material necesarios para llevar a cabo sus funciones y responsabilidades?	✓				✓		
29	¿En la Institución Educativa sus directivos le traían bien, con amabilidad?	✓				✓		
30	¿Considera usted que en su Institución Educativa tiene un cierto nivel de seguridad en su puesto de trabajo, de cara al futuro?	✓				✓		
31	¿Considera usted que en su Institución Educativa existe buena comunicación de arriba a abajo entre directivos y personal de la Institución?	✓				✓		
32	¿Considera usted que en su Institución Educativa existe buena comunicación de abajo a arriba entre el personal de la institución y sus directivos?	✓				✓		
33	¿En la Institución Educativa los materiales y equipos que utilizan el personal son mantenidos en forma adecuada?	✓				✓		
34	¿En la Institución Educativa el personal cuenta con la documentación actualizada de los procesos de trabajo (procedimientos)?	✓				✓		
35	¿En la Institución Educativa el personal cuenta con tiempo para reflexionar y aprender del trabajo que han realizado?	✓				✓		
36	¿En la Institución Educativa el control se utiliza sólo como mecanismo de intimidación para reprimir a los que se oponen a las ideas de los directivos?	✓				✓		
37	¿En la Institución Educativa considera adecuado el nivel de exigencia por parte de sus directivos?	✓				✓		
38	¿En la Institución Educativa considera que tiene Usted unos	✓				✓		

	directivos justos?						
39	¿En la Institución Educativa usted cree existe un alto grado de compromiso con los objetivos institucionales por parte del personal de la institución?	✓		✓		✓	
40	¿En la Institución Educativa usted cree que existe personal que sólo están pendientes del reloj para retirarse del trabajo?	✓		✓		✓	
41	¿En la Institución Educativa considera usted que tiene la suficiente capacidad de iniciativa en su trabajo?	✓		✓		✓	
42	¿Si se alejaría de la Institución Educativa, extrañaría a sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓	
43	¿En la Institución Educativa el personal está dispuesto a esforzarse más allá de lo normalmente esperado para apoyar el éxito de la organización?	✓		✓		✓	
44	¿En la Institución Educativa el personal habla de la organización a sus amigos como una gran organización para la cual trabajar?	✓		✓		✓	
45	¿En la Institución Educativa el personal encuentra que sus valores y los de la organización son muy similares?	✓		✓		✓	
46	¿En la Institución Educativa el personal se siente muy orgulloso de decir a otros que son parte de esta organización?	✓		✓		✓	
47	¿La Institución Educativa realmente inspira lo mejor de su personal en términos de desempeño en el trabajo?	✓		✓		✓	
48	¿Al personal realmente le preocupa el destino de la Institución Educativa?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIAS

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

11 de junio del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: SORCIA PÉREZ YOLANDADNI: 10540428

Especialidad del evaluador: DRA. 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 planeados son suficientes para medir la dimensión

Firma

Dra. Yolanda F. Sorcia Pérez
 Asesora Pedagógica y de Investigación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: RELACIONES INTERPERSONALES

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿En la Institución Educativa existe apoyo por parte de tus compañeros de trabajo cuando tienes un problema?	✓		✓		✓		
2	¿En la Institución Educativa existe un buen nivel de convivencia entre tus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿En la Institución Educativa existen discusiones por desacuerdos internos entre tus compañeros?	✓		✓		✓		
4	¿El nivel de comunicación con tus compañeros de trabajo es fluido?	✓		✓		✓		
5	¿En la Institución Educativa se lleva Usted bien con sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿En la Institución Educativa le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando usted entró en la institución?	✓		✓		✓		
7	¿En la Institución Educativa cree que Usted que sus compañeros de trabajo se llevan bien entre todos?	✓		✓		✓		
8	¿En la Institución Educativa considera que sus compañeros de trabajo son además sus amigos?	✓		✓		✓		
9	¿En la Institución Educativa me siento realmente realizado como profesional de la educación?	✓		✓		✓		
10	¿En esta Institución Educativa sólo vale el contubernio para ocupar los cargos directivos?	✓		✓		✓		
11	¿En la Institución Educativa considera usted que tiene la suficiente autonomía en su trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿En la Institución Educativa considera usted que se siente realizado en su trabajo?	✓		✓		✓		
13	¿En la Institución Educativa el puesto que ocupa está en relación con la experiencia que usted posee?	✓		✓		✓		
14	¿En la Institución Educativa su puesto está en relación con su titulación académica?	✓		✓		✓		
15	¿Existen posibilidades reales de ascender en su Institución Educativa?	✓		✓		✓		
16	¿Le gustaría permanecer en su puesto de trabajo dentro de su Institución Educativa?	✓		✓		✓		
17	¿Considera usted que en su Institución Educativa realiza un trabajo útil?	✓		✓		✓		
18	¿Considera usted que en su Institución Educativa es posible la promoción laboral por buen rendimiento laboral?	✓		✓		✓		
19	¿En la Institución Educativa se valora positivamente el hacer las	✓		✓		✓		

38	¿En la Institución Educativa considera que tiene Usted unos directivos justos?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
39	¿En la Institución Educativa usted cree existe un alto grado de compromiso con los objetivos institucionales por parte del personal de la institución?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
40	¿En la Institución Educativa usted cree que existe personal que sólo están pendientes del reloj para retirarse del trabajo?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
41	¿En la Institución Educativa considera usted que tiene la suficiente capacidad de iniciativa en su trabajo?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
42	¿Si se alejaría de la Institución Educativa, extrañaría a sus compañeros de trabajo?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
43	¿En la Institución Educativa el personal está dispuesto a esforzarse más allá de lo normalmente esperado para apoyar el éxito de la organización?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
44	¿En la Institución Educativa el personal habla de la organización a sus amigos como una gran organización para la cual trabajar?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
45	¿En la Institución Educativa el personal encuentra que sus valores y los de la organización son muy similares?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
46	¿En la Institución Educativa el personal se siente muy orgulloso de decir a otros que son parte de esta organización?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
47	¿La Institución Educativa realmente inspira lo mejor de su personal en términos de desempeño en el trabajo?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
48	¿Al personal realmente le preocupa el destino de la Institución Educativa?	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir

11 de junio del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: SOTO QUIROZ ROGER IVAN DNI: 10052673

Especialidad del evaluador: DR. EN 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.


Dr. Roger Ivan Soto Quiroz
 Asesor Pedagógico y de Investigación

38	¿En la Institución Educativa considera que tiene Usted unos directivos justos?	/	/	/	/	/	/	/	/
39	¿En la Institución Educativa usted cree existe un alto grado de compromiso con los objetivos institucionales por parte del personal de la institución?	/	/	/	/	/	/	/	/
40	¿En la Institución Educativa usted cree que existe personal que sólo están pendientes del reloj para retirarse del trabajo?	/	/	/	/	/	/	/	/
41	¿En la Institución Educativa considera usted que tiene la suficiente capacidad de iniciativa en su trabajo?	/	/	/	/	/	/	/	/
42	¿Si se alejaría de la Institución Educativa, extrañaría a sus compañeros de trabajo?	/	/	/	/	/	/	/	/
43	¿En la Institución Educativa el personal está dispuesto a esforzarse más allá de lo normalmente esperado para apoyar el éxito de la organización?	/	/	/	/	/	/	/	/
44	¿En la Institución Educativa el personal habla de la organización a sus amigos como una gran organización para la cual trabajar?	/	/	/	/	/	/	/	/
45	¿En la Institución Educativa el personal encuentra que sus valores y los de la organización son muy similares?	/	/	/	/	/	/	/	/
46	¿En la Institución Educativa el personal se siente muy orgulloso de decir a otros que son parte de esta organización?	/	/	/	/	/	/	/	/
47	¿La Institución Educativa realmente inspira lo mejor de su personal en términos de desempeño en el trabajo?	/	/	/	/	/	/	/	/
48	¿Al personal realmente le preocupa el destino de la Institución Educativa?	/	/	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

11 de junio del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ramón Carlos Ramos Rosero Ruth DNI: 015716163

Especialidad del evaluador: Dirección Administrativa de la Institución Educativa

Ramón Rosero
 N° 11814

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.

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: NIVEL DE COMPROMISO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Compromiso afectivo							
1	Tengo confianza en los valores de la institución.	✓		✓		✓		
2	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución	✓		✓		✓		
3	Me he integrado plenamente con la institución.	✓		✓		✓		
4	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.	✓		✓		✓		
5	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.	✓		✓		✓		
6	Esta institución tiene un gran significado para mí	✓		✓		✓		
7	Siento apego emocional a la institución.	✓		✓		✓		
	Compromiso de continuidad							
8	Cuento con diversas opciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución	✓		✓		✓		
10	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo	✓		✓		✓		
11	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.	✓		✓		✓		
12	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
13	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo	✓		✓		✓		
14	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.	✓		✓		✓		
15	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
	Compromiso normativo							
16	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la institución	Si	No	Si	No	Si	No	
17	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución	✓		✓		✓		
18	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos	✓		✓		✓		
19	Tengo una sensación de deuda con la institución	✓		✓		✓		

20	Soy leal a la institución						
21	Tengo la obligación de permanecer en la institución	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

02 de junio del 2016

Apellidos y nombres del Juez evaluador: SORIA PÉREZ YOLANDA DNI: 10590428

Especialidad del evaluador: DEA. ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

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

Firma

Dra. Yolanda F. Soria Pérez
 Asesora Pedagógica y de Investigación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: NIVEL DE COMPROMISO

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Compromiso afectivo							
1	Tengo confianza en los valores de la institución.	✓		✓		✓		
2	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.	✓		✓		✓		
3	Me he integrado plenamente con la institución.	✓		✓		✓		
4	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.	✓		✓		✓		
5	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.	✓		✓		✓		
6	Esta institución tiene un gran significado para mí.	✓		✓		✓		
7	Siento apego emocional a la institución.	✓		✓		✓		
	Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Cuento con diversas opciones de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.	✓		✓		✓		
10	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.	✓		✓		✓		
11	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.	✓		✓		✓		
12	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
13	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
14	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.	✓		✓		✓		
15	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
	Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la institución.	✓		✓		✓		
17	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.	✓		✓		✓		
18	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en	✓		✓		✓		

estos momentos.					
19	Tengo una sensación de deuda con la institución.	✓		✓	✓
20	Soy leal a la institución.	✓		✓	✓
21	Tengo la obligación de permanecer en la institución.	✓		✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ HAY SUFICIENCIA

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

02 de junio del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: SOTO QUIROZ ROGER IVANDNI: 10052673

Especialidad del evaluador: DR. EN EDUCACION

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


 Firma
Dr. Roger Ivan Soto Quiroz
 Asesor Pedagógico y de Investigación

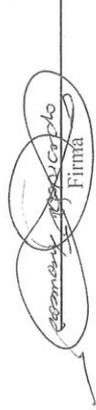
	estos momentos.		
19	Tengo una sensación de deuda con la institución.	/	/
20	Soy leal a la institución.	/	/
21	Tengo la obligación de permanecer en la institución.	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable 02 de junio del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: Roggero Ramos Rosmay Ruth DNI: 07976163

Especialidad del evaluador: Dra. Administración de la Educación


Firma

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

Anexo 6.

ARTÍCULO CIENTÍFICO**1. TÍTULO**

La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales en el nivel de compromiso docente, 2016.

2. AUTOR

Mgtr. Manuel Buenaventura Armacanqui Raymundo

3. RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la influencia de la supervisión pedagógica y de las relaciones interpersonales en el nivel de compromiso docente, en las instituciones educativas de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016

Radicó en una investigación básica, desarrollada bajo un diseño no experimental transversal, en una población de 223 docentes del nivel primario, de donde se tomó una muestra no probabilística obtenida por muestreo aleatorio simple y estratificado en los colegios de la Red educativa N° 13 de la UGEL 02. Se aplicaron tres cuestionarios para recoger la información sobre la supervisión pedagógica, relaciones interpersonales y compromiso docente. Los instrumentos cumplieron con los requisitos de validez de contenido al ser sometidos al juicio de expertos y mostraron niveles de confiabilidad alta: 0,853, 0,923 y 0,881 respectivamente. Para el tratamiento estadístico se utilizó el software SPSS versión 22 en español. Asimismo, se organizaron en tablas y figuras los resultados de las variables de estudio y para la contrastación de hipótesis se utilizó el análisis de regresión logística multinomial, dada la naturaleza de la variable dependiente.

El análisis estadístico indicó que la supervisión pedagógica y las relaciones interpersonales influyen hasta en un 47,3% en el nivel de compromiso docente, según el coeficiente de Nagelkerke y con una significancia de 0,046 y 0,000 para las variables analizadas.

4. PALABRAS CLAVE

Supervisión pedagógica, relaciones interpersonales, compromiso.

5. ABSTRACT

The objective of the research was to determine if pedagogical supervision and interpersonal relations influence the level of teacher commitment of the NETWORK N° 13, district of San Martín de Porres, 2016

It was based on a basic research, developed under a non-experimental cross-sectional design, with a population of 223 teachers of the primary level, the sample was probabilistic with simple random sampling and stratified by schools of the Educational Network N ° 13 of the UGEL 02. It was applied Three questionnaires to collect the information of the pedagogical supervision, interpersonal relations and teaching commitment through the technique of the survey to the sample d study. The instruments met the content validity requirements by expert judgment and high reliability levels of 0.853, 0.923 and 0.881 for the study variables. For the statistical treatment SPSS software version 22 in Spanish was used. The description of the results of the study variables was also organized into tables and figures, and the test of multinomial logistic regression analysis was used for hypothesis testing given the nature of the dependent variable.

Statistical analysis indicates that Pedagogical supervision and interpersonal relations influence 47.3% in the level of teacher commitment of the Network N° 13, district of San Martín de Porres, according to Nagalkerke statistic, being the level of significance of 0.046 and 0.000 .)

6. KEYWORDS

Pedagogical supervision, interpersonal relationships, commitment

7. INTRODUCCIÓN

Méndez (2015) elaboró la tesis de título Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque eco arqueológico en México, entre sus objetivos estuvo estudiar la posible influencia del grado de calidad del clima organizacional sobre el grado de compromiso organizacional de los empleados del parque eco arqueológico en México, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, la población estuvo conformada por 2000 empleados, la muestra corresponde a un tipo probabilístico de 633 empleados que respondieron a un instrumento adaptado de Meza y Paredes (2011) que cumple con validez y grado de confiabilidad de 0.938. Las conclusiones a las que arribó con respecto al objetivo considerado fue que se determinó que el grado de calidad del clima organizacional no es predictor del grado de compromiso organizacional de los empleados del parque eco arqueológico en México.

Girón (2014) en la tesis Acompañamiento pedagógico del supervisor educativo en el desempeño docente, tuvo como objetivo determinar la influencia del acompañamiento pedagógico del supervisor educativo en el desempeño docente, en el aspecto metodológico la investigación fue de tipo descriptivo, la población estuvo conformada por 42 docentes, el instrumento aplicado fue una boleta de preguntas a los docentes con la finalidad de que indiquen si son acompañados pedagógicamente por el supervisor educativo, arribó a la siguientes conclusiones: (a) el acompañamiento pedagógico tiene incidencia en el desempeño docente debido a que a través de este proceso se estimula a los docentes para que desarrollen sus habilidades pedagógicas, y (b) las debilidades más notorias de la supervisión educativa en el aspecto técnico pedagógico, radican al poco seguimiento y control de la actividad docente, el cual se puede verificar a través de la encuesta que indican que el supervisor educativo realiza pocas visitas a los establecimientos y los salones de clases.

Romay (2012) en su trabajo de investigación titulado supervisión educativa y utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TIC'S) en educación media general, se planteó como objetivo determinar la relación entre la supervisión educativa y utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TIC'S) en educación media general del municipio escolar San Francisco 1 del estado de Zulia, tipo de investigación fue de carácter descriptivo, el diseño fue no experimental transeccional, la población estuvo conformada por directivos y docentes con un total de 208 sujetos, la muestra fue probabilística de 73 sujetos y el muestreo estratificado, en cuanto a la técnica utilizada fue la encuesta con dos cuestionarios tipo likert para cada variable que cumplen con validez por juicio de expertos y confiabilidad por análisis de consistencia interna de alfa de cronbach con un resultado de alta confiabilidad para los dos instrumentos, entre las conclusiones sostuvo: (a) existe una relación alta y significativa entre las variables de estudio según Rho spearman de 0,815, y (b) los resultados descriptivos de la supervisión educativa tienden a categorías siempre y casi siempre, lo cual indica que siempre se cumple con los indicadores manifestados en el instrumento.

De la Garza y Robles (2010) desarrollaron el trabajo de investigación titulada El compromiso organizacional y la actitud de los profesores de ciencias económicas administrativas de las IES públicas frente a las necesidades de capacitación institucionales , asumieron el enfoque cuantitativo, tipo de investigación correlacional, la población fue de 430 docentes y determinado una muestra de 171 docentes de instituciones públicas de educación superior como son: Universidad Autónoma de Querétaro, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Instituto Tecnológico de Celaya e Instituto Tecnológico de Querétaro, elaboraron un instrumento con escalas tipo Likert que aplicaron mediante una encuesta, entre los hallazgos manifestaron lo siguiente: (a) la media del compromiso organizacional es (4.00), y (b) la actitud de rechazo hacia la

capacitación por parte de los docentes, está influenciado entre otros aspectos por el compromiso organizacional que cada uno de los docentes adquiere.

Tena, Jaik y Villanueva (2010) en el trabajo de investigación titulado Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado, con el objeto de identificar el grado de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes de nivel superior (posgrado), metodológicamente asumieron el enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal, aplicaron un instrumento con escalas tipo Likert que cumplen con proceso de validez por 5 expertos y confiabilidad en alfa de cronbach para medir el nivel de compromiso institucional, satisfacción laboral docente y clima organizacional en una población equivalente a 36 docentes de programas de postgrado. Entre las conclusiones destacaron: (a) Existe una correlación positiva y altamente significativa ($r = .852$, nivel de significancia $.01$) entre las variables satisfacción laboral y compromiso docente, y (b) la media más alta están referidas al compromiso institucional y están asociados con el compromiso de trabajar con calidad, con el gusto por el trabajo que realizan en la institución, y con el orgullo de pertenecer a la institución donde laboran.

En Ecuador, Muñoz (2011) realizó una investigación cuyo título fue Autoestima y las Relaciones interpersonales al interior de la empresa. Tuvo como objetivo general diseñar estrategias comunicacionales que permitan mejorar los procesos comunicativos internos de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Ibarra, EMAPA-I. La población investigada estuvo integrada por el personal administrativo y operativo que labora en la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Ibarra. El universo total lo conforman los 170 empleados que laboran en la Empresa y la muestra fueron 118 empleados. Llegó a las siguientes conclusiones: (a) Existe voluntad en empleados y autoridades en mejorar los procesos comunicativos que se desarrollan al interior de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de

Ibarra, EMAPA-I, (b) Los canales de comunicación que utiliza la EMAPA-I no han cumplido las necesidades de sus públicos internos. La investigación realizada determinó la necesidad de crear nuevas estrategias comunicacionales para mejorar la comunicación entre autoridades y empleados de la Empresa, (c) La investigación desarrollada evidenció que existen problemas interpersonales al interior del grupo; lo que dificulta las relaciones laborales, al igual que los procesos comunicativos internos. Reflejándose en: mal rendimiento, menos productividad y deficiencia en la atención al cliente, y (d) La mejor forma de comunicarse para el personal es a través de la intranet o correo interno y una comunicación de persona a persona, aun cuando esta última fue degenerar los mensajes y constituirse en información poco veraz. La Intranet deberá cumplir requisitos de accesibilidad web permitiendo su uso a la mayor parte de las personas, independientemente de sus limitaciones físicas o las derivadas de su entorno.

En Venezuela, Maldonado (2010) realizó la investigación para optar el grado de Especialista en Contabilidad Bancaria, cuyo título fue "Las Relaciones Interpersonales de los empleados del Banco SOFITASA, Banco Universal Agencia Mérida y su incidencia en la cartera de clientes. Tuvo como objetivo conocer la incidencia de las relaciones interpersonales en el aumento de la cartera de clientes del Banco SOFITASA, Banco Universal Agencia Mérida. El estudio fue de tipo descriptivo con un diseño experimental con la modalidad de campo y de observación participante. Se contó con una población de 58 personas y 2500 clientes presentados en las distintas oficinas de la Agencia Mérida en el lapso de una semana. Para la obtención de información se empleó la técnica de cuentas y guías de observación. Se concluyó que existen debilidades en cuanto a la interacción entre los empleados, fallas en la comunicación y motivación, lo que repercute en el clima laboral y por consiguiente afectando el incremento de la cartera de clientes.

Guarniz (2014) en la tesis para el grado académico de maestría en educación titulado Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de Medicina De La Universidad Privada Antenor Orrego, 2012. El objetivo fue establecer la relación entre satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores, de tipo descriptivo y correlacional, la muestra estuvo conformada por 103 docentes de medicina, el instrumento para medir el compromiso institucional estuvo conformada por 17 items de tipo Likert con un nivel de confiabilidad alta, las conclusiones de la investigación determinan que: (a) no existe influencia significativa ni positiva entre el compromiso institucional con el desempeño docente de los profesores de Medicina de la Universidad Privada Antenor, (b) descriptivamente el nivel compromiso institucional de los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012 es moderado, con una media de 65.06 y muestra prevalencia de la dimensión afectiva, con una media de 69.83.

Pérez (2014) en su investigación titulada Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas, tuvo como objetivo precisar el sentido e intensidad de la relación entre motivación y compromiso organizacional en un contexto sociodemográfico y organizacional específico, la muestra estuvo conformada por 226 empleados de dos universidades de Lima de tipo privada y pública, el instrumento utilizado para medir el compromiso organizacional fue de Allen y Meyer, los hallazgos indica que: existe una relación positiva, significativa y mediana entre el área de regulación introyectada, compromiso afectivo ($r_s(226)=.31, p<0,01$) y Compromiso Normativo ($r_s(226)=.32, p<0,01$).

Callomamani (2013) en la tesis de título La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores, se planteó como objetivo determinar si la supervisión pedagógica influye en el desempeño laboral de los docentes

de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, diseño no experimental transversal, la población estuvo conformada por 69 docentes del quinto grado de secundaria, los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios tipo Likert con una confiabilidad de 0,831 para supervisión pedagógica y 0,874 para desempeño docente, entre las conclusiones manifestó: (a) la supervisión pedagógica de los 69 encuestados en un nivel regular se ubica el 43,5 %, en el nivel bueno el 37,7 % y nivel malo es 18,8 % de los encuestados, (b) existe correlación entre las variables supervisión pedagógica y desempeño docente (0.863), y (c) en un 5% de confianza se afirma que la supervisión pedagógica influye significativamente en el desempeño laboral del docente

Rivera (2010) en su tesis de grado titulado Compromiso organizacional de los docentes de una Institución Educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas, entre sus objetivos se planteó determinar cuál es el grado de compromiso organizacional de los docentes de una escuela privada de Lima Metropolitana, el enfoque fue cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, la población y muestra fue de 43 docentes que respondieron a una encuesta en un instrumento tipo Likert, entre las conclusiones manifestó: (a) el grado de compromiso organizacional de los docentes es medio, (b) respecto a los componentes del grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo, y (c) según los estadísticos de Pearson y Spearman hay un grado de relación mediano entre las características demográficas: sexo y antigüedad laboral.

Palomino (2010) en la tesis de título La supervisión y la gestión emergente de instituciones educativas estatales del nivel secundario en la provincia de Huaura, quien entre sus objetivos tuvo determinar la relación de las funciones de la supervisión con la con la gestión emergente de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la provincia de

Huaura, metodológicamente fue descriptivo correlacional no causal, cuyo diseño fue no experimental, la población estuvo conformada por 1167 docentes y una muestra probabilística equivalente a 148 docentes, entre las técnicas aplicadas fue la entrevista a un cuestionario de preguntas validadas. Entre las conclusiones sostuvo que: Los niveles muy importante-importante de las funciones de supervisión como necesidad en la gestión educativa (a) verificación: 25,0%, (b) información: 37,9%, (c) asesoramiento: 93,9%, (d) innovación: 89,1%, (e) evaluación: 43,2%, y (f) mediación: 47,3%. También encontró relación entre las funciones de la supervisión con la gestión emergente de las instituciones educativas estatales del nivel secundario de menores de la provincia de Huaura.

8. METODOLOGIA

El método a utilizar en la presente investigación es el método científico, al respecto:

El método científico es uno solo pero puede variar un poco su contenido o interpretación para integrarlo adecuadamente en cada ciencia. El método científico indica el proceso o camino correcto para llevar a cabo una investigación científica para que una vez verificada se establezca leyes o teorías. (Gama, 2007 citado en Soto, 2014, p. 42).

De nivel explicativa, al respecto Yuni y Urbano (2006) manifestaron:

Se caracteriza por la búsqueda de las relaciones de causalidad. Intenta determinar las relaciones de causa y efecto que subyacen a los fenómenos observados. Hay claridad respecto a cuál es la causa y cuál/es el/los efecto/s. En este tipo de investigación, además de la causalidad se puede establecer cuáles son las magnitudes de cambio entre dos variables asociadas. Por ejemplo, se puede preguntar: ¿cómo influye A sobre B?, ¿cuál es el efecto de A sobre B?, o ¿cuál es la magnitud del cambio en una unidad de B por el cambio producido en una unidad de A? (p.81).

Al respecto en la presente investigación se tuvo como objetivo determinar la causalidad de dos variables independientes en una variable dependiente, permitiendo de esta manera determinar el porcentaje de influencia de las variables independientes en las variables dependientes.

la presente investigación estuvo conformada por los docentes de la Red educativa N° 13 del distrito de San Martín de Porres, siendo ellos los que informaron sobre la supervisión pedagógica, relaciones interpersonales y nivel de compromiso.

El tamaño de la población docente en las instituciones educativas de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, UGEL 02 es igual 223 docentes del nivel primaria

9. RESULTADOS

Los hallazgos encontrados en la investigación, en la parte descriptiva es que de la variable dependiente compromiso, se aprecia que el 56% de los docentes tienen poco compromiso, el 37,6% tienen un fuerte compromiso y el 6,4% débil compromiso en los docentes de la Red Educativa N°13 de la UGEL 02. Así mismo los resultados de las variables predictores muestran que la supervisión pedagógica es malo según el 50,5%, el 40% indica que es regular y un 9,5% manifiesta como bueno la supervisión pedagógica; por último las relaciones interpersonales muestran que es inadecuado según 50,3%, adecuado para el 44% de los encuestados y muy adecuado para un pequeño grupo de los encuestados conformados en el 5,7%.Y los hallazgos encontrados en la prueba de hipótesis indican la dependencia porcentual de las variables independientes supervisión pedagógica y relaciones interpersonales en el compromiso del docente. El cual según el resultado de Cox y Snell igual a 0.420, significa que las variables independientes explican en un 42% al compromiso, sin embargo, la dependencia más estable es en el

coeficiente de Nagalkerke, el cual se tiene que la variabilidad del compromiso se debe al 47,3% de la supervisión pedagógica y relaciones interpersonales. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto nos indica que La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen significativamente en el nivel de compromiso docente de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016

10.DISCUSIÓN

A continuación se detalla los hallazgos más importantes de la presente investigación. Los resultados del proceso estadístico análisis de regresión logística multinomial para comprobar la predicción de las variables independientes supervisión pedagógica y relaciones interpersonales en el nivel de compromiso de los docentes arrojaron los siguientes resultados:

Para la hipótesis general planteado: La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen significativamente en los niveles de compromiso docente de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016. El proceso estadístico del modelo a través del contraste de razón de verisimilitud indicó en un inicio una probable ocurrencia del compromiso docente, luego en el ajuste de modelo se comprobó que la variable relaciones interpersonales predice significativamente y la supervisión pedagógica en menor nivel de significancia la ocurrencia de un compromiso en el docente. Estas acepciones fueron corroboradas a través de las estimaciones de parámetros de Wald con un nivel de significancia menor a 0,05 sólo el nivel inadecuado de las relaciones interpersonales hacia el débil y poco compromiso de los docentes. Así mismo Pseudo R cuadrado de Nagelkerke indica una influencia de 47,3% de las variables independientes. Para la hipótesis general, luego de analizar los resultados de los estadísticos del modelo se concluye que las variables independientes supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen en la probabilidad de ocurrencia del compromiso

docente de las instituciones educativas de la Red educativa N° 13 de la UGEL 02 del distrito de San Martín de Porres.

Una de las limitaciones que se presentó en el proceso de desarrollo de la presente investigación fue que no se encontró antecedentes que guarden relación directa con las variables de estudio, pero si algunas investigaciones que antecedieron y que tienen relación con alguna de las tres variables que se consideró en esta investigación y se consideraron como antecedentes de investigación. En este sentido Méndez (2015) en su trabajo de investigación Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque eco arqueológico en México, arribó a la conclusión de que el nivel de calidad del clima organizacional no es una variable predictora del grado de compromiso que tienen los empleados hacia la institución del parque eco arqueológico de México. Este resultado es importante considerar, dado que en este estudio la predicción de la supervisión pedagógica es poco significativa, a esta variable podemos agregar que tampoco el clima es una variable predictora.

Así mismo Romay (2012) en su trabajo de investigación con el objetivo de determinar la relación de la supervisión educativa y utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TIC'S), concluye que si existe una asociación significativamente de acuerdo a los resultados estadísticos de Rho Spearman. En este trabajo se determinó que la supervisión pedagógica está asociada al compromiso de los docentes, según chi cuadrado de 0,046, lo cual podría estar explicado por el hallazgo de Romay. También Tena, Jaik y Villanueva (2010) realizaron una investigación similar con la finalidad de identificar el grado de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes de nivel superior, arribando a la conclusión de que el compromiso de los docentes se asocia altamente con la satisfacción laboral. Una explicación de los resultados para el compromiso podría estar explicado en la satisfacción laboral.

En nuestro contexto también se encontraron trabajos realizados por investigadores peruanos que sirvieron de guía en el presente trabajo, entre ellos se consideró el trabajo realizado por Guarniz (2014) quien se planteó como objetivo establecer la influencia del compromiso institucional en el desempeño docente de los profesores de Medicina de la Universidad Privada Antenor, concluyendo que no existe influencia positiva ni negativa del compromiso en el desempeño docente, es decir que, en un análisis de regresión logística, existe la probabilidad de que el compromiso institucional no sea predictiva para el desempeño docente, un rol distinto que podría cumplir el compromiso frente a otras variables de estudio. También, Pérez (2014) en su tesis de título Motivación y compromiso organizacional, arribó a la conclusión de que la motivación guarda una relación directa y significativa con el compromiso institucional.

En el aspecto descriptivo se pudo apreciar que el compromiso docente tiene una tendencia al nivel de poco compromiso según el 56% de los encuestados. Este resultado refleja el problema planteado a priori en la presente investigación, el cual es bastante preocupante, dado que el compromiso es un valor. El 37,6% manifiesta tener un fuerte compromiso en su labor docente, según los autores del instrumento que permitieron recoger sobre el compromiso Meyer y Allen (1991), este nivel permite elevar el desempeño en sus labores asegurando una identificación, sentido de pertenencia y lealtad a la institución educativa donde laboran. Pero sin embargo los autores también manifiestan que el empleado o trabajador con un alto compromiso de permanencia, mantiene un nivel bajo en sus labores dentro de la organización, limitándose estrictamente a hacer lo necesario para seguir dentro de la organización. Este aspecto se puede observar en la mayoría de docentes de condición laboral nombrada, que puede ser un factor también de predicción en la variable.

Trebejo (2015) sostuvo que los directivos tienen entre sus funciones establecer fuertes lazos morales entre maestros, en cuanto a su trabajo, actuando de forma cooperativa en el logro de los objetivos, y si el compromiso está relacionado al logro de las metas, el quehacer del

directivo como parte de sus funciones determina el compromiso del docente, esto en teoría, porque en la presente investigación se ha determinado lo contrario.

Finalmente el 6,4% manifiesta un nivel preocupante de débil compromiso en sus labores, según Becker (1960) el compromiso de sus labores es la relación que establece un individuo con su organización o institución, esta acepción no parece coincidir con la realidad, dado que los docentes con poco y débil compromiso son aquellos que justamente vienen laborando varios años en las instituciones educativas parte del estudio.

Del análisis realizado párrafos arriba, se puede concluir que la variable dependiente compromiso docente de acuerdo a los antecedentes es predicho por otros factores a los considerados en esta investigación, como la motivación y satisfacción laboral, que se consideraran en las recomendaciones.

El segundo hallazgo, de la hipótesis específica 1: La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen significativamente en el nivel de compromiso afectivo docente de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016. Según tabla 23, en los resultados se arribó a la conclusión de que las variables supervisión pedagógica y relaciones interpersonales predicen la probabilidad de ocurrencia de las categorías del compromiso afectivo en los docentes es de 35,3%, lo cual indica a su vez que una gran parte del 65% restante viene explicado por otras variables que no se han considerado en el estudio como modelo, con $p < 0,05$ para las relaciones interpersonales y $p > 0,05$ en la supervisión pedagógica

La carencia de investigaciones relacionadas al compromiso afectivo predichas por las variables independientes fue una limitación con la que se contó, por lo cual también se considera los resultados como un aporte teórico en el desarrollo del estado del arte del compromiso afectivo para futuras investigaciones que se realicen en nuestro contexto o fuera.

La descripción de los resultados para el compromiso afectivo mostró que los docentes de las instituciones educativas del nivel primario de la Red educativa N° 13 de la UGEL 02 del Rímac, tienen poco compromiso afectivo hacia las labores que realizan, esto según el 48,2% de los encuestados. Meyer y Allen (1991) sostuvieron que el compromiso afectivo es la conexión emocional que las personas desarrollan con la institución al percibir la satisfacción de sus necesidades, sobre todo las psicológicas y la culminación de sus expectativas. En este sentido, el poco compromiso, de acuerdo a la teoría podría estar afectado por la insatisfacción de sus necesidades, no habiéndose culminado sus objetivos en muchos casos. El 44% sostuvo que su compromiso es fuerte y el 7,8% consideró como débil afectivo su compromiso.

En el tercer resultado, de la hipótesis específica 2: La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen significativamente en el nivel de compromiso de continuidad docente de la Red N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016, se arribó a la conclusión de que las variables independientes supervisión pedagógica y relaciones interpersonales predicen la ocurrencia del compromiso de los docentes. El proceso estadístico de análisis de regresión logística multinomial determinó que las variables independientes predicen el 42,1%, lo cual indica a su vez que una gran parte del 58,9% restante viene explicado por otras variables que no se han considerado en el estudio como modelo. Como conclusión se rechaza la hipótesis nula, siendo p valor $< 0,05$ para las dos variables predictoras.

La teoría de las relaciones humanas propuesta por Mayo (1948) sostiene que el rol que cumplen los directivos en las organizaciones o entidades públicas es la gestión del recurso humano y sus aspectos como las interrelaciones en las instituciones públicas es muy importante, ya que es la persona indicada de evaluar las necesidades de los trabajadores para su desarrollo, pues el docente u otro trabajador en las entidades educativas no actúan de manera aislada sino como miembro de un grupo social y el directivo debe ser un gerente con clara comprensión de estos

aspectos de los docentes y trabajadores en general, así lo deben entender. De acuerdo a los resultados de la hipótesis específica 2, la mala interrelación de los miembros de la entidad educativa influye en el desarrollo del poco compromiso de continuidad de los docentes.

En cuanto al resultado descriptivo se aprecia que el compromiso de continuidad tiene una tendencia al nivel de poco y fuerte compromiso según 46,8% y 45,4% de los encuestados. Teniendo en cuenta este resultado se puede decir que el compromiso de necesidad donde los docentes, donde los docentes sienten que perdería mucho si deja la alguna de las entidades educativas de la Red N° 13 de la UGEL 02. Solo el 7,8% de los docentes manifestaron indicar que el compromiso de seguir en las instituciones educativas son débiles, es decir que a una mejor propuesta abandonarían la institución donde laboran.

El cuarto resultado, de la hipótesis específica 3: La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen significativamente en el nivel de compromiso normativo docente de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016, donde los estadísticos de prueba determinaron que, como en los casos anteriores se determinó que las variables independientes supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen en el compromiso normativo de los docentes de las instituciones educativas de la Red educativa N° 13 de la UGEL 02. El resultado de Pseudo R cuadrado de Nagelkerke comprueba la efectividad de predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías del compromiso normativo de los docentes es de 45,7%, siendo p valor < que 0,05 para las dos variables predictoras

La descripción de los resultados del compromiso normativo, sigue la tendencia marcada en la variable general. Es así que el 45,4% y 44% de los encuestados manifestó tener poco y fuerte compromiso respectivamente. Meyer y Allen (1991) sostuvieron que este tipo de compromiso es visto como un deber moral de permanecer fiel a la institución donde labora, como reciprocidad por recibir ciertos beneficios

como capacitaciones, permiso para estudio, etc. El 10% sostuvo que este tipo compromiso es débil en ellos. Esta situación se puede estar presentando en docentes que no han sido satisfechos en sus necesidades, por lo que es vacío este tipo de compromiso en ellos.

Por otra parte se consideró algunos análisis adicionales en el estudio, como la descripción en su estado natural de las variables independientes. La supervisión pedagógica de acuerdo al 57,5% de los encuestados es mala, el 39% considero como regular y sólo el 3,5% manifestó como buena. Sovero (2012) planteo que este proceso se basa en la asesoría permanente y el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica, que a través de las cuales una persona o equipo especializado visita, apoya y ofrece asesoramiento permanente al docente en temas relevantes a su práctica pedagógica. Los conceptos asumidos por Sovero de la supervisión pedagógica tienen una mala percepción por los docentes de la Red educativa N° 13 de la UGEL 02.

11. CONCLUSIONES

Primera:

La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen en el nivel de compromiso de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016 según el estadístico de Nagalkerke, el cual se tiene que la variabilidad del compromiso se debe al 47,3% (nivel de significancia de 0,046 y 0,000.)

Segunda:

La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen significativamente en el nivel de compromiso afectivo docente de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016. Según el estadístico de Nagalkerke, el cual se tiene que la variabilidad del compromiso afectivo se debe al 35,3% (nivel de significancia de 0, 069 y 0,000.)

Tercera:

La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen significativamente en el nivel de compromiso de continuidad docente de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016. Según el estadístico de Nagalkerke, el cual se tiene que la variabilidad del compromiso de continuidad se debe al 42,1% (nivel de significancia de 0, 044 y 0,000.)

Cuarta:

La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen significativamente en el nivel de compromiso normativo docente de la RED N° 13, distrito de San Martín de Porres, 2016. Según el estadístico de Nagalkerke, el cual se tiene que la variabilidad del compromiso de continuidad se debe al 45,7% (nivel de significancia de 0, 043 y 0,000.)

12. REFERENCIAS

- Almeyda , O. (2007). *Supervisión educativa*. Lima, Editorial Nuevo Milenio
- Alvarado, O. (2002). *Supervisión educativa. Teoría y práctica*. Lima:
- Alvarado.(2006)Gestión Educativa.Edit.San Marcos.
- Amorós, E. (2007). Comportamiento organizacional en busca del desarrollo de ventajas competitiva. Lima, Perú.
- Bayona,C.(2013).2Compromiso Organizacional "Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos.
- Betanzos,D.N.(2011)"El compromiso organizacional (CO)" docente y en la educación superior: Una revisión en América Latina durante la última década.
- Callomamani, R. (2013).*La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores* (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de:<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1687>
- Castañeda,R.A..(2001).Las organizaciones de alto desempeño. Universidad Juarez del Estado de Durango, México.
- Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2007). *Relaciones humanas*. (3ª ed.). México: Thomson.
- De la Garza, M. y Robles, J. (2010). *El compromiso organizacional y la actitud de los profesores de ciencias económicas administrativas*. (Tesis de maestría. Universidad Autónoma de Querétaro. México). Recuperado de http://www.uaq.mx/investigacion/revista_ciencia@uaq/ArchivosPDF/v2-n2/Compromiso.pdf
- Díez, S. (2006). *Técnicas de comunicación. La comunicación en la empresa*. España: Ideas propias.

- Esteban, F. (2001) "El contrato moral del docente", en programa de Educación en valores .España: Universidad de Barcelona. Instituto de Ciencias de la Educación.
- Girón, R. (2014). *Acompañamiento pedagógico del supervisor educativo en el desempeño docente*. (Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, México). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/08/Giron-Rocio.pdf>
- Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones*. México: CENGAGE.
- Guarniz, A. (2014). *Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012*. (Tesis de Maestría, Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú). Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/738/1/GUARNIZ_ANGHELLA_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_INSTITUCIONAL.pdf
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Jericó, P. (2001): *Gestión del Talento. Del profesional con talento al talento organizativo*. España: Ed Prentice Hall.
- Kerlinger, F. (2002). *Enfoque conceptual de la Investigación del comportamiento*. México: Interamericana.
- Maldonado, O. (2010). *Las Relaciones Interpersonales de los empleados del Banco SOFITASA, Banco Universal Agencia Mérida y su incidencia en la cartera de clientes*. (Tesis de Especialista en Contabilidad Bancaria). Venezuela: Universidad de Los Andes, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.
- Méndez, A. (2015). *Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque eco arqueológico en México*. (Tesis de maestría, Universidad de Monte Morelos. México). Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/432/1/Tesis%20de%20Amalia%20M%C3%A9ndez.pdf>

- Meyer, P. y Allen, J. (1991). Tres componentes, Conceptualización del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.
- Ministerio de Educación. (2009). Manual de Supervisión Pedagógica – Dirección de Investigación, Supervisión Documentación Educativa.
- Mogollón, A. (2004). Modelo para la supervisión educativa en Venezuela. *Revista ciencias de la educación*. 1(23): pp. 29-46
- Muñoz, P. (2011). *Autoestima y las Relaciones interpersonales al interior de la empresa*. Ecuador.
- Palomino, J. (2010). *La supervisión y la gestión emergente de instituciones educativas estatales del nivel secundario en la provincia de Huaura*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Lima, Perú). Recuperado de <http://bit.ly/295e7Od>
- Pérez, R. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*. (Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de <http://bit.ly/297dOFY>
- Peinado, L. y Vallejo, Y. (2005). *Factores que influyen en el clima organizacional de la Escuela de Administración. Núcleo de Sucre- Universidad De Oriente. Trabajo de grado no publicado*. Universidad De Oriente, Cumaná
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*. (Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4807/RIVERA_CARRASCAL_OSCAR_COMPROMISO_DEMOGRAFICAS.pdf?sequence=1
- Romay, N. (2012). *Supervisión educativa y utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TICs) en educación media general*. (Tesis de Maestría, Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo, Venezuela). Recuperado de <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9217-12-06420.pdf>
- Romero, R. (1997). *Elementos de supervisión educativa*. Honduras

- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Tamayo, L. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Argentina: Limusa.
- Tena, A., Jaik, J. y Villanueva, R. (2010). *Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado*. (Tesis de maestría. Instituto Politécnico Nacional, Unidad Durango. México). Recuperado de <http://bit.ly/28JAU2T>
- Trebejo, G. (2015). *Percepción de la Supervisión Pedagógica y Satisfacción Laboral de los docentes de primaria de la RED N° 18 de la UGEL 04 Comas –Lima 2014*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Lima, Perú

13. RECONOCIMIENTOS

Mi invalorable aprecio a mi asesora de investigación Yolanda Felicitas Soria Pérez, por ser la orientadora y maestra que con su profesionalismo me oriento a elaborar esta TESIS, por sus conocimientos y experiencia pude lograr concluir satisfactoriamente esta investigación, también agradezco a mi esposa, mis hijos, mi familia y mis compañeros de aula que me apoyaron a concretizar este trabajo de investigación.

Anexo 7.

Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico

Yo, Manuel Buenaventura Armacanqui Raymundo, estudiante del programa de Doctorado en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI 21444770, con el artículo titulado "Supervisión pedagógica y relaciones interpersonales en el nivel de compromiso docente, 2016.", declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (Uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros) asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo, la publicación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la universidad.

Lima, Diciembre del 2016

Manuel Buenaventura Armacanqui Raymundo

DNI N°21444770