



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Compromiso docente en el enfoque de género en instituciones
educativas públicas del distrito de Urubamba, Cuzco 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Arroyo Cornejo, Cesar Andre (ORCID: 0000-0003-3417-0414)

ASESOR:

Dr. Albornoz Jiménez, Carlos Francisco (ORCID: 0000-0002-7543-2495)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi Esposa e Hija por motivar mi vocación e inspirarme para poder superar cada dificultad en este camino insigne que recorro a diario como docente.

A mis padres, por ser mis primeros maestros y la fuente de inspiración para fortalecer esta noble tarea de contribuir en la formación de ciudadanos de bien y sobre todo preparados para construir una sociedad cada vez más justa.

Agradecimiento

A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo; por ser ejemplo de profesionalismo y por el enorme apoyo dedicado a contribuir en el desarrollo de mis capacidades docentes.

A mis colegas de las instituciones educativas de la ciudad de Urubamba por su enorme contribución en la realización de esta investigación.

Índice de contenidos

Caratula	
Dedicatoria	
Agradecimiento	
Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Índice de contenidos	4
Índice de tablas	5
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	14
III. METODOLOGÍA	28
3.1. Tipo y diseño de investigación	28
3.2. Variables, operacionalización	30
3.2.1. Variables	30
3.2.2. Operacionalización	31
3.3. Población, muestra y muestreo	32
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
3.5. Procedimientos	37
3.6. Método de análisis de datos	38
3.7. Aspectos éticos	38
IV. RESULTADOS	40
V. DISCUSIÓN	50
VI. CONCLUSIONES	60
VII. RECOMENDACIONES	61
Referencias	62
Anexos	68
Anexo 1. Matriz de consistencia.	68
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.	71
Anexo 3. Constancia de validación de instrumentos de medición.	75
Anexo 4. Confiabilidad.	87
Anexo 5. Resultados de la aplicación de los instrumentos de medición	93
Anexo 6. Pantallazo del Formulario de Google enviado a los docentes	96
Anexo 7. Autorización para aplicación de la investigación en escuelas	99

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable compromiso docente.	31
Tabla 2. Operacionalización de la variable enfoque de género.	31
Tabla 3. Distribución poblacional de los docentes.	32
Tabla 4. Ficha técnica del cuestionario sobre compromiso docente.	34
Tabla 5. Ficha técnica del cuestionario sobre enfoque de género.	35
Tabla 6. Validez de contenido para el cuestionario compromiso docente.	36
Tabla 7. Validez de contenido para el cuestionario sobre enfoque de género.	36
Tabla 8. Estadísticos de fiabilidad.	37

Índice de figuras

Figura 1. Porcentajes sobre el enfoque de género en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco	39
Figura 2. Porcentajes del compromiso docente en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco	40
Figura 3. Porcentajes del compromiso afectivo * Enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco	41
Figura 4. Porcentajes del compromiso de continuación y Enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco	42
Figura 5. Porcentajes del compromiso normativo y Enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco	43

Resumen

Esta investigación que lleva por título “Compromiso docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco 2021”, ha tenido como objetivo principal determinar la incidencia del compromiso docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco.

Con el propósito de cumplir con el objetivo de investigación se desarrolló un estudio de tipo básico, de nivel explicativo, enfoque cuantitativo y con diseño no experimental de corte transversal – correlacional causal. La población estuvo conformada por 50 docentes de las Instituciones Educativas Privadas Interculturales de la ciudad del Cuzco. La muestra fue no probabilística. La recolección de datos se cumplió a través de la técnica de la encuesta, teniendo como instrumentos a dos cuestionarios conformados por 20 ítems cada uno y una escala tipo Likert. Ambos instrumentos fueron validados por expertos y sometidos a la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach.

Luego de procesar los datos de la muestra se llegó a la conclusión general de que existe incidencia del compromiso docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco. Asumiendo que nuestra hipótesis era verdadera, debido a que, el modelo propuesto explica que el 44,9% de la varianza del enfoque de género (,449) se debe al compromiso docente, con un alto nivel de significancia.

Palabras clave: Compromiso docente, enfoque de género, estudiante, docente.

Abstract

This research entitled "Teaching commitment in the gender approach in Public Educational Institutions of the district of Urubamba, Cuzco 2021", has had as main objective to determine the incidence of the teaching commitment in the gender approach in Public Educational Institutions of the district of Urubamba, Cuzco.

In order to meet the research objective, a study of a basic type, explanatory level, quantitative approach and with a non-experimental design of cross-sectional causal correlation was developed. The population was made up of 50 teachers from the Intercultural Private Educational Institutions of the city of Cuzco. The sample was non-probabilistic. Data collection was accomplished through the survey technique, having as instruments two questionnaires made up of 20 items each and a Likert-type scale. Both instruments were validated by experts and subjected to the Cronbach's Alpha reliability test.

After processing the sample data, the general conclusion was reached that there is an incidence of teacher commitment in the gender approach in Public Educational Institutions of the district of Urubamba, Cuzco. Assuming that our hypothesis was true, because the proposed model explains that 44.9% of the variance of the gender approach (.449) is due to teaching commitment, with a high level of significance.

Keywords: Teaching commitment, gender approach, student, teacher.

I. INTRODUCCIÓN

Desde tiempos muy lejanos la mujer ha sido uno de los entes de la sociedad que mayor discriminación ha sufrido, limitando su participación y rol en el desarrollo de los pueblos. En la actualidad, la brecha de desigualdad social de género se está acortando, debido a ello, los diversos sistemas educativos han venido implementando una serie de normativas que permitan la inclusión de contenidos relacionados al fortalecimiento y el empoderamiento de la igualdad entre varones y mujeres. Todo ello, dentro del contexto de una educación de alto nivel orientada, entre otros aspectos, en el enfoque de género.

Sin embargo, no todos los espacios sociales han adoptado de manera inmediata las propuestas de este enfoque, si bien en algunos países como Chile se ha incluido normativamente e incluso en documentos oficiales del Mineduc (2017) se describe si puede ser posible la construcción de un educación que dejen de lado el sexismo, donde la comunidad educativa y todos los que la integran lleguen a valorar todas las capacidades y habilidades que tienen los individuos de diferentes sexos y edades y aquellos que se identifican con otros géneros. Existen datos de otros países que revelan una brecha muy marcada en los derechos igualitarios entre hombres y mujeres.

Así la revista FOCUS (2021) revela que la cantidad de 2.100 millones de niñas y mujeres que se encuentran viviendo en 67 países distintos llevan un ritmo desigual de desarrollo, por lo que para el año 2030 no obtendrán los objetivos que se refieren a la igualdad de género, por lo que tampoco alcanzarán a acceder a la anticoncepción y la educación en las niñas, obviamente que el liderazgo en la política se ve inalcanzable en conjunto con las leyes igualitarias en lo que se refiere el ámbito profesional, por lo tanto, la seguridad se ve lejana para ella. A esta problemática se suma el hecho de que existen docentes que no están comprometidos con el desarrollo de una educación basada en el enfoque de género, ya sea por convicciones morales, sociales o personales.

Debido a esta problemática en Latinoamérica ha sido necesaria la participación de la comunidad europea, a través de convenios, como el suscrito con la Cooperación Suiza en Bolivia, que según señala la Revista de la Fundación Educación para el Desarrollo (2020) desde el año 2017 se desarrollan acciones de fortalecimiento a la educación en la región de Santa Cruz, para que jóvenes y adultos; hombres y mujeres, mejoren sus oportunidades de acceso al empleo y autoempleo. Todo ello revela que aún estamos lejos de alcanzar una sociedad en donde hombres y mujeres sean tratados con equidad y más lejanos aun de la identidad de género que permita el respeto a la opción que cada ser humano elija como parte de sus desarrollo y maduración personal.

Un análisis somero de esta problemática a nivel nacional, desnuda una realidad más distante aun de los objetivos que se espera alcanzar en temas como el enfoque de género en el ámbito educativo y el compromiso del docente en su labor formativa bajo este enfoque. Según señala Montané (2017) en el Currículo Educativo peruano ya se hablada desde el año 2009 sobre la educación para equidad de género, como tema o eje transversal. Lo que es nuevo para los docentes es incluir la igualdad de género en los contenidos educativos. Al respecto, según Benavides (2007), aún falta aterrizar las leyes, programas y proyectos en herramientas y prácticas pedagógicas que permitan al docente transformarse y reinventarse para erradicar el machismo de una sociedad peruana muy sesgada.

De ahí que frente a esta inclusión han levantado su voz de protesta diversas organizaciones colectivas como “Con Mis Hijos no te Metas”. Constituida por madres y padres que han llevado ante los tribunales judiciales la confrontación de sus ideas tradicionales y sexistas, frente a la propuesta de un Currículo Educativo Nacional igualitario, que no solo abarca contenidos relacionados a identidad de género y opción sexual, sino que, se basa en un enfoque integral que busca equiparar las opciones de desarrollo para hombres y mujeres dentro de nuestra sociedad.

Este problema se torna más delicado aun cuando identificamos docentes que se niegan a cumplir su rol orientador y contribuir con ello para obtener un verdadero nivel de educación, que deje de lado la marginación a la mujer y que contribuya a la práctica de la tolerancia y la empatía entre seres humanos que piensan y sienten distinto y que no por ello, deben ser tratados de modo diferente. En ese sentido, si

se habla de género en el imaginario docente, nos referimos a un proceso de construcción y, en especial, de deconstrucción debido a los estereotipos de género impartidos por la sociedad (Solis - Espallargas, 2018). Esto demanda un exigente nivel de análisis y criticidad, los mismos que sirven como elementos fundamentales para tomar decisiones de igualdad e inclusión en general (Díez, 2019). Pese a estas reflexiones, la escuela como protagonista de estos procesos sociales, a veces solo se enfoca en cómo está constituido su plan curricular y no en cómo está constituida la formación de los maestros que lo aplican (Valenzuela & Cartes, 2020).

Cuando se analiza estas variables en el contexto de las escuelas estatales del distrito de Urubamba, Cusco; nos percatamos que la problemática es mayor debido a que por tradición la sociedad es machista, con familias impermeables en temas de equidad e identidad de género. Con docentes que, en el proceso de diversificación curricular, dejan de lado este grave problema que termina en el acoso a las mujeres, violaciones, bullying escolar y disparidad en la igualdad de trato al interior de las aulas y el seno familiar.

Es función de toda esta problemática que se logra identificar cada una de los argumentos que explican la ejecución de una investigación que permita encontrar respuesta a ¿Cuál es la incidencia del compromiso docente en el enfoque de género? Por lo que, para ello la justificación teórica permitirá incrementar el nivel de información sobre el compromiso docente y el enfoque de género, sistematizando el conocimiento científico para favorecer el desarrollo de un Currículo Educativo Nacional que favorezca el logro de la calidad educativa en nuestra región.

La justificación práctica; se basa en las actividades educativas que se analizarán dentro del procedimiento de medición a las variables de estudio, además, favorecerán el desarrollo de una conducta adecuada por parte de los docentes y directivos en cada una de las escuelas que se constituyen como parte de esta investigación. La justificación metodológica; permitirá la aplicación de técnicas, métodos y el diseño y aplicación de instrumentos que tienen como fin el proceso de recojo de datos, los cuales se someterán a los criterios de validez y confiabilidad, pudiendo así ser fiables de utilizarse en trabajos de investigación con propósitos similares a los de esta investigación.

La justificación social, se sustenta en el hecho de que esta investigación permitirá identificar a cada uno de los sujetos que se beneficiarán a partir de las conclusiones y resultados que se alcancen obtener y que en este caso serán los estudiantes, maestros y directivos; que, al contar con información científica sobre la problemática de estudio, podrán contribuir a la erradicación del problema.

De la misma forma, la identificación de cada uno de los elementos de la problemática, permite la formulación de los problemas investigación. El problema general corresponde a la pregunta: ¿Cuál es la incidencia del compromiso docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco 2021? El primer problema específico busca respuesta sobre ¿Cuál es la incidencia del compromiso afectivo del docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco 2021? A su vez, el segundo problema específico obedece a la pregunta ¿Cuál es la incidencia del Compromiso de continuación del docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco 2021? Y el tercer problema específico formula la pregunta ¿Cuál es la incidencia del compromiso normativo del docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco 2021?

Frente a cada una de estas interrogantes han surgido los objetivos de investigación, siendo el objetivo general: Determinar la incidencia del compromiso docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco 2021. De la misma forma, el primer objetivo específico es determinar la incidencia del compromiso afectivo del docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco 2021. El segundo objetivo específico es determinar la incidencia del Compromiso de continuación del docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco 2021. Mientras que, el tercer objetivo específico es determinar la incidencia del compromiso normativo del docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco 2021.

Como respuesta a cada uno de los problemas formulados se formula las hipótesis de estudio. Por ello, la hipótesis general afirma que, el compromiso docente incide en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del

distrito de Urubamba, Cuzco 2021. La primera hipótesis específica asevera que el compromiso afectivo del docente incide en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco 2021. La segunda hipótesis específica formula que el Compromiso de continuación del docente incide en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco 2021. Por último, la tercera hipótesis específica señala que el compromiso normativo del docente incide en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Con la intención de poder ampliar nuestro conocimiento se ha revisado información publicada en medios virtuales y que tienen vínculo con nuestro propósito de investigación.

En el ámbito internacional se ha identificado estudios previos, como el de García (2019) denominado “Compromiso docente y pensamiento crítico”. Sustentado en la Universidad Nacional de Rosario. Propuso la finalidad de encontrar el nexo entre el compromiso docente y el pensamiento crítico. Tuvo una metodología cuantitativa. La muestra estuvo seleccionada por seis personas a quienes se les aplicaron entrevistas. De acuerdo a la conclusión, los centros educativos profesionales no cumplen con los formatos o prácticas establecidos para llevar a cabo una educación de calidad, en donde pueda el profesor desarrollarse íntegramente, además se evidencia un bajo rendimiento en las actividades docentes.

Otra de las investigaciones corresponde a Cepeda (2018) titulada “Enfoque de género a la enseñanza de Educación Cultural y Artística en educación básica en instituciones educativas públicas de Quito, perspectiva de las autoridades”. Sustentada en la Universidad Central del Ecuador. La finalidad de este estudio fue evaluar el nexo entre los enfoques de género y la educación artística y cultural en diez centros educativos públicos de Quito. Enfoque cualitativo y como técnica la entrevista. Llegando a concluir que, dentro de los centros educativos no se halló un nexo entre los fenómenos investigados.

También se identificó el estudio de Ezcurra (2018) con el título de “Calidad educativa: el compromiso docente como elemento clave”. Presentado en la Universidad de Navarra. Su objetivo principal fue determinar la conexión entre la educación y la calidad. Contando con una metodología descriptiva. Llegando a concluir que, afirma que para tener diversidad de estudiantes motivados es de mucha importancia la obtención de discentes capacitados que puedan generar entusiasmo y así crear un relevante valor a la educación.

También, se identificó que Estupiñán (2016) realizó una tesis relacionada al enfoque de género y la gestión educativa en la localidad de Boyacá, Colombia.

Dicho estudio fue presentado en la Universidad de los Andes. Propuso la finalidad de evaluar las gestiones de la Política Educativa ubicado en la ciudad de Boyacá partiendo de la identidad de género. Para desarrollar este objetivo fue de tipo descriptivo. Los participantes son Rectores de Instituciones Educativas a quienes se les aplicaron entrevistas. En consecuencia, se evidencia que no se presenta un uso adecuado de la palabra identidad de género, en donde la política académica no ejecuta modelos desarrolladores que integren a ambos sexos.

De igual forma, Hidrovo & Naranjo (2016) investigaron acerca de la “Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la PUCE Matriz Quito”. Sustentado en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Tuvieron el fin de encontrar el nexo entre la percepción de justicia institucional de los discentes y su compromiso en las diversas instituciones educativas. El estudio es correlativo, en donde el instrumento empleado fue el cuestionario. En cuanto a la población de docentes fue de aproximadamente 1.200 docentes. Concluyendo que, los datos arrojados demuestran que mientras más capacitados y desarrollados sean los discentes de acuerdo a la justicia de igualdad de género, mayor será el nivel de compromiso hacia las niñas, en consecuencia, se presenta un nexo significativo y positivo entre ambos fenómenos investigados.

Existen también algunos artículos científicos publicados en diversas revistas. Así tenemos a Trejo, Llaven & Pérez (2015) que elaboraron un artículo titulado “El enfoque de género en la educación”, con dicho artículo se quiere tocar temas en lo que se refiere a conceptualizar los enfoques de género y cómo puede implicar este tema en la educación y la diversidad de asignaturas para una mejor formación de la comunidad estudiantil. Dicho enfoque ha presentado retos para poder aplicarlo en el sistema de educación debido a que la formación docente tiene una demarcación teórica que se encuentra ejerciendo multidisciplinaria que lo hacen cada vez más complicado.

Otra de las investigaciones corresponde a Bustos (2015) en su artículo sobre “Presencia del enfoque de género en la gestión escolar chilena: significados y experiencias”. Dicha investigación requiere de la búsqueda del compromiso que tiene el docente para llevar a cabo su labor, en donde se encuentre al tanto de los enfoques de género de los alumnos y alumnas en un centro educativo chileno. Por

tanto, se emplearon a un grupo de directoras entrevistas para conocer sus opiniones acerca del tema investigado, en donde gracias a los datos arrojados se demostró una baja diferencia entre el compromiso que tienen las directoras hacia sus alumnos y alumnas, y además, dificultad para validarse profesionalmente en el cargo.

También se ha identificado artículos publicados en el idioma inglés, dentro de los cuales destacan; Estrada & Mamani (2020) con su artículo denominado "Organizational commitment and teaching performance in basic education institutions". La finalidad fue encontrar el nexo que se presenta entre el desempeño laboral y el compromiso institucional del docente. El tipo de investigación fue no experimental, el diseño descriptivo y correlativo. En cuanto al universo de estudio estuvo integrado por 106 profesores. Usando cuestionarios. Los resultados mostraron que se presenta un fuerte nexo directo y significativo entre ambos fenómenos investigados. Teniendo un coeficiente de Rho 0,724. Se concluye que, si bien los docentes presentan un mayor compromiso organizacional, se desempeñarán mejor.

También se tiene la investigación de Barraza, Acosta & Ledesma (2015) en el artículo titulado "Organizational commitment of the teachers of a secondary education institution". Cuyo objetivo principal fue establecer las cualidades que tiene cada docente en cuanto a su compromiso con sus alumnos en un centro educativo de secundaria ubicado en la ciudad de Durango. La metodología fue correlativa y no experimental, en donde fueron aplicados cuestionarios a 60 profesores. En consecuencia, como resultado se determinó que se presenta un vínculo fuerte, ya que las características de cada docente influyen positivamente en los alumnos, pues su compromiso va más allá de enseñar, ya que no solo enseñan, sino que también son afectivos con el alumnado en general.

Por otro lado, Nobile (2015) cuyo artículo se denomina "Pleasures and commitment in secondary school teacher work: transformation of the other and personal recognition". Determino las condiciones que emplea el personal docente para trabajar con los alumnos en la "Escuela Secundaria de Reingreso", ubicado en Buenos Aires. La construcción del alumno como vulnerable requirió de los docentes un esfuerzo especial para garantizar la escolarización de estos jóvenes, en donde es posible por medio de ciertos trabajos emocionales que ayudan a

afrontar su labor con la mayor virtud y paciencia posible hasta llegar a ver que sus resultados sean de agrado para los alumnos.

A nivel nacional, los estudios que tienen afinidad con nuestra investigación corresponden a Villanueva (2020) el cual realizó un estudio presentado en la Universidad César Vallejo. Su principal finalidad fue encontrar si se presenta algún vínculo entre el compromiso docente y la manera en cómo conduce los aprendizajes hacia sus alumnos. Pudiendo emplear una metodología cuantitativa, y el diseño es el descriptivo correlacional, el cual fue realizado con una muestra de 30 alumnos del nivel de educación primaria, a los que se les administró como instrumento un cuestionario de preguntas cerradas. Dentro de los hallazgos encontrados se llegó a la conclusión que el compromiso docente y la manera de conducir los aprendizajes los docentes son de medio a bajo, encontrándose debilidades que requieren ser atendidas con el objetivo de optimizar la calidad educativa de los estudiantes del nivel de educación primaria.

También se cita a Alanoca (2020) con su investigación planteó la finalidad de establecer el nexo entre la responsabilidad del docente y las gestiones curriculares. Pudiendo aplicar una investigación cuantitativa, descriptiva y no experimental. Contando con la participación de 74 profesores. Además, aplicó cuestionarios a toda la población. Llegando a concluir que, el 92.8% de las personas entrevistadas consideraron positivo el nexo entre Compromiso Docente y Gestión Curricular, en donde dichos hallazgos permitieron confirmar que ambos fenómenos investigados se relacionan positivamente.

Así mismo, Távara (2018) también se vuelve relevante con su investigación sustentada en la Pontificada Universidad Católica del Perú. Enfocándose en el objetivo de determinar la responsabilidad que tiene el profesor en mejorar los aprendizajes de los alumnos del instituto educativo objeto de estudio. Pudiendo trabajar bajo una metodología cuantitativa. Para ello, se contó con la contribución de los educadores implicados en el estudio. Además, su conclusión fue que, los profesores tienen a su cargo responsabilidades y compromisos con los estudiantes, en donde su mayor labor es direccionar y demostrar enseñanzas, por lo que los docentes no se encuentran del todo capacitados para enfrentar su labor al 100%.

De igual forma, Pacco (2018) por su parte, se vuelve un autor interesante en este tema con su estudio sobre “Compromiso docente y el desempeño pedagógico

en el centro educativo 40025 Santa Dorotea – 2017”. Presentado en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Se enfocó en establecer el vínculo entre el compromiso docente y el desempeño pedagógico siendo una metodología básica, correlativa y no experimental, contando con una muestra de 16 discentes, en donde para la recolecta de datos fueron tomadas encuestas. Hallándose que sí se presenta un vínculo directo y moderado con un valor de $Rho = 0,541$ y valor de $p = 0,000$ entre ambos fenómenos investigados.

Por otro lado, vale mencionar a Peña (2017) en su tesis sobre gestión administrativa vinculada al compromiso docente. Sustentada en la Universidad Cesar Vallejo y aplicada en la ciudad del Callao. El estudio tiene como principal finalidad conocer cómo influyen las gestiones administrativas en los compromisos que tienen los profesores. El estudio se enfoca a un método básico – descriptivo y no experimental de corte transversal. Contando con la participación de 150 profesores a quienes se les emplearon diversos cuestionarios. Dichos cuestionarios fueron sometidos a una prueba de validación, en donde tuvo un valor de significación observada ($Sig. = 0,00$) la cual es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en el primer fenómeno de estudio, por tanto, es rechazada la hipótesis nula, concluyendo que, sí se presenta una influencia positiva y fuerte entre ambos fenómenos indagados.

En la misma forma se ha seleccionado información que corresponde a publicaciones en artículos científicos. Dentro de ellos se puede citar a Rodríguez & Pease (2020) puesto que este estudio se enfocó en conocer si influyen los enfoques de género en la educación sexual. En donde fueron aplicadas entrevistas a un pequeño grupo de 6 discentes. Los resultados muestran que los docentes tienen tres creencias que predominan y que son conservadoras en cuanto a lo que se refiere a género, sexo y sexualidad hablando que las creencias llegan a influir en la forma en la que se interpreta la educación sexual y se dice que la sexualidad es vista como biológica, mientras que el sexo de un individuo y su género representa lo mismo y lo más grave en temas educativos es que las creencias de los docentes es que la homosexualidad no es normal en los individuos, destacando el problema de que asumir las identidades de género de los chicos cuesta mucho más trabajo para los docentes.

También, Quispe & Paucar (2019) realizaron el estudio “Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú” que tuvo como objetivo encontrar el nexo entre las satisfacción laboral y compromiso organizacional de los profesores que laboran en la universidad objeto de estudio. Empleando una metodología cuantitativa y contando con la participación de 256 profesores, a quienes se les emplearon encuestas. Entre los hallazgos se evidenció que los profesores satisfechos laboralmente contemplan 33.9% ocasiones más la posibilidad de asumir compromisos organizacionales, al contrario, con los insatisfechos en donde un 48.3% presentan insatisfacción en el área laboral y finalmente un 70.2% no presentan compromisos de continuidad.

De la misma manera, Cerviño (2016) en su artículo denominado “Factores predictores del compromiso docente en escuelas públicas peruanas: un modelo estructural”, el fin fue comprobar la eficacia de un sistema estadístico predictivo del compromiso docente con el cambio educativo desde los factores de personalidad y autoevaluación. Contando con el método correlativo y con la participación de 888 personas profesionales. Concluyendo que, el compromiso docente con los procesos de cambio tiene lugar en un contexto en el que intervienen sus propias actitudes y conceptos sobre la educación. Por tanto, el cambio educativo necesita del compromiso de los docentes, puesto que, para que este sea exitoso, es imprescindible que el docente replantee la profesión. Los factores personales y los profesionales intervienen en los procesos de cambio docente

Dentro de los artículos científicos existen también publicaciones nacionales que se han redactado en inglés. Destacan dentro de ellas, los artículos de Salvador & Sánchez (2018) denominado “Executive leadership and the organizational commitment of Teachers”. Dicha investigación requiere conocer el nexo entre el liderazgo de los directivos y el compromiso organizacional del profesorado. Trabajando bajo una investigación cuantitativa, descriptiva, correlativa y no experimental. Participando en el estudio las personas involucradas en la investigación. Pudiendo emplear dos instrumentos validados y fiables. Dentro de los hallazgos encontrados se evidencia una relación rho Spearman =, 676 y un valor de $p = 0.000$ menor que el nivel $\alpha = 0.05$. Concluyendo que, se presenta un nexo significativo y moderado entre ambos fenómenos indagados.

En el caso de Moses & Berry (2016), a través de una investigación que observa ambas variables desde otra perspectiva, se buscaba comprobar que la falta de compromiso de los maestros con su rol educativo, puede estar definido a partir de su género y cómo esto los hace vincularse con los estudiantes (y el género de estos). La población objetivo fue la de una gran universidad, en el programa de formación de profesores, en Tanzania. Se usó como instrumento un cuestionario de autoevaluación, que comprende el compromiso y el género como variables (esta última como variable demográfica). Los resultados no mostraron que los roles de género estuviesen muy vinculados con el compromiso docente ni tampoco con el deseo de estudiar esta profesión.

Por su parte, Horn & Murillo (2016) en su estudio “Incidencia de la dirección escolar sobre el compromiso de los docentes” buscaron definir las prácticas de los directivos que tienen llegada sobre el compromiso docente, comprendiendo que esto es determinante para el desempeño de los maestros. Este estudio fue correlacional. Se usaron tres cuestionarios diferentes para cada público objetivo. Al respecto, los resultados indican que hay dos prácticas directivas que impactan en el compromiso pedagógico: instituir orientación y generar una estructura que mejora el nivel administrativo, además del apoyo técnico y pedagógico que pueden dar a sus maestros.

Así también, Fuentealba e Imbarack (2015) publicaron un estudio también relacionado al Compromiso Docente. El contexto educativo actual sitúa al docente en un nivel en el que es el responsable y ejecutor de acciones las cuales se inclinan a mejorar transformaciones educativas. Pero, desde una perspectiva visibilizada del compromiso docente y sus componentes podemos ver al docente como un factor determinante que termina siendo un realizador de cadenas marcadas desde el exterior donde el compromiso se convierte en un articulador de identidades y promotor del profesionalismo, dando propósito, implicación y acción a los procesos de cambio.

Dentro de las conceptualizaciones teóricas, se ha delimitado el esclarecimiento de las variables de investigación, las que tienen sustento teórico en un autor que fundamenta las dimensiones identificadas para cada una de ellas. Sobre la variable Compromiso docente García e Ibarra (2016) son los autores que fueron elegidos como referentes conceptuales. Ambos autores señalan que el

compromiso docente es cuando el trabajador toma una responsabilidad con la institución donde labora, por lo que sus aspiraciones están sentadas en cumplir los objetivos y mantenerse fijo en un puesto de trabajo, por lo que se puede presentar en un individuo que tiene compromiso docente tres componentes fundamentales que serían: Ser fiel de continuidad, lo cual sentirá el profesor un deseo de bienestar dentro de la institución, la necesidad de mantenerse en ella y cumplir con las normativas que la institución establece.

Existen otros autores que definen al compromiso docente como, por ejemplo; Izarra (2017) quien manifiesta que las funciones docentes tienen varias presentaciones con una complejidad múltiple, por lo que las demandas que tiene la sociedad pueden llegar a afectar el desempeño de la profesión cuando se encuentran ejerciendo sus labores. Asimismo, Biesta (2016) dice que los profesionales de la docencia tienen una gran responsabilidad con la sociedad que ha emergido actualmente, debido a las permutaciones constantes que se presentan lo que demanda nuevos compromisos con lo que es la educación, complicándose las diversas actividades que se realizan por la expresividad de las mismas labores generando conflictos dentro de los salones de clases.

De acuerdo con Tsang & Liu (2016) la comunidad docente muchas veces tiene emociones porque se sienten vulnerables, culpables y hasta explotados y esto se ve reflejado en una desmoralización por su profesión. De igual manera, Sánchez & Jara (2016) para conocer la responsabilidad docente se hacen estudios sobre los atributos profesionales que tiene el individuo y todas aquellas capacidades que posean, al igual que sus aspiraciones al cumplir con su labor, igual que se observa la ética profesional que conforma una parte fundamental del trabajo que ejerce.

Acosta, Navia & Bracamonte (2016) los autores han especificado que para que haya una formación docente adecuada es necesario que ésta se mantenga en continua evolución de acuerdo a cómo la sociedad se va transformando debido a las versiones nuevas que aparecen, las visiones por las que se ve reflejado la profesión y es que hay una gran cantidad de saberes que la sociedad necesita tenerla consigo para mantener el desarrollo humano tanto personal como social.

Estos autores a su vez establecen tres aspectos básicos que se constituyen como dimensiones del compromiso docente. La primera dimensión se designa, compromiso afectivo y según García e Ibarra (2016) se describen como vínculos

sentimentales que tiene el individuo con la institución donde está laborando, por lo que éste siente satisfacción al cumplir con los objetivos del ente y un orgullo por todas las metas que cumplen.

La segunda dimensión se denomina compromiso de continuación y para García e Ibarra (2016) se conceptualizan como el involucramiento del sujeto con todos los aspectos tanto físicos como afectivos hacia la institución, analizando la parte remunerada y el tiempo invertido en el ente y dejando claro que si no permanece en la institución sus oportunidades de trabajo disminuyen al igual que el tiempo que pudo haber perdido mientras laboraba en ella.

La tercera dimensión de esta variable recibe el nombre de compromiso normativo y según García e Ibarra (2016) el individuo desarrolla una lealtad hacia la institución donde se encuentra ejerciendo sus labores bien sea por la remuneración que recibe o por la moralidad que tiene el individuo y por las oportunidades que ha recibido desarrollando un sentido de permanencia hacia el ente educacional y viene siendo la razón por la que pone todos sus esfuerzos para que el centro de educación cada vez sea mejor.

La revisión de diversas fuentes bibliográficas permitió identificar la existencia de distintas orientaciones teóricas que cimentan la variable compromiso docente. De todas ellas se ha elegido a la teoría de los dos factores de Herzberg. Esta teoría tiene alta aproximación con nuestro propósito de investigación, debido a que Hellriegel (1998) sostiene que este modelo teórico produce dos tipos de satisfacción laboral en quienes desempeñan una función dentro de una organización pública o privada. Estas se generan por medio de distintas experiencias que se desarrollan en el campo laboral. El primer tipo de satisfacción se denominan factores de motivación; que es el reflejo de una buena satisfacción en el centro laboral. El segundo tipo se llama factores de higiene; que se origina debido a un sentimiento contrario y que origina insatisfacciones laborales.

Además, Hellriegel (1998) menciona que los factores de motivación se originan por las características que tiene un puesto de trabajo y que da lugar a los reconocimientos, responsabilidades, desafíos, desarrollos y a los vínculos que se puedan producir en el ámbito laboral como, por ejemplo, motivaciones. Estas particularidades dependerán del tipo de puesto laboral que desempeña el sujeto, el cual puede ser innovador y altamente satisfactorio. Por otro lado, sobre los factores

de higiene el autor manifiesta que son aquellos elementos que son externos o bien ajenos al área laboral, como, por ejemplo, los monitoreos, las políticas de la compañía, el ambiente laboral, el prestigio, las remuneraciones y finalmente la garantía de permanecer en el área laboral y que, si no son positivas o no cubren las expectativas del trabajador, se puede mantener cierto nivel de motivación, pero sin que este nivel se logre incrementar.

Por otra parte, en medio de las diversas orientaciones teóricas que se refieren al compromiso docente podemos nombrar al modelo teórico de las particularidades del puesto. Este modelo fue propuesto por Hackman & Oldham (1978) quienes mencionan sobre las labores que se desempeñan a nivel organizacional y detallan como debe ser constituido un trabajo para que sus empleados se sientan motivados y comprometidos. La motivación y el compromiso, según los autores se genera cuando el trabajador se encuentra en una posición de interés hacia su trabajo, además de ser impulsado por sus compañeros y superiores a mejorar la calidad en su área laboral, todo ello sin aceptar remuneraciones de sus superiores. Los trabajadores motivados y comprometidos reflejan una motivación laboral muy eficaz.

También se puede citar a Hackman & Oldham (1978) los que afirman que los componentes de su modelo teórico incluyen cinco aspectos fundamentales como son: (a) la Pluralidad de destrezas; que se refiere a las distintas capacidades y talento que posee el individuo durante el desempeño de su labor. (b) La identidad de tarea: la cual consiste en realizar el trabajo hasta cumplir con lo encomendado, surge aquí un compromiso de inicio a fin de la labor asumida evidenciando resultados concretos y óptimos. (c) La importancia de la tarea; es la relevancia que tiene para el trabajador el cumplir con lo encomendado, en tanto que la tarea realizada logre sensibilizar al empleador como a otro individuo (supervisor) fuera o dentro de la organización. (d) La autonomía; que hace hincapié sobre la importancia que tiene para el trabajador otorgarle autonomía o responsabilidad en el desempeño de sus funciones, así como, voluntad, autodeterminación, mucha prudencia y tino para tomar decisiones en labor. (e) La retroalimentación; que se refiere a las acciones que le permiten al trabajador obtener testimonios y observaciones respecto a la eficiencia y fiabilidad de su trabajo en el cual se

desempeña. Este último permitirá al trabajador conocer cuáles son los logros obtenidos a través de su trabajo o participación.

Las delimitaciones conceptuales sobre la variable enfoque de género se fundamentan en las concepciones establecidas por Decheco (2017) en donde menciona que el enfoque de género viene a ser una forma de entendimiento sobre cómo se dan las relaciones humanas y cómo el mundo debe comprenderlo, es por eso que puede ser conocido a través de visión de género o mirada de género, la cual es una manera de ser analizada la realidad que se vive en la sociedad sobre diversidad entre sexo y género y cómo puede llegar a manifestarse en diversas áreas geográficas, históricas, étnicas y culturales.

También se puede citar a otros autores que definen al enfoque de género, dentro de los cuales tenemos a Solís (2016) dentro de las escuelas hay una responsabilidad que es el transmitir saberes, formar a individuos con valores y regirnos por las normativas del comportamiento, sin embargo, es necesario que se proyecte un modelo no sexista incluyente dejando claro la democracia dentro de las escuelas, por lo que se deben formar nuevas generaciones con las capacidades de afrontamiento de retos que son complejos y que tengan grandes expectativas de equidad dentro de la sociedad.

Por lo tanto, es de creer que la identidad de género puede construirse y asimismo el sujeto ha de integrarse a la sociedad acatando todas las normas de comportamiento, no obstante, la sociedad debe respetar la autodefinición que el individuo a formado en su género y no forjar estereotipos que aún muchos no conocen (Lamas, 2016).

Para Calvo (2016) dentro de las políticas educativas se ha tratado de incluir la equidad de género para poder dar la inclusión a sectores de la sociedad que están siendo vulnerados y sus derechos menospreciados en cuanto a una educación de calidad, sin embargo, a pesar de que el sistema educativo ha puesto muchos esfuerzos para lograrlo todavía se encuentra un porcentaje de la sociedad que no ha logrado entender y se siguen realizando acciones para generar la igualdad de género dentro de los centros académicos.

Por otra parte, para Trejo (2016) tradicionalmente el género se ha visto autoimpuesto en la sociedad, estableciendo que los individuos que tienen determinado sexo deben estar orientados específicamente a ellos y denigrando sus

preferencias sexuales, limitando el desenvolvimiento de estos individuos en el área social y psicológica; esto se debe a que las familias se han criado en diferentes costumbres, culturas y valores transmitiendo estereotipos que lo que hace es dejar prejuicios hacia individuos con pensamientos diferentes. Lo que queda actualmente para la educación es que se forjen culturas de inclusión para que se vaya transmitiendo de época en época para que de esa forma la misma sociedad vaya evolucionando según las vivencias que van teniendo en su presente.

Además, hay condiciones que se asocian a la igualdad de género debido a que se espera un mayor desarrollo tanto económico como social para un bienestar humano donde todos se encuentren incluidos y que se le ofrezcan las mismas oportunidades a cada individuo sin importar etnia, sexo, entre otras. Es por ese motivo que en la educación se ha desarrollado un sistema de educación gratuita para poder llevar a las niñas, jóvenes y adultas que se encuentran en la pobreza a que tengan la mejor educación posible para que puedan imaginar su vida con más participación en la sociedad (Varoucha, 2016).

Estos autores señalan que el enfoque de género está estructurado por tres dimensiones, de las cuales la primera recibe el nombre de plano sociocultural, que Decheco (2017) define como una organización social que sirve como colaboración para todas las diferentes creencias que hay actualmente y el desarrollo de valores que pueden ser legitimados como una estructura social, otorgando mayores privilegios a cada individuo que se encuentre ligado a un sistema de género. La segunda, se conoce como plano relacional, en donde se encuentra referida en todas las formas en las que se estructura las interrelaciones ocurridas entre varones y féminas denotando las características por las que se dan las prácticas de género y que son establecidas o nombradas como relaciones de género. Por último, la tercera se conoce como plano individual, la cual se refiere a aquellas expectativas que tiene el individuo para poder manejarse en un plano personal y reflejar su actitud y de igual forma su simbología aclarando sus intereses y creencias propias, por lo tanto, se denomina como identidad de género.

Sobre el enfoque de género, existen diversas teorías. Las más conocidas son las macro y micro teorías sociales del género. De todas ellas se ha seleccionado dos teorías que se ajustan mejor a nuestros objetivos de investigación y a las características de la problemática descrita. La teoría del funcionalismo es una de

las que fue incluida en la clasificación que hace Ritzer sobre las teorías de género y que según Jonson (1998) permite identificar la existencia de Grupos sexistas y lo que hacen es marginar todo aquello que involucra la desigualdad social o aquellos elementos que dominan opriman a los diferentes y que centra su preocupación en mantener el debido orden de las sociedades.

Según el funcionalismo, el origen de la opresión de género se ve involucrado en el rol que tiene la familia patriarcal debido a que el papel que tiene la mujer dentro de ella se ve minimizada a pesar de que muchas veces muestra un valor y ética a los chicos es la mujer pero se ve socavado por la sociedad, todo ello porque considera al sexo femenino débil y deben ser sumisas delante del sexo masculino, ya que estos son los que generalmente aportan la economía dentro del hogar, por lo tanto, hay una gran desvalorización con la expresividad femenina y que se extiende de cultura en cultura dejando sólo una esperanza para el funcionalismo el cual es el género femenino, la cual tiene menos valor.

La autora de esta teoría complementa que, las mujeres pueden verse débiles cuando hay construcciones culturales ya que el esposo es quien toma un papel más autoritario mientras que la mujer suele ser más sumisa, esto se da por la competitividad instrumental en la economía reflejando el sexo masculino, el cual aporta un bienestar económico mientras que la mujer reverencia todo lo hecho por el patriarcal, sin embargo, dicha valoración no se encuentra extendida a todas las diversiones de cultura existentes pero si en aquellas que se ve involucradas en ideologías patriarcales.

Otra de las teorías de género se conoce con el nombre de teoría analítica del conflicto que fue sustentada por Chafetz (1984) quien con un enfoque transcultural y transhistórico requiere la creación de una nueva teoría que habla sobre las maneras societales particulares del género y que viene a ser un punto fundamental que se postula para dar a conocer muchos factores influyentes en cuanto a la estratificación de sexo y más que todo en la participación que tienen las mujeres y las grandes desventajas que se ven tanto en las áreas laborales como en el hogar, por lo que es necesario dejar pausas para que haya una separación del hogar con el área laboral y así poder equilibrar esas desventajas sociales que viven día a día las féminas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

El estudio fue tipo básico, pues su finalidad fue evaluar los elementos teóricos con la meta de encontrar soluciones a la problemática identificada en cuanto al compromiso docente y al enfoque de género.

Respecto a los estudios de este tipo Carrasco (2015) señala que en una indagación básica o fundamental se requiere de conocimientos de la realidad para así poder apostar a una población desarrollada. Se basa concretamente en la manera teórica en la que se puede encontrar soluciones a problemas determinados.

Método

El método que se pretendió utilizar es el hipotético – deductivo. Puesto que el origen fue la observación sistemática, a partir de la cual se ha formulado las diversas interrogantes de investigación, las premisas y los objetivos a lograr. Según señala Hernández, Fernández & Baptista (2016) mencionan que este tipo de método conduce a una serie de propósitos, lo cual para ello se procede a sistematizar las operaciones propuestas.

Enfoque

El enfoque correspondió al cuantitativo, debido a que se buscó demostrar la validez de las hipótesis a través de datos estadísticos que se obtuvieron a partir de las respuestas brindadas por los sujetos de la muestra de estudio, sobre el compromiso docente y el enfoque de género. En relación al enfoque de la investigación Valderrama (2015) explica que estos trabajos científicos recolectan datos numéricos que posibilitan el rechazo de las hipótesis formuladas como validas al inicio de una investigación.

Nivel

Este estudio fue de nivel explicativo. Su propósito fue hallar la causalidad y argumentar la incidencia de la variable compromiso docente en el enfoque de género.

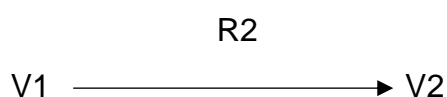
Para Hernández, et al (2016) los estudios de nivel explicativo tienen como propósito conocer las razones por las que una variable origina un efecto o es la causa de las características que muestra otra variable.

Diseño

El diseño fue de tipo no experimental, puesto que la intención del investigador fue no maniobrar intencionalmente los fenómenos denominados compromiso docente y enfoque de género. La medición estuvo únicamente orientada a conocer el estado o comportamiento de las variables en un momento determinado. Este diseño no experimental se orientó a su variante transversal ya que la medición se limitó a un solo periodo de tiempo.

En cuanto al diseño, Hernández et al (2016) han señalado que forma una parte simbólica de lo que representa la planificación sobre las intenciones del individuo que realiza la investigación, por lo que no tendrá intenciones de manipular el fenómeno que está estudiando, pero sí realizar un exhaustivo análisis de las conductas que ha tenido dicho fenómeno durante el tiempo de estudio.

A continuación, se grafica el paradigma de estudio:



En donde:

M = Docentes de instituciones públicas de Urubamba

V1 = Compromiso docente

V2 = Enfoque de género

r = Nivel de correlación – causa.

3.2. Variables, operacionalización

3.2.1. Variables

Definición conceptual del compromiso docente

García e Ibarra (2016) afirman que es cuando el trabajador toma una responsabilidad con la institución donde labora, por lo que sus aspiraciones están sentadas en cumplir los objetivos y mantenerse fijo en un puesto de trabajo, por lo que se puede presentar en un individuo que tiene compromiso docente tres componentes fundamentales que serían: Ser fiel de continuidad, lo cual sentirá el profesor un deseo de bienestar dentro de la institución, la necesidad de mantenerse en ella y cumplir con las normativas que la institución establece.

Definición operacional del compromiso docente

A fin de establecer las características del compromiso docente, se considerará su medición a través de las dimensiones que forman el componente: afectivo, de continuidad y normativo. De las cuales se segregan los indicadores que permitirán el diseño de un cuestionario con un total de 20 ítems y una escala Likert que facilitará medir sus características.

Definición conceptual del enfoque de genero

Decheco et al (2017) afirman que viene a ser una forma de entendimiento sobre cómo se dan las relaciones humanas y como el mundo debe comprenderlo, es por eso que puede ser conocido a través de visión de género o mirada de género, la cual es una manera de ser analizada la realidad que se vive en la sociedad sobre diversidad entre sexo y género y cómo puede llegar a manifestarse en diversas áreas geográficas, históricas, étnicas y culturales.

Definición operacional del enfoque de genero

Esta variable se podrá medir a través de sus componentes o dimensiones, las cuales son: Plano sociocultural, plano relacional y el plano individual. De estas dimensiones se disgregarán indicadores que permitirán la construcción de un cuestionario de 20 preguntas con una escala de opción de respuesta tipo Likert que hará posible la recolección de información sobre esta variable.

3.2.2. Operacionalización

Tabla 1.

Operacionalización de la variable compromiso docente.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices
Compromiso docente	García e Ibarra (2016) afirman que es cuando el trabajador toma una responsabilidad con la institución donde labora, por lo que sus aspiraciones están sentadas en cumplir los objetivos y mantenerse fijo en un puesto de trabajo.	Se considerará su medición a través de las dimensiones que forman el componente: afectivo, de continuidad y normativo. De las cuales se segregan los indicadores que permitirán el diseño de un cuestionario con un total de 20 ítems y una escala Likert	Compromiso afectivo	- Apego emocional - Satisfacción de necesidades - Identidad. - Fidelidad	1,2,3, 4,5,6, 7	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Compromiso de continuación	- Oportunidades laborales. - Inversión de tiempo. - Inversión económica. - Tiempo de servicio.	8,9,1 0,11, 12,13	
			Compromiso normativo	- Oportunidades de desarrollo profesional. - Sentido de recompensa. - Cumplimiento del deber. - Compromiso moral.	14,15 ,16,1 7,18, 19,20	

Tabla 2.

Operacionalización de la variable enfoque de género.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices
Enfoque de género	Viene a ser una forma de entendimiento sobre cómo se dan las relaciones humanas y como el mundo debe comprenderlo	Mide a sus componentes : Plano sociocultural, relacional y el individual. Permitieron la construcción de un cuestionario de 20 preguntas con una escala de opción de respuesta tipo Likert	Plano sociocultural	- Creencias sociales - Valores - Estructura social - Empoderamiento - Privilegios	1,2,3, 4,5,6, 7	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Plano relacional	- Discursos - Practicas - Roles - Relaciones sociales	8,9,1 0,11, 12,13	
			Plano individual	- Expectativas - Intereses - Fantasías - Creencias personales	14,15 ,16,1 7,18, 19,20	

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según Corbetta (2016) en su texto sobre investigación social señala que la población no es más que un conjunto de individuos con cualidades compartidas y que han despertado la curiosidad de una persona por analizarlos y encontrar solución a los problemas existentes.

Para nuestra investigación se ha seleccionado una población que estuvo integrada por el total de 53 profesores. Todos los docentes cuentan con título profesional debido a las exigencias de la Carrera Magisterial. Los mismos, son residentes del distrito de Urubamba y/o de distritos aledaños dentro de Cuzco.

Criterios de inclusión

En medio de estos criterios se consideró a los docentes, varones y mujeres, que laboran en estas instituciones educativas del distrito de Urubamba en calidad de nombrados o contratados. También se incluyeron solo aquellos docentes que en el momento de la aplicación de los cuestionarios se encuentre participando en la reunión de trabajo colegiado de manera virtual. Por último, participaron también los docentes que acepten ser incluidos en este estudio de manera voluntaria.

Criterios de exclusión

Fueron excluidos de los docentes que no asistieron a la reunión virtual de trabajo colegiado. De la misma forma, no se tuvo en cuenta a los docentes, varones y mujeres, que no aceptaron participar de manera voluntaria en la investigación.

Tabla 3.

Distribución poblacional de los docentes de las instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco.

II.EE	N° de docentes	Total
Institución Educativa 1	38	53
Institución Educativa 2	15	

Muestra

Sierra (2019) considera que la muestra se refiere a la pequeña fracción seleccionada del total de individuos de la población con la finalidad de llevar cabo un estudio, ya que, mantienen las características esenciales que han sido el origen y motivo de investigar. Dentro del proceso de determinación del tamaño de la muestra no es necesario realizar procesos estadísticos que permitan conocer el número de individuos que deberíamos someter a análisis. En tal sentido, la muestra fue seleccionada bajo el criterio estricto del investigador.

Este tipo de selección de la muestra se denomina no probabilístico – intencional y se caracteriza porque solo basta el criterio de representatividad muestral para elegir el número de individuos que se debe analizar. La muestra fue idéntica a la población de estudio, es decir quedó conformada por 53 docentes de dos Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Durante la recolección de datos sobre las variables compromiso docente y enfoque de género se planeó la utilización de la encuesta como técnica de recolección de información. Respecto a ello, Méndez (2015) señaló que la encuesta es aplicada ante las necesidades de las investigaciones, en donde son ejecutadas a un grupo de personas las cuales deben de llenar varios formularios o bien responder a las preguntas hechas por los autores investigadores y pues así obtener un cúmulo de opiniones diversas.

Instrumentos

En cuanto al instrumento más idóneo para la recolecta de datos se eligió al cuestionario de preguntas cerradas. El mismo que consta de un listado de cuestionamientos. Respecto al cuestionario Hernández et al. (2016) aclararon que se trata del documento que se encuentra conformado por un grupo de interrogantes que deben encontrarse escritas de manera coherente, organizada, secuencial y estructurada conforme a una organización previamente establecida y delimitada, todo ello con la finalidad de que los resultados obtenidos consigan brindar toda la información justa e imprescindible.

Para elaborar los cuestionarios se tomó en consideración las dimensiones e indicadores de cada variable, así como se cumplió con analizar cuestionarios que han sido utilizados en otras investigaciones sobre las variables de estudio. Por lo que, luego de su redacción se construyó las siguientes fichas técnicas:

Tabla 4.

Ficha técnica del cuestionario sobre compromiso docente.

Nombre:	Cuestionario para medir compromiso docente
Autor:	Cesar André Arroyo Cornejo. Se adaptaron los ítems en base a los fundamentos de García e Ibarra (2016)
Lugar	Cusco, Perú.
Fecha de aplicación	Junio, 2021
Objetivo	Determinar la incidencia del compromiso docente en el enfoque de género.
Administrado a	Docentes de Educación Básica Regular.
Tiempo	25 minutos
Ítems	20
Observación	La aplicación del instrumento es individual y registro anónimo.

Tabla 5.

Ficha técnica del cuestionario sobre enfoque de género.

Nombre:	Cuestionario para medir enfoque de genero
Autor:	Cesar André Arroyo Cornejo. Fundamentos teóricos de Dechecho et al. (2017)
Lugar	Cusco, Perú.
Fecha de aplicación	Junio 2021
Objetivo	Determinar la incidencia del compromiso docente en el enfoque de género.
Administrado a	Docentes de Educación Básica Regular.
Tiempo	25 minutos
Ítems	20
Observación	La aplicación del instrumento es individual y registro anónimo.

Validez del instrumento

La validación de cada uno de los cuestionarios de esta investigación se ha llevado a cabo utilizando la técnica de juicio de expertos. Esta técnica consiste en solicitar el apoyo de tres (3) especialistas en investigación y pedir que emitan su criterio sobre la coherencia, pertinencia y relevancia de cada una de las preguntas de los cuestionarios sobre compromiso docente y enfoque de género.

De este modo se ha seleccionado a docentes de la Universidad Cesar Vallejo, quienes cuentan con la experiencia y el dominio necesario sobre los temas y procesos de investigación y todos ellos emitieron los siguientes resultados:

Tabla 6.

Validez de contenido por juicio de expertos para el cuestionario compromiso docente.

N°	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Doctor	Ángel Salvatierra Melgar	Aplicable
2	Doctora	Giuliana del Socorro Raggio Ramírez	Aplicable
3	Doctora	Isabel Menacho Vargas	Aplicable

Tabla 7.

Validez de contenido por juicio de expertos para el cuestionario sobre enfoque de género.

N°	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Doctor	Ángel Salvatierra Melgar	Aplicable
2	Doctora	Giuliana del Socorro Raggio Ramírez	Aplicable
3	Doctora	Isabel Menacho Vargas	Aplicable

En las tablas anteriores se puede apreciar que todos los expertos señalaron que los cuestionarios de preguntas sobre compromiso docente y enfoque de género son aplicables a la muestra de estudio.

Confiabilidad del instrumento

Para la determinación del nivel de confiabilidad del instrumento se llevó a cabo una prueba piloto. Esta prueba equivale a un “ensayo” que se realizó con 15 profesores de otro centro educativo del distrito de Urubamba, y que no forman parte de la muestra de estudio.

La prueba piloto se aplicó a través de la plataforma Google Forms y las informaciones recolectadas fueron procesadas estadísticamente en el programa SPSS 25.0v aplicando la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach. Esta prueba es pertinente ya que, los dos cuestionarios están conformados por cinco (5) índices de medición (tipo Likert).

Los resultados que se han obtenido en se detallan a continuación en la siguiente tabla.

Tabla 8.

Estadísticos de fiabilidad.

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Compromiso docente	,854	20
Enfoque de genero	,818	20

En tabla se puede apreciar el resultado de la prueba de confiabilidad para los cuestionarios que se emplearan en la medición de ambas variables. EL valor de Alfa para Compromiso docente es de $\alpha = ,854$. De la misma forma, el valor de Alfa para el enfoque de género es de $\alpha = ,818$. En ambos casos el resultado indica que los cuestionarios son fuertemente confiables.

3.5. Procedimientos

El recojo de información se cumplió en los momentos previos a las coordinaciones con los directivos de las escuelas participantes solicitando la autorización necesaria. Debido al contexto de la pandemia y lo complicado que resulta tener contactos de manera presencial, todas las gestiones se llevaron a cabo a través de llamadas telefónicas, la red WhatsApp y/o correos electrónicos con los directivos y docentes. El envío de los cuestionarios se realizó por medio de Google Forms, siempre y cuando los docentes indicaban su conformidad para participar voluntariamente en la investigación.

Por otro lado, también ha sido necesario cumplir con una sucesión de procedimientos que facilitaron la síntesis de las conclusiones sobre la problemática investigada. A parte de la revisión bibliográfica, identificación de la población y muestra, en donde es un tipo de proceso en donde se establece métodos en donde se encuentran datos y que se puede hacer para hallarlos, empleando instrumentos confiables.

El procesamiento de los datos se cumplió con la ayuda del paquete estadístico SPSS 25.0v. previo a este análisis se procedió a categorizar los valores de ambas variables y sus dimensiones. Las categorías para las dimensiones de la variable

compromiso docente son las siguientes: Alto [27 – 35]; Regular [17 – 26]; Bajo [7 – 16]. En el caso de las categorías para la variable enfoque de género sus categorías son: Igualitario [27 – 35]; Indiferente [17 – 26]; Sexista [7 – 16].

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar de manera idónea y pertinente los datos que se obtuvieron en la medición a cada variable estudiada se cumplió con cada uno de los pasos que establece el método cuantitativo. Sobre este tipo de método, Hernández et al. (2016) indicaron que esto se trata de aplicar la estadística con la finalidad de obtener la validez de las hipótesis propuestas.

El análisis cuantitativo se llevó a cabo haciendo uso de la estadística como ciencia de apoyo a los procesos de investigación. Inicialmente los datos se analizaron de manera descriptiva, enfocándonos en la elaboración de tablas y figuras estadísticas que facilitaron el detallar las conductas de los fenómenos de estudio y cada una de sus dimensiones. Cada tabla y figura están conformadas por porcentajes y frecuencias que se obtuvieron al someter los valores de medición a un riguroso proceso en el software SPSS 25.0v.

Seguidamente se ha utilizado la estadística inferencial, la cual a hecho posible conocer si cada una de las premisas que habíamos formulado de manera previa, eran confirmadas o rechazadas. Este análisis se cumplió con la aplicación de la prueba estadística denominada análisis de Regresión Logística Ordinal. Esta prueba resultó preminente ya que el fenómeno de salida es categórica o cualitativa ordinal.

3.7. Aspectos éticos

Dentro de los aspectos éticos que se contemplaron como pertinentes a las investigaciones sociales se toma en cuenta la confidencialidad y protección de los datos. Desde este punto de vista, no se revelan en el presente informe, los nombres de los participantes de la muestra de estudio. El investigador tampoco ha emitido juicios de valor o prejuicios que estén sesgados o que formen parte de su criterio personal o de alguno de los resultados de esta investigación.

En lo que concierne a los participantes se contó con el consentimiento informado de cada uno de ellos, así como de las instituciones educativas que

forman parte de la población y muestra estudiada, sin embargo, a solicitud de las autoridades se mantiene en reserva la denominación que estas instituciones.

En el desarrollo de esta investigación ha sido necesario tener en cuenta que los datos recolectados de la muestra de investigación fueron procesados y analizados confidencialmente sin manipular intencionalmente las variables, de igual manera los nombres de los participantes no figuran en la base de datos para evitar juicios despectivos hacia su persona.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados Descriptivos

Determinar la incidencia del compromiso docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco 2021.

Tabla 9

Niveles del compromiso docente en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco.

	Compromiso afectivo	Compromiso de continuación	Compromiso normativo	Compromiso Docente
Niveles	%	%	%	%
Alto [74 – 100]	34,0	54,7	20,8	35,9
Regular [47 – 73]	49,1	26,4	37,7	37,7
Bajo [20 – 46]	16,9	18,9	41,5	26,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

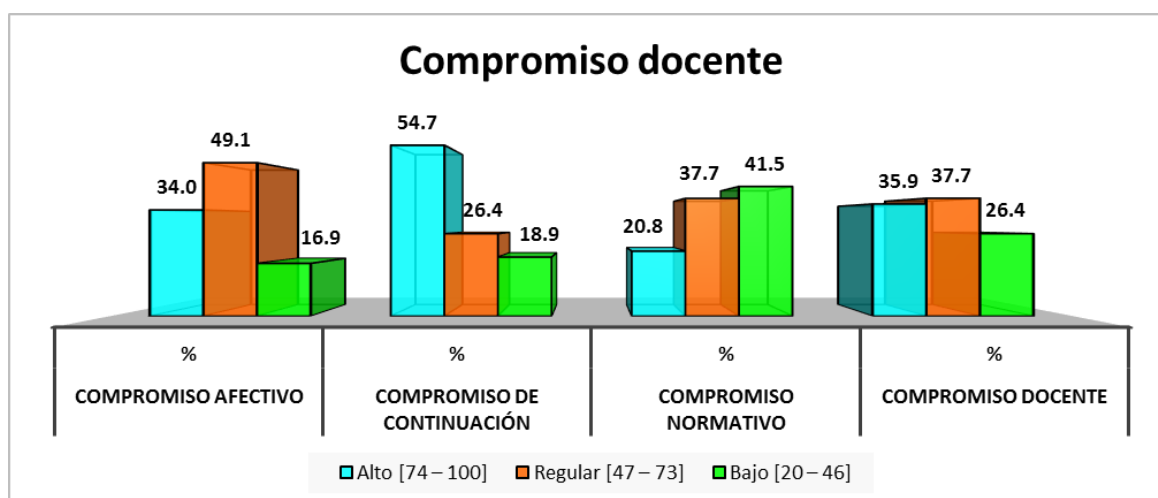


Figura 2. Porcentajes sobre el compromiso docente en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco.

Se logra evidenciar que luego de encuestar a 53 docentes de las instituciones educativas públicas de Urubamba en el Cuzco, el 49,1% de ellos demostró tener un nivel regular de compromiso afectivo con su institución; además el 54,7% tiene un alto nivel de compromiso de continuación a nivel institucional y el 41,5% expresó que tiene un compromiso normativo de nivel bajo con su respectiva institución educativa. En resumen, se destaca que el 37,7% de los docentes de estas

instituciones educativas demostraron un compromiso de nivel regular, sin desconocer que también existe un 35,9% de docentes que está altamente comprometido con su labor a nivel institucional.

Tabla 10

Niveles sobre el enfoque de género en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco.

	Plano sociocultural	Plano relacional	Plano individual	Enfoque de género
Niveles	%	%	%	%
Igualitario [74 – 100]	15.1	17.0	37.8	22.6
Indiferente [47 – 73]	22.6	35.8	35.8	32.1
Sexista [20 – 46]	62.3	47.2	26.4	45.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

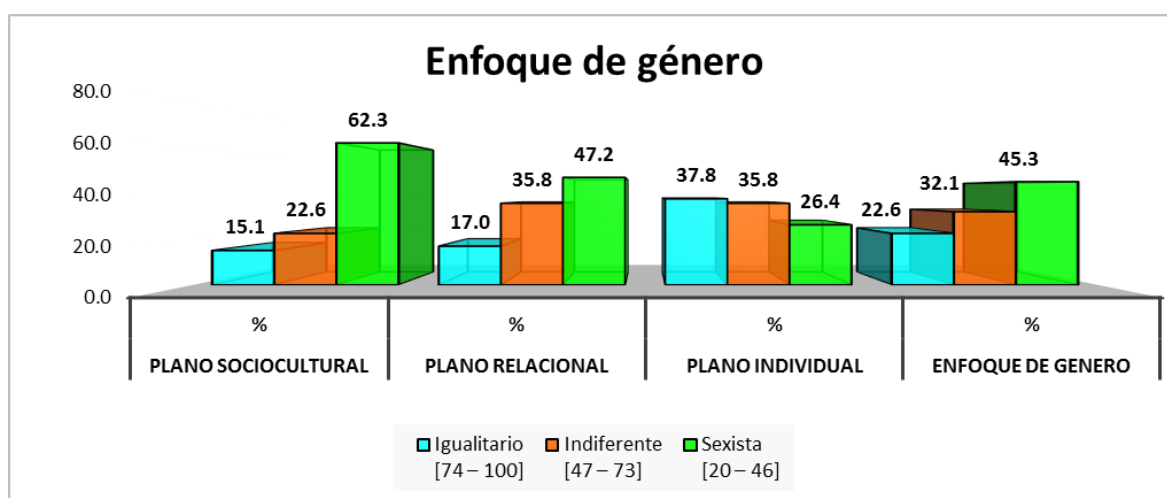


Figura 2. Porcentajes del enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco.

Podemos detallar que, de un total de 53 docentes de las instituciones educativas públicas de Urubamba en el Cuzco, en el plano socio cultural el 62,3% de los profesores tiene un enfoque de género de tipo sexista; así mismo, el 47,2% de ellos es también sexista en el plano relacional, es decir cuando se relaciona con sus estudiantes y el 37,8% de ellos es igualitario en el plano individual, es decir, cuando identifica a los estudiantes como mujer o varón. En consecuencia, podemos afirmar que, el 45,3% de los docentes demostró ser sexista, según su forma de pensar, al

relacionarse o al identificar a sus estudiantes como varón y/o mujer en el desarrollo de sus actividades educativas.

Determinar la incidencia del compromiso afectivo del docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco 2021.

Tabla 11

Niveles del compromiso afectivo y Enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco.

		Enfoque de género			Total
		Sexista [20 – 46]	Indiferente [47 – 73]	Igualitario [74 – 100]	
Compromiso afectivo	Alto [27 – 35]	2 3,8%	3 5,7%	13 24,5%	18 34,0%
	Regular [17 – 26]	7 13,2%	9 17,0%	10 18,9%	26 49,1%
	Bajo [7 – 16]	3 5,7%	5 9,4%	1 1,9%	9 17,0%
Total		12 22,6%	17 32,1%	24 45,3%	53 100,0%

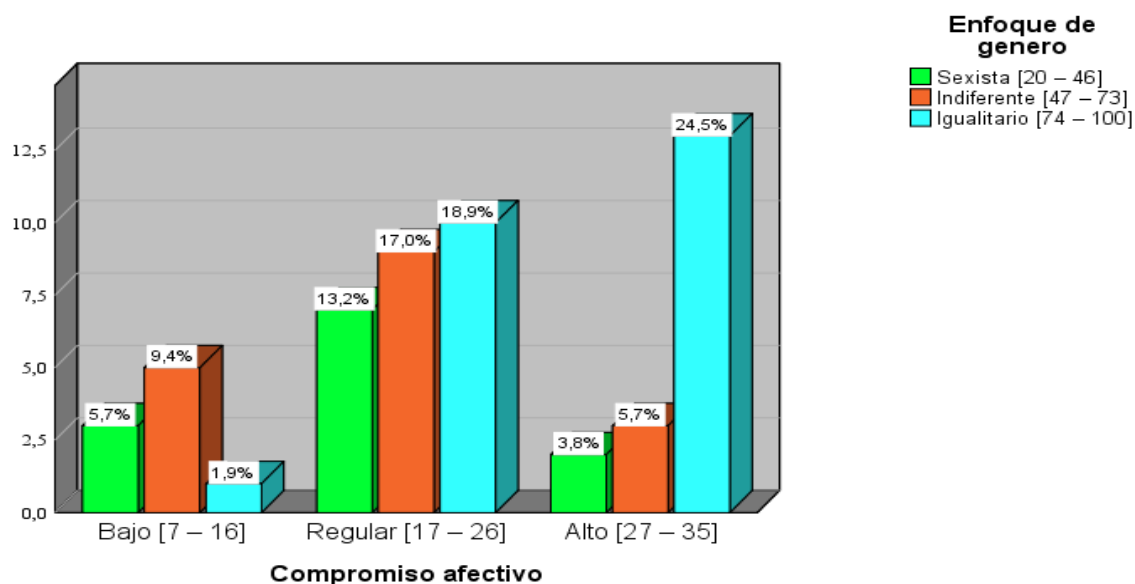


Figura 3. Porcentajes del compromiso afectivo * Enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco

Podemos evidenciar que luego de encuestar a 53 docentes de las instituciones educativas públicas de Urubamba en el Cuzco, el 49,1% de docentes demostró tener un nivel regular de compromiso afectivo, un 34% se ubica en el nivel alto y el

17% se ubica en el nivel bajo. A su vez, el 45,3% de ellos tiene un enfoque de género igualitario con sus estudiantes; el 32,1% es indiferente al enfoque de género y el 22,6% se mantiene con un criterio sexista. En consecuencia, casi la mitad de los docentes encuestados se mantienen en su institución por el afecto o cariño que tiene hacia ella; y en cuanto al desarrollo del enfoque de género, una cantidad muy similar de docentes emplea un criterio igualitario con sus estudiantes.

Determinar la incidencia del Compromiso de continuación del docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco 2021.

Tabla 12

Niveles del compromiso de continuación y Enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco.

		Enfoque de género			Total
		Sexista [20 – 46]	Indiferente [47 – 73]	Igualitario [74 – 100]	
Compromiso de continuación	Alto [27 – 35]	6 11,3%	8 15,1%	15 28,3%	29 54,7%
	Regular [17 – 26]	5 9,4%	4 7,5%	5 9,4%	14 26,4%
	Bajo [7 – 16]	1 1,9%	5 9,4%	4 7,5%	10 18,9%
Total		12 22,6%	17 32,1%	24 45,3%	53 100,0%

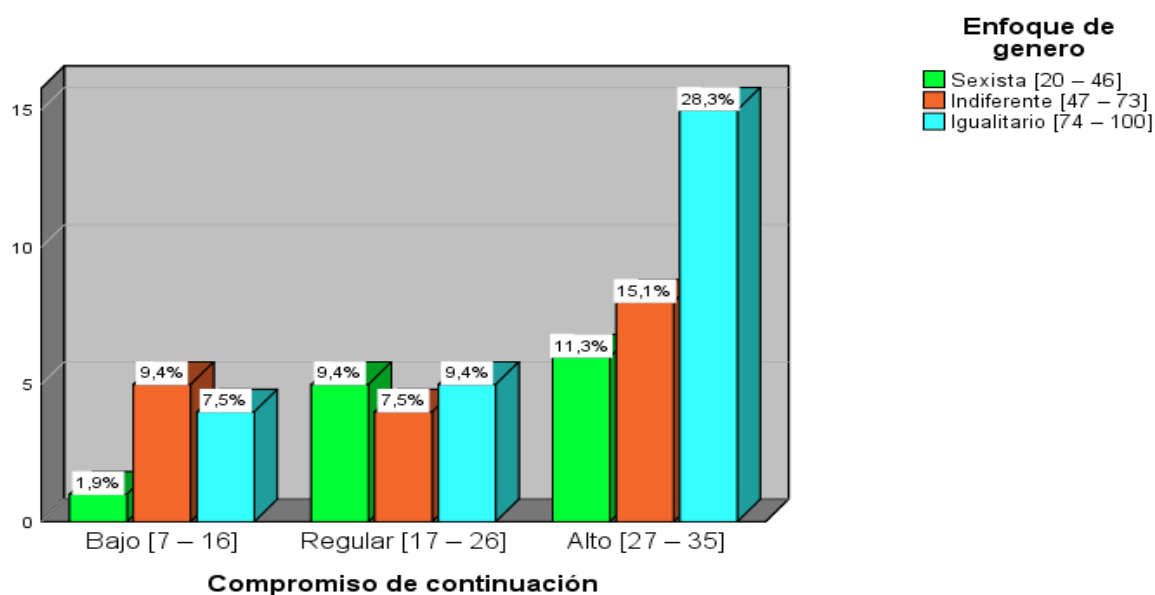


Figura 4. Porcentajes del compromiso de continuación y Enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco

Se aprecia que luego de encuestar a 53 docentes de las instituciones educativas públicas de Urubamba en el Cuzco, el 54,7% de docentes tiene un alto nivel de compromiso de continuación, el 26,4% tiene un nivel regular y el 18,9% tiene un nivel bajo. Por otro lado, el 45,3% de ellos tiene un enfoque de género igualitario con sus estudiantes; el 32,1% es indiferente al enfoque de género y el 22,6% demostró tener un criterio sexista. Es decir que, más de la mitad de los docentes se muestran comprometidos a desempeñarse en sus respectivas instituciones debido a que no quieren perder su continuidad laboral, de igual forma una cifra cercana a la mitad de los encuestados tiene un concepto igualitario sobre el enfoque de género que debe ser tomado en cuenta en el desarrollo de su labor.

Determinar la incidencia del compromiso normativo del docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco 2021.

Tabla 13

Niveles del compromiso normativo y Enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco.

		Enfoque de género			Total
		Sexista [20 – 46]	Indiferente [47 – 73]	Igualitario [74 – 100]	
Compromiso normativo	Alto [27 – 35]	4 7,5%	1 1,9%	6 11,3%	11 20,8%
	Regular [17 – 26]	4 7,5%	7 13,2%	9 17,0%	20 37,7%
	Bajo [7 – 16]	4 7,5%	9 17,0%	9 17,0%	22 41,5%
	Total	12 22,6%	17 32,1%	24 45,3%	53 100,0%

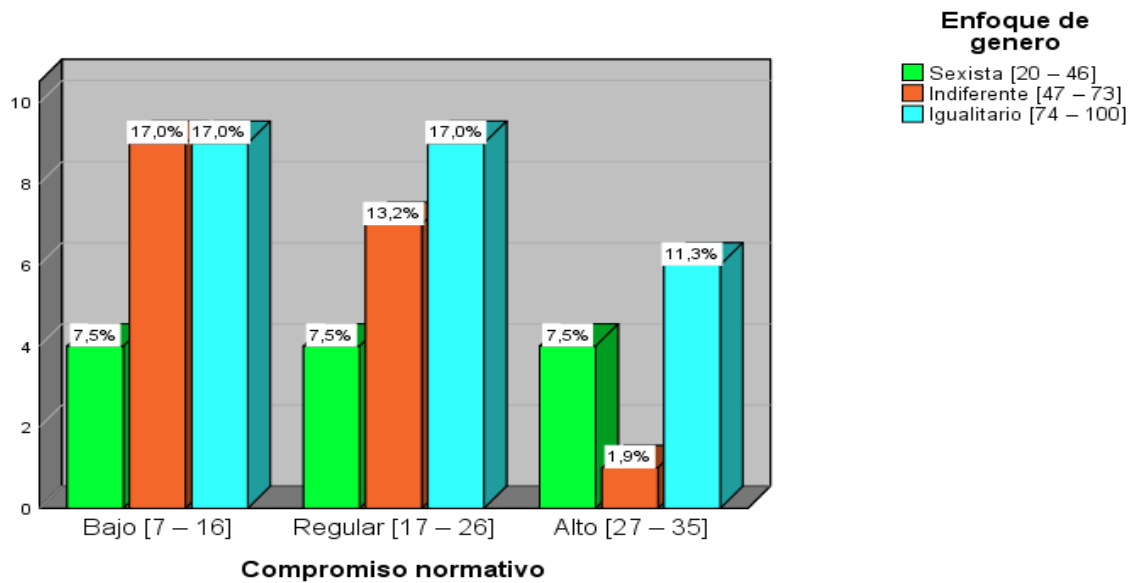


Figura 5. Porcentajes del compromiso normativo y Enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco

Es posible detallar que después de encuestar a 53 docentes de las instituciones educativas públicas de Urubamba en el Cuzco, el 41,5% de docentes demostró un bajo nivel de compromiso normativo; el 37,7% tiene un nivel regular y el 20,8% tiene un nivel alto. De la misma forma, el 45,3% de docentes demostró un enfoque de género igualitario con sus estudiantes; el 32,1% es indiferente al enfoque de género y el 22,6% demostró ser sexista. En resumen, se puede afirmar que aproximadamente la mitad de los integrantes de la muestra de estudio no están comprometidos con la institución debido a las normas existentes, y en similar número, existen docentes que tienen un criterio de igualdad en cuanto al enfoque de género que se maneja a nivel de su institución.

4.2. Resultados inferenciales

Condición estadística

$P > 0,05$ = acepta hipótesis nula (H_0)

$P < 0,05$ = rechaza hipótesis nula (H_a)

Nivel de significancia: 95% de confianza.

Tabla 14

Bondad de ajuste y Pseudo R cuadrado en la prueba de incidencia para determinar la causalidad, según prueba de regresión logística ordinal.

Información de ajuste de los modelos	Pseudo R cuadrado
--------------------------------------	-------------------

Compromiso docente * Enfoque de género	Modelo Sólo interceptación	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
	Final	28,164				Cox y Snell ,334
		7,866	20,298	2	,000	Nagelkerke ,449 McFadden ,299
Compromiso afectivo * Enfoque de género	Modelo Sólo interceptación	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
	Final	24,399				Cox y Snell ,271
		8,608	15,791	2	,000	Nagelkerke ,359 McFadden ,224
Compromiso de continuación * Enfoque de género	Modelo Sólo interceptación	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
	Final	23,059				Cox y Snell ,242
		9,176	13,883	2	,001	Nagelkerke ,308 McFadden ,179
Compromiso normativo * Enfoque de género	Modelo Sólo interceptación	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
	Final	19,437				Cox y Snell ,127
		12,653	6,783	2	,034	Nagelkerke ,150 McFadden ,073

Función de enlace: Logit.

En la tabla apreciamos los resultados sobre la bondad de ajuste y el Pseudo R cuadrado para demostrar la incidencia de la variable compromiso docente y sus dimensiones en el enfoque de género. En lo que corresponde a la incidencia del compromiso de los docentes; el valor obtenido de la significancia para la bondad de ajusten según la Verosimilitud ha sido menor a $p = ,050$ de igual forma, para el enfoque de género se visualiza un valor de $p = ,000$; para el compromiso afectivo la significancia fue de $p = ,000$; en el caso del compromiso de continuación la significancia fue de $p = ,001$; y en lo que corresponde al compromiso normativo el valor fue de $p = ,034$. Todo ello, significa que se debe aceptar la dependencia de las variables.

También se aprecia el valor de la prueba de Nagelkerke que indica que el modelo propuesto explica que el 44,9% de la varianza del enfoque de género (,449) se debe al compromiso docente, por lo tanto, existe evidencias suficientes para afirmar que el compromiso docente tiene una incidencia de un porcentaje medio en el enfoque de género dentro de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco.

Los resultados referentes al compromiso afectivo demuestran que según el valor de R^2 de Nagelkerke, el modelo explica que 35,9% de la varianza de la del enfoque de género (,359) se debe al nivel de compromiso afectivo de los docentes,

por lo tanto, las evidencias son suficientes para afirmar que el compromiso afectivo tiene una incidencia porcentual considerable en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco.

De la misma forma, el valor de R^2 de Nagelkerke, afirma que el modelo explica que 30,8% de la varianza del enfoque de género (,308) se debe al compromiso de continuación de los docentes. De ahí que, estas evidencias son suficientes para afirmar que el compromiso de continuación tiene una incidencia porcentual moderada en el enfoque de género en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco.

Por último, El valor de R^2 de Nagelkerke, indica que de acuerdo al modelo estudiando el 15% de la varianza del enfoque de género (,150) se debe al compromiso normativo que demostraron los docentes, por lo tanto, las evidencias permiten afirmar que el compromiso normativo tiene una incidencia porcentual baja en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco.

Tabla 15

Estimación de parámetros para determinar la incidencia, según la prueba de regresión logística ordinal.

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[COMP_DOC=1]	-22,933	1,013	512,868	1	,000	-24,917	-20,948
	[COMP_DOC=2]	-17,047	,527	1046,505	1	,000	-18,079	-16,014
Ubicación	[ENF_GENR = 1]	-23,160	1,211	365,623	1	,000	-25,534	-20,786
	[ENF_GENR = 2]	-19,249	,000	.	1	.	-19,249	-19,249
	[ENF_GENR = 3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Umbral	[Cmp_afect = 1]	-22,695	,600	1430,244	1	,000	-23,872	-21,519
	[Cmp_afect = 2]	-17,640	,600	864,056	1	,000	-18,816	-16,464
Ubicación	[ENF_GENR = 1]	-22,928	,896	654,592	1	,000	-24,684	-21,171
	[ENF_GENR = 2]	-20,168	,000	.	1	.	-20,168	-20,168
	[ENF_GENR = 3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Umbral	[Cmp_Cntin = 1]	-21,767	,527	1707,411	1	,000	-22,800	-20,735
	[Cmp_Cntin = 2]	-17,330	,527	1082,307	1	,000	-18,363	-16,298
Ubicación	[ENF_GENR = 1]	-22,007	,847	675,020	1	,000	-23,667	-20,347

	[ENF_GENR = 2]	-19,549	,000	.	1	.	-19,549	-19,549
	[ENF_GENR = 3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Umbral	[Cmp_normt = 1]	17,089	,398	1844,864	1	,000	16,309	17,869
	[Cmp_normt = 2]	20,178	,419	2318,375	1	,000	19,357	21,000
Ubicación	[ENF_GENR = 1]	17,008	,757	504,437	1	,000	15,524	18,492
	[ENF_GENR = 2]	18,549	,000	.	1	.	18,549	18,549
	[ENF_GENR = 3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

Según resultados obtenidos referentes a los parámetros de la incidencia de la variable compromiso docente en el enfoque de género, según la puntuación de Wald para los modelos establecidos se infiere que, el Compromiso docente afecta significativamente la predicción de las características de la variable Enfoque de género y consecuentemente los resultados se pueden generalizar a la población, tomando en cuenta los valores de Wald 512,868 – 1046,505; gl:1; $p=,000 < ,050$.

Cada uno de los valores descritos demuestran la incidencia de la variable compromiso docente y sus dimensiones en la variable enfoque de género.

Según la puntuación de Wald el modelo indica que el nivel de compromiso afectivo de los docentes afecta significativamente a la predicción del enfoque de género. Estos resultados se pueden generalizar a la población, en base a que obtuvimos valores de Wald 1430,244 – 864,056; gl:1 y $p=,000 < ,050$. Esto significa que se pueden cambiar las creencias sociales, valores, estructura social, empoderamiento y los privilegios que la sociedad otorga al género masculino, siempre y cuando existan un alto nivel de compromiso afectivo de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco.

También se puede observar que el valor de Wald para el modelo, indica que el nivel de compromiso de continuación aporta significativamente a la predicción del nivel del enfoque de género, asumiendo que los resultados se pueden expresarse en términos poblacionales, en base a las puntuaciones de Wald 1707,411 – 1082,307; gl:1 y $p=,000 < ,050$. En resumen, debemos inferir que la forma de los discursos, las practicas relacionales, los roles del ser humano y las relaciones sociales pueden ser modificados siempre que por lo menos los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco

demuestren por lo menos que están comprometidos solo por continuidad en el cargo que desempeñan.

De otro lado, según los valores estadísticos de Wald para los modelos se explica que, la dimensión compromiso normativo tiene influencia sobre el enfoque de género. Los resultados se pueden generalizar a la población, debido a que los valores que se obtuvieron fueron Wald 1844,864 – 2318,376; gl:1 y $p=,000 < ,050$. Todo ello, significa que las expectativas, intereses, fantasías y creencias personales pueden verse influenciadas por el compromiso que el docente tenga al momento de cumplir con las normas existentes en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco.

V. DISCUSIÓN

Los resultados que se lograron establecer en cuanto se refieren al objetivo general, que se orientó a determinar la incidencia del compromiso docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba en el Cuzco, se logra evidenciar que, en estas instituciones, los docentes no se sienten altamente comprometidos y que solo demuestran un nivel regular. Además, existe solo un 35,9% de docentes que está altamente comprometido con su labor a nivel institucional. Cuando estas cifras lo comparamos con los resultados del enfoque de género se detecta claramente que el 45,3% de los docentes demostró ser sexista. Es así como podemos inferir que la falta de compromiso de los docentes con su rol educativo, no permite que estos actúen de un modo diferente y que se resistan a incluir acciones que favorezcan un enfoque de género basado en la igualdad del trato y de oportunidades, sin que este de por medio el género del estudiante.

Estos resultados porcentuales tienen similitud con las conclusiones establecidas por Hidrovo & Naranjo (2016) los que afirmaron que mientras más capacitados y desarrollados sean los docentes de acuerdo a la justicia de igualdad de género, mayor será el nivel de compromiso hacia las niñas, en consecuencia, se presenta un nexo significativo y positivo entre ambos fenómenos que investigaron. Por lo dicho, es evidente que los docentes no desarrollan un mayor compromiso en cuanto al desarrollo de contenidos basados en el enfoque de género, debido a que, para ello, requieren ser capacitados, necesitan orientaciones específicas que les permitan lograr una mejor comprensión sobre cómo actuar frente a estas divergencias que se producen por la evolución misma de la sociedad, y no permanecer en el criterio donde prima su propia forma de pensar y los usos y costumbres sociales.

Dentro de estas afirmaciones se suma los resultados de la investigación de Ezcurra (2018) el cual encontró dentro de su investigación que el compromiso docente incide en la motivación del estudiante y que para tener el mayor número de estudiantes motivados es de gran importancia que existan docentes capacitados que puedan generar entusiasmo y así desarrollar importancia y valor a la educación. Dentro de esta coincidencia se suma los resultados señalados por Trejo, Llaven & Pérez (2015) quienes afirmaron que el docente debe abordar el enfoque de género desde cualquier campo disciplinario procurando también la igualdad

entre los seres humanos y tratando los problemas de género para posibilitar desde casi cualquier materia en el aula la igualdad entre hombres y mujeres. No se debe desmerecer la importancia lo importante que es la formación de valores en el aula de clases. Hay que tener en cuenta que es el docente quien selecciona o crea en las medidas de sus posibilidades, sus propios materiales didácticos, sus lecturas, etc. y que el enfoque de género puede muy bien adaptarse a los materiales didácticos y a las actividades de aprendizaje que el docente planifica.

Los resultados porcentuales obtenidos consolidan una incidencia de la variable compromiso docente en el enfoque de género, debido a que los resultados inferenciales de la prueba de Nagelkerke indicaron que el modelo propuesto según la hipótesis general de estudio, explica que el 44,9% de la varianza del enfoque de género (,449) se debe al compromiso docente, y es que con estas evidencias se tiene argumentos suficientes para afirmar que el compromiso docente incide con un porcentaje medio en el enfoque de género dentro de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco. Esto equivale a decir que la mitad de los procesos que el docente desarrolla sobre el enfoque de género depende del nivel de compromiso que este tiene en su labor e institución.

Revisando la literatura citada encontramos que esta incidencia tiene cierta vinculación con las conclusiones que estableció García (2019) el mismo que manifestó que los centros educativos profesionales no cumplen con los formatos o prácticas establecidos para llevar a cabo una educación de calidad, en donde pueda el profesor desarrollarse íntegramente y se evidencia un bajo rendimiento en las actividades docentes. Es justamente la falta de compromiso de los docentes lo que no permite que se desarrollen contenidos relacionados al enfoque de género y, por lo tanto, en las instituciones se omite los lineamientos establecidos por las Políticas Educativas.

Por otro lado, dentro del compromiso también juega un rol muy importante la forma en que se desenvuelve el docente en su labor, así lo señala Villanueva (2020) al concluir que el compromiso docente y la manera en que tiene de conducir los aprendizajes demuestran un nivel que se ubica entre medio a bajo, identificándose ciertas debilidades que requieren ser atendidas con el objetivo de optimizar la calidad educativa de los estudiantes. Demás esta señalar que la calidad educativa

está condicionada al compromiso del docente y a la forma en que este desarrolla sus actividades.

Los resultados de nuestra investigación también logran demostrar que según los parámetros de la incidencia de la variable compromiso docente en el enfoque de género, y tomando en cuenta la puntuación de Wald para los modelos establecidos se logra establecer que, el Compromiso docente influye significativamente la predicción de las características de la variable Enfoque de género, y por lo tanto, en base a la muestra estudiada se puede afirmar que estas características son predominantes en la población. El valor de Wald que permite consolidar dicha afirmación puesto que oscila entre 512,868 – 1046,505; con grados de libertad $gl:1$; y un valor de significancia de $p=,000 < ,050$. de ahí que cada uno de los valores descritos demuestran la forma en que la variable compromiso docente incide en la variable enfoque de género.

Si partimos de que el enfoque de género depende del compromiso docente, consolidaremos nuestros hallazgos con las conclusiones que detallan Fuentealba e Imbarack (2015) al afirmar que el contexto educativo actual sitúa al docente en un nivel en el que es el responsable y ejecutor de acciones tendientes a favorecer los procesos de cambio en la educación. Pero hay que tener presente que desde un enfoque que visibilice el compromiso del docente y sus dimensiones el docente, pasa a ser un ejecutor de patrones establecidos por la sociedad, es más un actor protagonista donde su compromiso se cumple cuando logra articular procesos de identidad, así como el desarrollo de una profesionalidad con propósitos, implicaciones y acciones que busquen un cambio social.

Desde esta perspectiva se ha determinado que es necesario que los docentes reciban orientaciones específicas para que se sientan facultados y dotados de habilidades que permitan desempeñar su labor con acierto y en concordancia con los enfoques que la sociedad actual impone debido a su natural evolución. Estas afirmaciones se con llevan con la conclusión de Távara (2018) donde se demostró que los profesores tienen a su cargo responsabilidades y compromisos con los estudiantes, en donde su mayor labor es direccionar y demostrar enseñanzas, por lo que los docentes no se encuentran del todo capacitados para enfrentar su labor de la manera más óptima. Es necesario considerar que si bien nuestros resultados establecen un nivel de incidencia del compromiso docente y que generalizamos a

la población, existen investigaciones como la de Cepeda (2018) en donde se ha establecido que dentro de los centros educativos estudiados no hay un nexo entre el enfoque de género y la enseñanza de algunas materias lo cual nos hace inferir que es más oportuno que el docente desarrolle actividades sobre enfoque de género en algunas áreas en las que el estudiante pueda vivenciar mejor la realización de las acciones educativas.

En cuanto a los resultados que se obtuvieron sobre el primer objetivo específico, orientado a determinar la incidencia del compromiso afectivo del docente en el enfoque de género, se ha encontrado que el 49,1% de docentes demostró tener un nivel regular de compromiso afectivo, con un 45,3% de ellos que demuestran un enfoque de género igualitario, pero sin dejar desapercibido que existe un; el 32,1% de docentes que es indiferente al enfoque de género y un 22,6% de docentes que se mantiene con un criterio sexista y que resulta preocupante puesto que casi un tercio de la muestra estudiada tiene actitudes discriminatorias en cuanto al género de sus estudiantes.

Según los datos porcentuales la mitad de los docentes de la muestra están comprometidos afectivamente con su labor, y una cantidad similar de ellos mantiene un trato sin discriminación de género por lo que, en virtud del valor de R^2 de Nagelkerke, el modelo explica que 35,9% de la varianza del enfoque de género (,359) se debe al nivel de compromiso afectivo de los docentes. Estos resultados son suficientes para afirmar que el compromiso afectivo influye o incide de manera porcentual considerable en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco.

Además, la puntuación de Wald indica que el nivel de compromiso afectivo de los docentes afecta significativamente las características predictivas del enfoque de género. Ello en base a que obtuvimos valores de Wald con un intervalo de 1430,244 – 864,056; $gl:1$ y $p=,000 < ,050$ con lo que podemos afirmar que esta característica no solo se evidencia en la muestra si no que se pueden generalizar a la población, por lo que, en base al desarrollo del apego emocional, la satisfacción de necesidades, la identidad y la fidelidad de los docentes, es medianamente probable que se logre cambiar las creencias sociales, valores, estructura social, empoderamiento y los privilegios que la sociedad otorga al género masculino,

siempre y cuando existan un alto nivel de compromiso afectivo de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco.

Dentro de los factores que predisponen el compromiso afectivo del docente se debe tener en cuenta el liderazgo que desarrolla el directivo, si bien no es parte de nuestra investigación, pero debe considerarse como aquel factor que predispone al docente en su labor y en la forma en que se involucra en ello. Esto se observa en el estudio de Salvador & Sánchez (2018) en el cual se manifiesta que existe un nexo significativo y moderado entre el liderazgo de los directivos y el compromiso organizacional del profesorado. Esto nos demuestra que son múltiples los factores que están vinculados al compromiso laboral de los docentes y que puede estar también influenciado por dichos factores. El afecto hacia la institución nace por la generación de un conjunto de emociones que el docente adhiere en sus vivencias, pero que es el directivo el que lidera y promueve que dichas emociones sean positivas.

Las afirmaciones anteriores se vinculan con los hallazgos de Pacco (2018) que en su investigación determinó un vínculo directo y moderado con un valor de $Rho = 0,541$ y valor de $p = 0,000$ entre compromiso docente y el desempeño pedagógico, lo cual demuestra también que el compromiso docente puede ser capaz de modificar el nivel de desempeño, lo que por supuesto nos deja abierta la posibilidad de que el enfoque de género se asuma como parte del rol pedagógico que se debe desarrollar en el aula sin embargo, en lo que respecta al enfoque de género algunos otros factores pueden tener cierto tipo de incidencia.

Así se demostró en la investigación de Rodríguez & Pease (2020) donde se estableció que los docentes tienen tres creencias que predominan y que son conservadoras en cuanto a lo que se refiere a género, sexo y sexualidad hablando que las creencias llegan a influir en la forma en la que se interpreta la educación sexual. Todos ellos delimitan el accionar pedagógico del docente, puesto que muchas veces primará sus creencias frente a la forma de enfocar que deberá tener sobre la sexualidad de sus estudiantes.

Además, señalan Rodríguez & Pease (2020) que la sexualidad es vista como biológica, mientras que el sexo de un individuo y su género representa lo mismo y lo más grave en temas educativos es que las creencias de los docentes es que la homosexualidad no es normal en los individuos, destacando el problema de que

asumir las identidades de género de los chicos cuesta mucho más trabajo para los docentes. Se observa claramente, como los factores como las creencias sociales, valores, estructura social, empoderamiento y los privilegios podrán ser influenciados por el nivel de afecto con el que actúe el docente en el desarrollo de su rol institucional.

El aspecto emocional del docente trasciende más allá de su rol en el aula y se logra percibir por los estudiantes. Así lo señala Barraza, Acosta & Ledesma (2015) al determinar que se presenta un vínculo fuerte con los estudiantes, ya que las características de cada docente influyen positivamente en los alumnos, pues su compromiso va más allá de enseñar, ya que no solo enseñan, sino que también son afectivos con el alumnado en general. Es necesario entonces que el docente sea consciente que su compromiso afectivo a nivel institucional se transmite al estudiante y que gracia a ello alcanzara a cambiar la forma de pensar y actuar de sus colegas y de sus estudiantes. solo se puede alcanzar los cambios si se cumple lo que afirma Nobile (2015) al demostrar que dentro de la labor docente se cumplen trabajos emocionales que ayudan a afrontar su labor con la mayor virtud y paciencia posible hasta llegar a ver que sus resultados sean de agrado para los estudiantes.

El aspecto afectivo del docente se cumple sin distinción de género, puesto que todos ellos tienen la posibilidad de poder actuar y desenvolverse de manera igualitaria. Esto se confirma con la conclusión de Moses & Berry (2016) que señala que en sus resultados no se evidencian la existencia de diferencias de género y roles de género en el compromiso de los estudiantes y profesores con la enseñanza.

En lo referente a segundo objetivo específico resalta que el 54,7% de docentes tiene un alto nivel de compromiso de continuación, en tanto que el 45,3% de ellos tiene un enfoque de género igualitario con un nada despreciable 22,6% de docentes con criterio sexista. Esto significa que más de la mitad de los docentes se siente comprometido con su labor debido a que no desean perder su fuente laboral. No tuvo en cuenta si los docentes eran contratados o nombrados, por lo que, no se puede inferir si la condición laboral predispone a su compromiso con la institución.

En base a los resultados de la prueba inferencial el valor de R^2 de Nagelkerke, explica que el modelo propuesto demuestra que 30,8% de la varianza del enfoque de género ($,308$) está influenciado por el compromiso de continuación de los

docentes. Esta incidencia porcentual es moderada. Además, el valor de Wald para el modelo, demuestra que el nivel de compromiso de continuación incide significativamente a la predicción del nivel del enfoque de género en las instituciones educativas estudiadas.

Esto se afirma en base a que las puntuaciones de Wald oscilan entre 1707,411 – 1082,307; con grados de libertad $gl:1$ y una significancia de $p=,000 < ,050$ que nos permite inferir que las oportunidades laborales, la inversión de tiempo, la inversión económica y el tiempo de servicio logran incidir en la forma de los discursos, las practicas relacionales, los roles del ser humano y las relaciones sociales dentro de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco. Es pertinente también señalar que este tipo de compromiso es el que mayor porcentaje tiene dentro de los resultados, lo que demuestra que existe un moderado temor a perder el puesto laboral y, por tanto, asumen un cierto nivel de compromiso.

El compromiso de continuidad por lo general está vinculado a la satisfacción que siente el docente al realizar su labor y juegan un papel muy importante las oportunidades laborales que se le presenta al docente. Lo cual se confirma con el estudio de Quispe & Paucar (2019) en donde la satisfacción laboral y compromiso organizacional de los profesores satisfechos laboralmente contempla un 33.9% ocasiones más la posibilidad de asumir compromisos organizacionales, frente a los insatisfechos que hacen un total de 48.3% y un 70.2% que no presentan compromisos de continuidad. Es decir que, ni siquiera están comprometidos con su labor por el temor a perder el puesto laboral, sino que simplemente, su insatisfacción es tan alta que no asumen su rol debido a ello.

Desde esta perspectiva es necesario que a nivel de programas o planes de formación docente se plantee una reformulación de los perfiles que se espera lograr en los docentes egresados a fin de que no solo el aspecto económico o la comodidad laboral determine su compromiso, sino que esta surja a partir de la vocación misma del profesional. Esto se consolida con los hallazgos de Cerviño (2016) en donde se demuestra que el compromiso del maestro ante cualquier experiencia de transformación se da a través de circunstancias en las que se ven implicadas las actitudes y concepciones que tiene el pedagogo acerca de la educación. En consecuencia, las innovaciones o transformaciones educativas demandan un alto nivel de compromiso en los maestros, ya que, un proceso de

cambio que se cataloga como exitoso, demanda inevitablemente que el maestro reformule su rol como profesional. Al respecto, los aspectos profesionales e incluso personales se inmiscuyen en todo desarrollo del cambio en el maestro.

Si todos los factores personales del docente no son replanteados, será difícil que tengamos docentes capaces de poder desarrollar actitudes que conlleven a poner en práctica un enfoque de género basado en la igualdad entre hombres y mujeres. Predominara así el docente sexista o el que, por no asumir su rol de manera sencilla, simplemente es indiferente a lo que establece las políticas educativas o a los cambios sociales.

Sobre los resultados que se han obtenido en relación al tercer objetivo específico, es posible detallar que el 41,5% de docentes demostró un bajo nivel de compromiso normativo; frente a un 45,3% de docentes que demostró un enfoque de género igualitario con sus estudiantes; manteniéndose ese 22,6% de docentes que demostró ser sexista. Con esos resultados, resulta claro que existe una transgresión a las normas por parte de los docentes y que su compromiso en el cumplimiento de cada una de ellas es muy bajo. Sin embargo, lo favorable de ello es que, según el valor de R^2 de Nagelkerke, solo el 15% de la varianza del enfoque de género (,150) se debe al compromiso normativo que demostraron los docentes, en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco.

Estos resultados no son despreciables, sin embargo, frente a los otros tipos de compromiso, afectivo y de continuidad, resulta favorable que la incidencia por el incumplimiento de las normas, no sea de un nivel alto, puesto que ello, demostraría que las instituciones educativas de esta ciudad no asumen las disposiciones emitidas por los órganos educativos rectores de nuestro país o por lo menos de su región. Todo lo dicho se valida con los intervalos de Wald para los modelos en donde la dimensión compromiso normativo tiene influencia sobre el enfoque de género, gracias que Wald señala un intervalo de 1844,864 – 2318,376; con grado de libertad $gl:1$ y significancia de $p=,000 < ,050$.

Esto es factible de generalizarse a la población de estudio, logrando afirmar que las oportunidades de desarrollo profesional, el sentido de recompensa, el cumplimiento del deber y el compromiso moral inciden en las expectativas, intereses, fantasías y creencias personales que pueden verse influenciadas por el compromiso que el docente tenga al momento de asumir su rol y cumplir con las

normas existentes en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco.

Los resultados que hemos obtenido en nuestra investigación tienen concordancia con lo dicho por Estupiñán (2016) dentro de sus conclusiones, donde ha evidenciado que no se presenta un uso adecuado de la palabra identidad de género, debido a que la política académica institucional no ejecuta modelos desarrolladores que integren a ambos sexos, es decir, que las normas que el autor analizó dentro de las instituciones, no estaban orientadas al desarrollo de la igualdad entre hombre y mujeres. Es común este tipo de conclusiones puesto que, a la fecha es muy escasa la labor que dedican los directivos y docentes para planificar e incluir en el sus planes y proyectos, actividades que estén centradas al enfoque de género.

Todas estas políticas deberán gestionarse a nivel de las normas que serán establecidas en la gestión curricular que se cumpla en cada uno de los niveles o instancia educativas, principalmente en el ámbito de la institución educativa. Esto se vincula con el resultado encontrado por Alanoca (2020) en donde se demuestra que el 92.8% de las personas entrevistadas consideraron positivo el nexo entre compromiso docente y gestión curricular, en donde dichos hallazgos permitieron confirmar que ambos fenómenos investigados se relacionan positivamente. Dentro de esta planificación es vital la participación de los directivos. Ya que, de su desempeño también dependerá el compromiso que se logre en cada uno de los docentes de la institución.

Estas afirmaciones están vinculadas a los resultados de Bustos (2015) el cual demostró una baja diferencia entre el compromiso que tienen las directoras hacia sus alumnos y alumnas y, además, dificultad para validarse profesionalmente en el cargo. Es por ello que el compromiso del directivo resulta vital para lograr el compromiso de los docentes. Por otro lado, los hallazgos de Estrada & Mamani (2020) consolidan las afirmaciones puesto que los investigadores expresan claramente que, existe un fuerte nexo directo y significativo entre el compromiso con la organización y el desempeño del docente y que, si los docentes presentan un mayor compromiso organizacional, se desempeñarán mejor en su labor. Este compromiso organizacional, se logra casi siempre por el trabajo que demuestran los directivos.

Estas afirmaciones se consolidan con lo encontrado en el estudio de Horn & Murillo (2016) los cuales manifiestan que hay dos prácticas directivas que impactan en el compromiso pedagógico, la primera; instituir orientación y generar una estructura que mejora el nivel administrativo y la segunda; es el apoyo técnico y pedagógico que pueden dar a sus maestros. Mientras mayor apoyo tenga el docente por parte de sus directivos, mayor será el compromiso que este asuma en el rol de sus funciones y respeto a las normas establecidas. Sobre lo dicho, para Peña (2017) es tan simple expresar la influencia puesto que su estudio demostró que la Gestión administrativa tiene una incidencia fuerte y positiva en el compromiso del docente.

VI. CONCLUSIONES

1. Se logró determinar la incidencia del compromiso docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco. Asumiendo que nuestra hipótesis era verdadera, debido a que, el modelo propuesto explica que el 44,9% de la varianza del enfoque de género ($,449$) se debe al compromiso docente, con un alto nivel de significancia.

2. Ha sido factible Determinar la incidencia del compromiso afectivo del docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco. el modelo explica que 35,9% de la varianza de la del enfoque de género ($,359$) se debe al nivel de compromiso afectivo de los docentes. Siendo la significancia menor a $,050$.

3. Se pudo determinar la incidencia del Compromiso de continuación del docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco el valor de R^2 de Nagelkerke, afirma que el modelo explica que el 30,8% de la varianza del enfoque de género ($,308$) se debe al compromiso de continuación de los docentes. Además, el nivel de significancia es alto.

4. Fue posible determinar la incidencia del compromiso normativo del docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco. Ello debido a que el valor de R^2 de Nagelkerke, indica que de acuerdo al modelo estudiando el 15% de la varianza del enfoque de género ($,150$) se debe al compromiso normativo que demostraron los docentes. El valor de la significancia es menor a $,050$.

VII. RECOMENDACIONES

1. Es necesario que se fortalezca los procesos educativos basados en el enfoque de género, para ello se propone diseñar proyectos que, destinados a eliminar los prejuicios y las ideas preconcebidas del docente, evitar el acceso a los estímulos sexistas a través de competencias que difieran hombres de mujeres y fortalecer los patrones de conducta ejemplares a partir del desarrollo de acciones tutoriales que comprometan a los padres.

2. Se muestra relevante el promover, desde la gestión directiva, convenios interinstitucionales para que los docentes puedan acceder a fortalecer sus capacidades de liderazgo principalmente de los docentes tutores, y de toda la plana en general, a fin de que puedan tener acceso al dominio y conocimiento de actividades que fortalezcan la igualdad entre los estudiantes.

3. Los directivos deben asegurar, a través la gestión a nivel de UGEL, la estabilidad laboral de sus docentes y realizar talleres virtuales de intercambio de experiencias exitosas en el desarrollo de actividades de enfoque de género, con docentes de otras instituciones a fin de incentivar a sus educadores a incluir acciones que favorezcan el desarrollo igualitario en su institución, pero sobre todo que el docente cumpla su labor comprometido por el cambio y no solo por mantener la continuidad de su trabajo.

4. Informar y capacitar a los docentes sobre la normativa que incluye la diversidad de género y demás aspectos relacionados. Esto con la participación de especialistas o formadores que tengan dominio sobre la temática y, de esta forma, se eliminen las dudas y dificultades que los docentes tienen sobre cómo desarrollar los procesos enfocados a la sexualidad dentro de la igualdad de género.

Referencias

- Acosta, A., Navia, C. & Bracamonte, J. (2016). Representaciones sobre responsabilidad docente en estudiantes de posgrado en educación en México. *Experiencias y perspectivas en ética profesional y responsabilidad social universitaria en Iberoamérica*. 57 – 80. Recuperado de: <https://goo.gl/sgzeqy>
- Alanoca, J. (2020). *Compromiso Docente y Gestión Curricular en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019*. (Tesis de Maestría). Lima – Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/une/.pdf>
- Barraza, A., Acosta, M. & Ledesma, Z. (2015). *Organizational commitment of the teachers of a secondary education institution*. España. Recuperado de: <https://docplayer.es/39153022-compromiso-organizacional-de-los-docentes-de-una-institucion-de-educacion-secundaria.html>
- Benavides, M. (2007). *Educación de las niñas: las lecciones del proceso peruano*. Lima, Perú: GRADE.
- Biesta, G. (2016). Devolver la enseñanza a la educación. Una respuesta a la desaparición del maestro. *Pedagogía y saberes*, 44, 119-129. Recuperado de: <https://goo.gl/yhr8xr>
- Bustos, C. (2015). Presencia del enfoque de género en la gestión escolar chilena: significados y experiencias. *Temas de educación*, vol. 21, núm. 1. Chile. Recuperado de: <https://revistas.userena.cl/index.php/teeducacion/article/view/655>
- Calvo, G. (2016). *La importancia de la equidad de género en los logros de aprendizaje*. Colombia. Recuperado de: <http://www.unesco.org/new/fileadmin/multimedia/field/santiago/pdf/gloria-calvo-una-colombia.pdf>
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos E I R LTDA. Recuperado de: http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761

- Cepeda, M. (2018). *Enfoque de género a la enseñanza de Educación Cultural y Artística en educación básica en instituciones educativas públicas de Quito, perspectiva de las autoridades*. (Tesis de Maestría). Ecuador: Universidad Central del Ecuador. Recuperado de: https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/56
- Cerviño, C. (2016). Factores predictores del compromiso docente en escuelas públicas peruanas: un modelo estructural. *Persona, núm. 19, enero-diciembre, 2016, pp. 43-54*. Lima – Perú. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147149810003.pdf>
- Chafetz, J. (1984). *Theoretical Understandings of Gender: A Third of a Century of Feminist Thought in Sociology*. Recuperado de: https://link.springer.com/chapter/10.1007/0-387-36274-6_28
- Corbetta, P. (2016). *Metodología y técnicas de investigación social*. Edición revisada. España. Recuperado de: <https://diversidadlocal.files.wordpress.com/2012/09/metodologc3ada-y-tc3a9cnicas-de-investigacic3b3n-social-piergiorgio-corbetta.pdf>
- Decheco, A. (2017). *Biotransformación de cáscaras de Ananas Comosus (piña) para la obtención de etanol en el marco de desarrollo sostenible de las regiones productoras del Perú*. (Tesis Doctoral). Lima – Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/unfv/2740/decheco%20egu%20squiza%20alicia%20cecilia-doctorado.pdf>
- Díez Bedmar, M.^a del C. (2019). Educación histórica con perspectiva de género: Resultados de aprendizaje y competencia docente. *El Futuro del Pasado, 10, pp. 81-122*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.14516/fdp.2019.010.001.003>.
- Estrada, E. & Mamani, H. (2020). Organizational commitment and teaching performance in basic education institutions. *Revista Innova Educación, vol. 2, núm. 1*. Perú. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/338985782_compromiso_organizational_y_desempeno_docente_en_las_instituciones_de_educacion_basica

- Estupiñan, L. (2016). *Enfoque de Género y Educación: un examen al proceso de Gestión de la Política Educativa en Boyacá en la vigencia 2012-2015*. (Tesis de Maestría). Bogotá: Universidad de los Andes. Recuperado de: <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/13622/u728748.pdf>
- Ezcurra, S. (2018). *Calidad educativa: el compromiso docente como elemento clave*. (Tesis de Maestría). Pamplona – España: Universidad de Navarra. Recuperado de: <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/58269/1/sara%20astr%c3%a1in.pdf>
- FOCUS (2021). *Focus 2030 se moviliza a favor de la igualdad de género*. Recuperado de: <https://focus2030.org/Focus-2030-se-moviliza-a-favor-de-la-igualdad-de-genero>
- Fuentealba, R. e Imbarack, P. (2015). Teachers' commitment, an inquiry to the sense of professionalism in changing times. *Estudios pedagógicos vol.40*. Chile. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052014000200015
- García, D. (2019). *Compromiso docente y pensamiento crítico*. (Tesis de Maestría). Rosario - Argentina: Universidad Nacional de Rosario. Recuperado de: <https://rehip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/18090/garc%c3%ada%20r%c3%ados%2c%20diego%20-%20tesis%20de%20maestr%c3%8da.pdf>
- García, G. e Ibarra, M. (2016). *Mejorar la escuela: perspectivas didácticas y organizativas*. España. Recuperado de: <http://www.revistaeducacion.educacion.es/re356/re356.pdf>
- González, J. & Chávez, M. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 237-247.
- Hackman, R. & Oldham, G. (1978). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 60, No. 2, 159 - 170.
- Hellriegel, D. (1998). *Comportamiento Organizacional*. México. 12ª Edición. 33-52.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2016). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. Recuperado de:

https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_sampieri.pdf

- Hidrovo, C. & Naranjo, K. (2016). *Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la PUCE Matriz Quito*. (Tesis de Maestría). Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11229/tesis%20c.%20hidrovo%20k.naranjo%202016.pdf>
- Horn, A. & Murillo, F. (2016). Incidencia de la dirección escolar sobre el compromiso de los docentes: Un estudio multinivel. *Psicoperspectivas*, 15(2), 64-77.
- Izarra, D. (2017). La responsabilidad del docente entre el ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión. *Revista Educación*, vol. 43, núm. 1. Costa Rica. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/440/44057415012/44057415012.pdf>
- Lamas, M. (2016). *La perspectiva de género*. México. Recuperado de: <http://www.obela.org/system/files/la%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20-%20marta%20lamas.pdf>
- Méndez, C. (2015). *Metodología de la investigación*. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/Skepper63/metodologa-de-la-investigacin-fusm-carlos-mendez>
- Mineduc (2017). *Planificación, mediación y evaluación de los aprendizajes en la Educación Secundaria*. Lima.
- Montané, A. (2017). *El enfoque de género*. Estados Unidos: Universidad de Minnesota. Recuperado de: https://tarea.org.pe/wp-content/uploads/2017/08/tarea94_30_angelica_montane.pdf
- Moses, I. & Berry, A. (2016). Gender and gender role differences in student–teachers’ commitment to teaching. *Soc Psychol Educ* 19, 475–492
- Nobile, M. (2015). Pleasures and commitment in secondary school teacher work: transformation of the other and personal recognition. *Trabajo y Sociedad*, núm. 25. Argentina. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387341101006.pdf>
- Pacco, A. (2018). *El compromiso docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea, 2017*. (Tesis de Maestría).

- Tacna – Perú: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
Recuperado de:
http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/unjbg/3498/178_2018_pocco_pinto_a_espg_maestria_gerencia_y_administracion_de_la_educacion_2018.pdf
- Peña, C. (2017). *Gestión administrativa en el compromiso del docente en instituciones educativas del distrito del Callao, 2016*. (Tesis de Maestría). Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de:
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/une/1473>
- Quispe, R. & Paucar, S. (2019). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios vol. 10, núm 1*. Perú. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/jatsrepo/4676/467662252006/index.html>
- Revista de la Fundación Educación para el Desarrollo (2020). *Ciencias de la Educación*. Recuperado de:
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/56e/vol30nesp2020.pdf>
- Rodríguez, A. & Pease, M. (2020). El enfoque de género en la educación y la educación sexual en secundaria. *Revista Peruana de Investigación Educativa vol. 12, núm. 12*. Perú. Recuperado de:
<https://revistas.siep.org.pe/index.php/rpie/article/view/145>
- Salvador, E. & Sánchez, J. (2018). Executive leadership and the organizational commitment of Teachers. *Rev. investig. Altoandín. vol.20 no.1*. Puno. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script>
- Sánchez, G. & Jara, X. (2016). Visión del “trabajo docente”, de profesores en formación, a partir del uso de incidentes críticos. *Revista Actualidades Investigativas en Educación, 15(3), 1-22*. Recuperado de:
<http://dx.doi.org/10.15517/aie.v15i3.20987>
- Sierra, R. (2019). *Metodología de la Investigación*. Tercera edición. Recuperado de:
<https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378>
- Solís, A. (2016). *La perspectiva de género en la educación*. México. Recuperado de: <https://www.rediech.org/inicio/images/k2/desarrollo2-articulo2-5.pdf>

- Solís - Espallargas, C. (2018). Inclusión del enfoque de género en la enseñanza de las ciencias mediante el estudio de biografías de mujeres científicas. *Revista Eureka sobre Enseñanza y Divulgación de las Ciencias*15(3),3602.
- Tavara, M. (2018). *El compromiso docente en la mejora de los aprendizajes del centro educativo N° 11159 “Virgen del Carmen”- Ferreñafe*. (Tesis de Maestría). Perú: Pontificada Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/10988>
- Trejo, M. (2016). El enfoque de género en la educación. *Atenas*, vol. 4, núm. 32. Cuba. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4780/478047208004.pdf>
- Trejo, M., Llaven, G. & Pérez, H. (2015). El enfoque de género en la educación. *Atenas*, vol. 4, núm. 32, octubre-diciembre, 2015, pp. 49-61. Matanzas – Cuba. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4780/478047208004.pdf>
- Tsang, K. & Liu, D. (2016). Teacher demoralization, disempowerment and school administration. *Qualitative Research in Education*, 5 (2), 200-225. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.17583/qre.2016.1883>
- Valderrama, S. (2015). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/introduccion%20a%20la%20metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Valenzuela, A. & Cartes, R. (2020). Perspectiva de género en currículums educativos: obstáculos y avances en educación básica y media. *Revista Brasileira de Educação*, 25.
- Varoucha, E. (2016). La identidad de género, una construcción social. *Mito Revista Cultural*, (1-5). Recuperado de: <http://revistamito.com/la-identidad-de-generouna-construccion-social/>
- Villanueva, G. (2020). *Compromiso docente y conducción de los aprendizajes en la I.E. N° 84016 de Quinuabamba - Pomabamba, Ancash – 2020*. (Tesis de Maestría). Chimbote – Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53084/villanueva_mgo-sd.pdf

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia.

Título: Compromiso docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco 2021							
Autor: Cesar André Arroyo Cornejo							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la incidencia del compromiso docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la incidencia del compromiso afectivo del docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco 2021?</p> <p>Problema específico 2</p>	<p>Objetivo general: Determinar la incidencia del compromiso docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la incidencia del compromiso afectivo del docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco 2021.</p>	<p>Hipótesis general: El compromiso docente incide en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco 2021</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1 El compromiso afectivo del docente incide en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco 2021.</p> <p>Hipótesis específica 2 El Compromiso de continuación del docente incide en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco 2021.</p>	Variable 1: Compromiso Docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Apego emocional - Satisfacción de necesidades - Identidad. - Fidelidad 	1,2,3,4,5,6,7	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto [27 – 35] Regular [17 – 26] Bajo [7 – 16]
			Compromiso de continuación	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades laborales. - Inversión de tiempo. - Inversión económica. - Tiempo de servicio. 	8,9,10,11,12,13,		Alto [22 – 30] Regular [14 – 21] Bajo [6 – 13]
Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades de desarrollo profesional. - Sentido de recompensa. - Cumplimiento del deber. - Compromiso moral. 	14,15,16,17,18,19,20.	Alto [27 – 35] Regular [17 – 26] Bajo [7 – 16]				

<p>¿Cuál es la incidencia del Compromiso de continuación del docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco 2021?</p> <p>Problema específico 3</p> <p>¿Cuál es la incidencia del compromiso normativo del docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco 2021?</p>	<p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar la incidencia del Compromiso de continuación del docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco 2021.</p>	<p>Hipótesis específica 3</p> <p>El compromiso normativo del docente incide en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco 2021.</p>	Variable 2: Enfoque de genero				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Plano sociocultural	<ul style="list-style-type: none"> - Creencias sociales - Valores - Estructura social - Empoderamiento - Privilegios 	1,2,3,4,5,6,7	Ordinal Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) En parte (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Igualitario [27 – 35] Indiferente [17 – 26] Sexista [7 – 16]
			Plano relacional	<ul style="list-style-type: none"> - Discursos - Practicas - Roles - Relaciones sociales 	8,9,10,11,12,13,		Igualitario [27 – 35] Indiferente [17 – 26] Sexista [7 – 16]
	Plano individual	<ul style="list-style-type: none"> - Expectativas - Intereses - Fantasías - Creencias personales 	14,15,16,17,18,19,20.	Igualitario [27 – 35] Indiferente [17 – 26] Sexista [7 – 16]			
	<p>Objetivo específico 3</p> <p>Determinar la incidencia del compromiso normativo del docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco 2021.</p>						

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Método: Hipotético - deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Diseño: No experimental: Correlacional – Causal</p>	<p>Población: 50 docentes de las Instituciones Educativas Privadas Interculturales de la ciudad del Cuzco</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico – Intensional</p> <p>Tamaño de la muestra: 50 docentes de las Instituciones Educativas Privadas Interculturales de la ciudad del Cuzco.</p>	<p>Variable 1: Compromiso docente Técnicas: encuesta Instrumento: cuestionario</p> <hr/> <p>Variable 1: Enfoque de genero Técnicas: encuesta Instrumento: cuestionario.</p>	<p>Descriptiva: Análisis descriptivo de las variables con sus respectivas dimensiones para procesar los resultados sobre percepción de las dos variables y presentación mediante: (a) tablas de frecuencia y (b) figuras</p> <p>Inferencial: Para la prueba de hipótesis se utilizará el Estadígrafo de Regresión Logística Ordinal, debido a que ambas variables son categóricas y se busca la incidencia de una variable en la otra.</p>

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO PARA COMPROMISO DOCENTE

Estimado docente el siguiente cuestionario presenta a usted algunas interrogantes respecto a su compromiso como docente de su institución educativa. Lea de manera pausada y luego emita su respuesta.

INSTRUCCIONES:

Como opciones de respuesta se presenta cinco alternativas, marca con un aspa "X" la opción de la escala que sea acorde a tu respuesta. Considera que cada opción tiene la siguiente equivalencia.

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

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
Compromiso afectivo						
1	Siente amor apego emocional a esta institución.	5	4	3	2	1
2	Ser reasignado rompería su apego emocional a la institución.	5	4	3	2	1
3	Siente que en esta institución logra satisfacer todas sus necesidades laborales.	5	4	3	2	1
4	Se siente identificado con las autoridades de su colegio.	5	4	3	2	1
5	Se siente identificado con esta institución.	5	4	3	2	1
6	Tiene fidelidad y no cambiaría de centro laboral por ningún motivo.	5	4	3	2	1
7	Demuestra fidelidad a las autoridades de su centro educativo.	5	4	3	2	1
Compromiso de continuación						
8	Reconoce que su institución le brinda otras oportunidades laborales.	5	4	3	2	1
9	Tiene otras oportunidades laborales, sin embargo, no las acepta por que afectaría su compromiso laboral.	5	4	3	2	1
10	Siente que su labor es una buena inversión de su tiempo.	5	4	3	2	1
11	Reconoce que labora en la institución educativa solo para recuperar su inversión económica.	5	4	3	2	1
12	El tiempo de servicio que tiene en esta institución no ha modificado su compromiso laboral.	5	4	3	2	1
13	Reconoce que trabaja solo por cumplir su tiempo de servicio.	5	4	3	2	1

Compromiso normativo						
14	Cumplir con su horario de trabajo no altera las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta.	5	4	3	2	1
15	Si es necesario deja las oportunidades profesionales que se le presenta, pero no cambia de centro laboral.	5	4	3	2	1
16	Reconoce que sus autoridades practican el sentido de recompensa con sus docentes.	5	4	3	2	1
17	Basta que el director lo felicite para sentirse recompensado por su labor.	5	4	3	2	1
18	Cumple sus deberes para evitar sanciones laborales.	5	4	3	2	1
19	El cumplimiento de su deber es recompensado en el cumplimiento de sus derechos laborales.	5	4	3	2	1
20	Tiene un compromiso moral con la institución educativa donde labora.	5	4	3	2	1

CUESTIONARIO PARA ENFOQUE DE GENERO

Estimado docente a continuación se presenta un cuestionario que buscan medir la opinión del docente, sobre el enfoque de género. Lea de manera pausada y luego emita su respuesta.

INSTRUCCIONES:

Como opciones de respuesta se presenta cinco alternativas, marca con un aspa "X" la opción de la escala que sea acorde a tu respuesta. Considera que cada opción tiene la siguiente equivalencia.

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

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
Plano sociocultural						
1	Los lineamientos institucionales sobre enfoque de género respetan las creencias sociales del contexto.	5	4	3	2	1
2	La contextualización de contenidos incluye el enfoque de género considerando las creencias de los estudiantes.	5	4	3	2	1
3	Los contenidos sobre enfoque de género se desarrollan en el marco de la consolidación de los valores del ser humano.	5	4	3	2	1
4	Los contenidos sobre enfoque de género se orientan a mejorar la estructura social de nuestro país.	5	4	3	2	1
5	El desarrollo de contenidos sobre enfoque de género es el único medio que permitirá el empoderamiento de las mujeres.	5	4	3	2	1
6	El enfoque de género permitirá el empoderamiento igualitario de hombres y mujeres.	5	4	3	2	1
7	Gracias al desarrollo de contenidos sobre enfoque de género se eliminarán los privilegios que tienen hoy los varones.	5	4	3	2	1
Plano relacional						
8	Las actividades de aprendizaje se desarrollan con discursos o expresiones igualitarias entre los estudiantes.	5	4	3	2	1
9	Los discursos o expresiones de los estudiantes en clase son inclusivas a hombres y mujeres.	5	4	3	2	1
10	El currículo educativo propone prácticas educativas basadas en el respeto de ambos géneros.	5	4	3	2	1
11	Los roles que asignas a tus estudiantes dejan de lado las desigualdades entre hombres y mujeres.	5	4	3	2	1
12	El enfoque de género del Currículo Educativo promueve que roles se asignen sin distinción alguna.	5	4	3	2	1
13	Promueves un enfoque de género que trasciende las relaciones sociales de tus estudiantes más allá de su entorno escolar.	5	4	3	2	1

Plano individual						
14	El Currículo Educativo promueve el logro de las expectativas individuales de hombres y mujeres.	5	4	3	2	1
15	La identidad de género solo se logra si cada estudiante cubre sus expectativas personales.	5	4	3	2	1
16	En el enfoque de género prima los intereses del grupo y no los intereses personales.	5	4	3	2	1
17	El enfoque de género se orienta a atender los intereses, demandas y necesidades de mujeres y varones.	5	4	3	2	1
18	Gracias al enfoque de género se logrará desterrar fantasías y mitos en torno a rol de la mujer en la sociedad.	5	4	3	2	1
19	El enfoque de género crea identidad en los estudiantes dejando de lado las fantasías y mitos sobre su sexualidad.	5	4	3	2	1
20	El enfoque de género cierra las brechas sobre las creencias personales de varones y mujeres en la escuela.	5	4	3	2	1

Anexo 3. Constancia de validación de instrumentos de medición.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el compromiso docente.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Compromiso afectivo							
1	Siente amor apego emocional a esta institución.	X		X		X		
2	Ser reasignado rompería su apego emocional a la institución.	X		X		X		
3	Siente que en esta institución logra satisfacer todas sus necesidades laborales.	X		X		X		
4	Se siente identificado con las autoridades de su colegio.	X		X		X		
5	Se siente identificado con esta institución.	X		X		X		
6	Tiene fidelidad y no cambiaría de centro laboral por ningún motivo.	X		X		X		
7	Demuestra fidelidad a las autoridades de su centro educativo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Compromiso de continuación	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Reconoce que su institución le brinda otras oportunidades laborales.	X		X		X		
9	Tiene otras oportunidades laborales, sin embargo, no las acepta por que afectaría su compromiso laboral.	X		X		X		
10	Siente que su labor es una buena inversión de su tiempo.	X		X		X		
11	Reconoce que labora en la institución educativa solo para recuperar su inversión económica.	X		X		X		
12	El tiempo de servicio que tiene en esta institución no ha modificado su compromiso laboral.	X		X		X		
13	Reconoce que trabaja solo por cumplir su tiempo de servicio.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Cumplir con su horario de trabajo no altera las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta.	X		X		X		
15	Si es necesario deja las oportunidades profesionales que se le presenta, pero no cambia de centro laboral.	X		X		X		
16	Reconoce que sus autoridades practican el sentido de recompensa con sus docentes.	X		X		X		
17	Basta que el director lo felicite para sentirse recompensado por su labor.	X		X		X		
18	Cumple sus deberes para evitar sanciones laborales.	X		X		X		
19	El cumplimiento de su deber es recompensado en el cumplimiento de sus derechos laborales.	X		X		X		
20	Tiene un compromiso moral con la institución educativa donde labora.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Giuliana del Socorro Raggio Ramírez **DNI:08018558**

Especialidad del validador: 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

12 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el enfoque de género.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Plano sociocultural							
1	Los lineamientos institucionales sobre enfoque de género respetan las creencias sociales del contexto.	X		X		X		
2	La contextualización de contenidos incluye el enfoque de género considerando las creencias de los estudiantes.	X		X		X		
3	Los contenidos sobre enfoque de género se desarrollan en el marco de la consolidación de los valores del ser humano.	X		X		X		
4	Los contenidos sobre enfoque de género se orientan a mejorar la estructura social de nuestro país.	X		X		X		
5	El desarrollo de contenidos sobre enfoque de género es el único medio que permitirá el empoderamiento de las mujeres.	X		X		X		
6	El enfoque de género permitirá el empoderamiento igualitario de hombres y mujeres.	X		X		X		
7	Gracias al desarrollo de contenidos sobre enfoque de género se eliminarán los privilegios que tienen hoy los varones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Plano relacional	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Las actividades de aprendizaje se desarrollan con discursos o expresiones igualitarias entre los estudiantes.	X		X		X		
9	Los discursos o expresiones de los estudiantes en clase son inclusivas a hombres y mujeres.	X		X		X		
10	El currículo educativo propone prácticas educativas basadas en el respeto de ambos géneros.	X		X		X		
11	Los roles que asignas a tus estudiantes dejan de lado las desigualdades entre hombres y mujeres.	X		X		X		
12	El enfoque de género del Currículo Educativo promueve que roles se asignen sin distinción alguna.	X		X		X		
13	Promueves un enfoque de género que trasciende las relaciones sociales de tus estudiantes más allá de su entorno escolar.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Plano individual	Si	No	Si	No	Si	No	
14	El Currículo Educativo promueve el logro de las expectativas individuales de hombres y mujeres.	X		X		X		
15	La identidad de género solo se logra si cada estudiante cubre sus expectativas personales.	X		X		X		
16	En el enfoque de género prima los intereses del grupo y no los intereses personales.	X		X		X		

17	El enfoque de género se orienta a atender los intereses, demandas y necesidades de mujeres y varones.	X		X		X		
18	Gracias al enfoque de género se logrará desterrar fantasías y mitos en torno a rol de la mujer en la sociedad.	X		X		X		
19	El enfoque de género crea identidad en los estudiantes dejando de lado las fantasías y mitos sobre su sexualidad.	X		X		X		
20	El enfoque de género cierra las brechas sobre las creencias personales de varones y mujeres en la escuela.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Giuliana del Socorro Raggio Ramírez **DNI: 08018558**

Especialidad del validador: Administración de la Educación.

12 de mayo del 2021

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 del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el compromiso docente.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Compromiso afectivo							
1	Siente amor apego emocional a esta institución.	X		X		X		
2	Ser reasignado rompería su apego emocional a la institución.	X		X		X		
3	Siente que en esta institución logra satisfacer todas sus necesidades laborales.	X		X		X		
4	Se siente identificado con las autoridades de su colegio.	X		X		X		
5	Se siente identificado con esta institución.	X		X		X		
6	Tiene fidelidad y no cambiaría de centro laboral por ningún motivo.	X		X		X		
7	Demuestra fidelidad a las autoridades de su centro educativo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Compromiso de continuación	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Reconoce que su institución le brinda otras oportunidades laborales.							
9	Tiene otras oportunidades laborales, sin embargo, no las acepta por que afectaría su compromiso laboral.	X		X		X		
10	Siente que su labor es una buena inversión de su tiempo.	X		X		X		
11	Reconoce que labora en la institución educativa solo para recuperar su inversión económica.	X		X		X		
12	El tiempo de servicio que tiene en esta institución no ha modificado su compromiso laboral.	X		X		X		
13	Reconoce que trabaja solo por cumplir su tiempo de servicio.	X						
	DIMENSIÓN 3 Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Cumplir con su horario de trabajo no altera las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta.	X		X		X		
15	Si es necesario deja las oportunidades profesionales que se le presenta, pero no cambia de centro laboral.	X		X		X		
16	Reconoce que sus autoridades practican el sentido de recompensa con sus docentes.	X		X		X		
17	Basta que el director lo felicite para sentirse recompensado por su labor.	X		X		X		
18	Cumple sus deberes para evitar sanciones laborales.	X		X		X		
19	El cumplimiento de su deber es recompensado en el cumplimiento de sus derechos laborales.	X		X		X		
20	Tiene un compromiso moral con la institución educativa donde labora.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:Dra. Isabel Menacho Vargas.....
DNI:.....09968395.....

Especialidad del validador:.....Dra. En Administración de la educación
.....

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

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

12 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el enfoque de género.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Plano sociocultural							
1	Los lineamientos institucionales sobre enfoque de género respetan las creencias sociales del contexto.	X		X		X		
2	La contextualización de contenidos incluye el enfoque de género considerando las creencias de los estudiantes.	X		X		X		
3	Los contenidos sobre enfoque de género se desarrollan en el marco de la consolidación de los valores del ser humano.	X		X		X		
4	Los contenidos sobre enfoque de género se orientan a mejorar la estructura social de nuestro país.	X		X		X		
5	El desarrollo de contenidos sobre enfoque de género es el único medio que permitirá el empoderamiento de las mujeres.	X		X		X		
6	El enfoque de género permitirá el empoderamiento igualitario de hombres y mujeres.	X		X		X		
7	Gracias al desarrollo de contenidos sobre enfoque de género se eliminarán los privilegios que tienen hoy los varones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Plano relacional	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Las actividades de aprendizaje se desarrollan con discursos o expresiones igualitarias entre los estudiantes.	X		X		X		
9	Los discursos o expresiones de los estudiantes en clase son inclusivas a hombres y mujeres.	X		X		X		
10	El currículo educativo propone prácticas educativas basadas en el respeto de ambos géneros.	X		X		X		
11	Los roles que asignas a tus estudiantes dejan de lado las desigualdades entre hombres y mujeres.	X		X		X		
12	El enfoque de género del Currículo Educativo promueve que roles se asignen sin distinción alguna.	X		X		X		
13	Promueves un enfoque de género que trasciende las relaciones sociales de tus estudiantes más allá de su entorno escolar.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Plano individual	Si	No	Si	No	Si	No	
14	El Currículo Educativo promueve el logro de las expectativas individuales de hombres y mujeres.	X		X		X		
15	La identidad de género solo se logra si cada estudiante cubre sus expectativas personales.	X		X		X		
16	En el enfoque de género prima los intereses del grupo y no los intereses personales.	X		X		X		

17	El enfoque de género se orienta a atender los intereses, demandas y necesidades de mujeres y varones.	X		X		X	
18	Gracias al enfoque de género se logrará desterrar fantasías y mitos en torno a rol de la mujer en la sociedad.	X		X		X	
19	El enfoque de género crea identidad en los estudiantes dejando de lado las fantasías y mitos sobre su sexualidad.	X		X		X	
20	El enfoque de género cierra las brechas sobre las creencias personales de varones y mujeres en la escuela.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:**Dra. Isabel Menacho Vargas**.....
DNI:.....**09968395**.....

Especialidad del validador:.....**Dra. En Administración de la educación**

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

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

12 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el compromiso docente.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Compromiso afectivo							
1	Siente amor apego emocional a esta institución.	X		X		X		
2	Ser reasignado rompería su apego emocional a la institución.	X		X		X		
3	Siente que en esta institución logra satisfacer todas sus necesidades laborales.	X		X		X		
4	Se siente identificado con las autoridades de su colegio.	X		X		X		
5	Se siente identificado con esta institución.	X		X		X		
6	Tiene fidelidad y no cambiaría de centro laboral por ningún motivo.	X		X		X		
7	Demuestra fidelidad a las autoridades de su centro educativo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Compromiso de continuación	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Reconoce que su institución le brinda otras oportunidades laborales.	X		X		X		
9	Tiene otras oportunidades laborales, sin embargo, no las acepta por que afectaría su compromiso laboral.	X		X		X		
10	Siente que su labor es una buena inversión de su tiempo.	X		X		X		
11	Reconoce que labora en la institución educativa solo para recuperar su inversión económica.	X		X		X		
12	El tiempo de servicio que tiene en esta institución no ha modificado su compromiso laboral.	X		X		X		
13	Reconoce que trabaja solo por cumplir su tiempo de servicio.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Cumplir con su horario de trabajo no altera las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta.	X		X		X		
15	Si es necesario deja las oportunidades profesionales que se le presenta, pero no cambia de centro laboral.	X		X		X		
16	Reconoce que sus autoridades practican el sentido de recompensa con sus docentes.	X		X		X		
17	Basta que el director lo felicite para sentirse recompensado por su labor.	X		X		X		
18	Cumple sus deberes para evitar sanciones laborales.	X		X		X		
19	El cumplimiento de su deber es recompensado en el cumplimiento de sus derechos laborales.	X		X		X		
20	Tiene un compromiso moral con la institución educativa donde labora.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: -----
Dr. Angel Salvatierra Melgar **DNI: -- 19873533---**

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

12 de mayo del 2021

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 del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el enfoque de género.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Plano sociocultural							
1	Los lineamientos institucionales sobre enfoque de género respetan las creencias sociales del contexto.	X		X		X		
2	La contextualización de contenidos incluye el enfoque de género considerando las creencias de los estudiantes.	X		X		X		
3	Los contenidos sobre enfoque de género se desarrollan en el marco de la consolidación de los valores del ser humano.	X		X		X		
4	Los contenidos sobre enfoque de género se orientan a mejorar la estructura social de nuestro país.	X		X		X		
5	El desarrollo de contenidos sobre enfoque de género es el único medio que permitirá el empoderamiento de las mujeres.	X		X		X		
6	El enfoque de género permitirá el empoderamiento igualitario de hombres y mujeres.	X		X		X		
7	Gracias al desarrollo de contenidos sobre enfoque de género se eliminarán los privilegios que tienen hoy los varones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Plano relacional	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Las actividades de aprendizaje se desarrollan con discursos o expresiones igualitarias entre los estudiantes.	X		X		X		
9	Los discursos o expresiones de los estudiantes en clase son inclusivas a hombres y mujeres.	X		X		X		
10	El currículo educativo propone prácticas educativas basadas en el respeto de ambos géneros.	X		X		X		
11	Los roles que asigna a tus estudiantes dejan de lado las desigualdades entre hombres y mujeres.	X		X		X		
12	El enfoque de género del Currículo Educativo promueve que roles se asignen sin distinción alguna.	X		X		X		
13	Promueves un enfoque de género que trasciende las relaciones sociales de tus estudiantes más allá de su entorno escolar.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Plano individual	Si	No	Si	No	Si	No	
14	El Currículo Educativo promueve el logro de las expectativas individuales de hombres y mujeres.	X		X		X		
15	La identidad de género solo se logra si cada estudiante cubre sus expectativas personales.	X		X		X		
16	En el enfoque de género prima los intereses del grupo y no los intereses personales.	X		X		X		

Anexo 4. Confiabilidad.

Compromiso docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	<u>Excluido^a</u>	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Siente amor apego emocional a esta institución.	68,27	83,781	,193	,856
2. Ser reasignado rompería su apego emocional a la institución.	68,93	77,352	,832	,837
3. Siente que en esta institución logra satisfacer todas sus necesidades laborales.	68,27	83,781	,193	,856
4. Se siente identificado con las autoridades de su colegio.	69,00	75,714	,558	,843
5. Se siente identificado con esta institución.	69,13	78,838	,468	,847
6. Tiene fidelidad y no cambiaría de centro laboral por ningún motivo.	68,93	77,352	,832	,837
7. Demuestra fidelidad a las autoridades de su centro educativo.	70,27	79,495	,287	,857
8. Reconoce que su institución le brinda otras oportunidades laborales.	69,00	75,714	,558	,843

9. Tiene otras oportunidades laborales, sin embargo, no las acepta por que afectaría su compromiso laboral.	68,93	77,352	,832	,837
10. Siente que su labor es una buena inversión de su tiempo.	68,27	83,781	,193	,856
11. Reconoce que labora en la institución educativa solo para recuperar su inversión económica.	69,13	72,267	,393	,861
12. El tiempo de servicio que tiene en esta institución no ha modificado su compromiso laboral.	68,93	77,352	,832	,837
13. Reconoce que trabaja solo por cumplir su tiempo de servicio.	69,00	75,714	,558	,843
14. Cumplir con su horario de trabajo no altera las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta.	68,53	87,981	-,124	,861
15. Si es necesario deja las oportunidades profesionales que se le presenta, pero no cambia de centro laboral.	68,60	85,971	,044	,861
16. Reconoce que sus autoridades practican el sentido de recompensa con sus docentes.	68,93	77,352	,832	,837
17. Basta que el director lo felicite para sentirse recompensado por su labor.	68,27	83,781	,193	,856
18. Cumple sus deberes para evitar sanciones laborales.	68,53	77,981	,484	,846
19. El cumplimiento de su deber es recompensado en el cumplimiento de sus derechos laborales.	68,93	77,352	,832	,837
20. Tiene un compromiso moral con la institución educativa donde labora.	69,00	75,714	,558	,843

Enfoque de genero

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,818	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Los lineamientos institucionales sobre enfoque de género respetan las creencias sociales del contexto.	62,00	70,714	-,011	,828
2. La contextualización de contenidos incluye el enfoque de género considerando las creencias de los estudiantes.	62,67	65,238	,534	,805
3. Los contenidos sobre enfoque de género se desarrollan en el marco de la consolidación de los valores del ser humano.	62,33	63,667	,456	,806
4. Los contenidos sobre enfoque de género se orientan a mejorar la estructura social de nuestro país.	62,73	59,067	,674	,792

5.	El desarrollo de contenidos sobre enfoque de género es el único medio que permitirá el empoderamiento de las mujeres.	64,80	74,171	-,279	,837
6.	El enfoque de género permitirá el empoderamiento igualitario de hombres y mujeres.	62,67	62,667	,529	,802
7.	Gracias al desarrollo de contenidos sobre enfoque de género se eliminarán los privilegios que tienen hoy los varones.	64,00	68,857	,043	,835
8.	Las actividades de aprendizaje se desarrollan con discursos o expresiones igualitarias entre los estudiantes.	62,33	63,667	,456	,806
9.	Los discursos o expresiones de los estudiantes en clase son inclusivas a hombres y mujeres.	62,73	59,067	,674	,792

10. El currículo educativo propone practicas educativas basadas en el respeto de ambos géneros.	63,07	66,352	,352	,812
11. Los roles que asignas a tus estudiantes dejan de lado las desigualdades entre hombres y mujeres.	61,87	69,838	,134	,819
12. El enfoque de género del Currículo Educativo promueve que roles se asignen sin distinción alguna.	62,33	63,667	,456	,806
13. Promueves un enfoque de género que trasciende las relaciones sociales de tus estudiantes más allá de su entorno escolar.	62,73	59,067	,674	,792
14. El Currículo Educativo promueve el logro de las expectativas individuales de hombres y mujeres.	64,40	67,257	,312	,814

15. La identidad de género solo se logra si cada estudiante cubre sus expectativas personales.	62,33	66,810	,314	,814
16. En el enfoque de género prima los intereses del grupo y no los intereses personales.	62,33	63,667	,456	,806
17. El enfoque de género se orienta a atender los intereses, demandas y necesidades de mujeres y varones.	62,73	59,067	,674	,792
18. Gracias al enfoque de género se logrará desterrar fantasías y mitos en torno a rol de la mujer en la sociedad.	62,33	63,667	,456	,806
19. El enfoque de género crea identidad en los estudiantes dejando de lado las fantasías y mitos sobre su sexualidad.	62,73	59,067	,674	,792
20. El enfoque de género cierra las brechas sobre las creencias personales de varones y mujeres en la escuela.	64,67	71,381	-,057	,827

Anexo 5. Resultados de la aplicación de los instrumentos de medición

Prueba Piloto

COMPROMISO DOCENTE																						
Nº	HORA DE REGISTRO	CONSENTIMIENTO	Compromiso afectivo							Compromiso de continuación					Compromiso normativo							
			p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	5/17/2021 21:38:13	Si	5	3	5	1	3	3	1	1	3	5	5	3	1	4	3	3	5	4	3	1
2	5/18/2021 1:07:04	Si	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	1	3	3	4	3	3	4	2	3	3
3	5/18/2021 8:08:13	Si	5	4	5	2	2	4	1	2	4	5	1	4	2	4	4	4	5	2	4	2
4	5/18/2021 8:11:14	Si	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5/18/2021 8:21:47	Si	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	3	3	4	5	4	4	3
6	5/18/2021 8:54:19	Si	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	1	3	4	4	4	3	4	4	3	4
7	5/18/2021 9:11:58	Si	4	4	4	5	4	4	1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
8	5/18/2021 11:40:52	Si	5	3	5	3	2	3	1	3	3	5	5	3	3	4	5	3	5	5	3	3
9	5/21/2021 21:41:13	Si	3	3	3	4	4	3	1	4	3	3	1	3	4	5	5	3	3	4	3	4
10	5/22/2021 9:29:54	Si	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5/22/2021 10:02:22	Si	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
12	5/22/2021 10:08:01	Si	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	1	3	4	3	4	3	3	3	3	4
13	5/22/2021 10:08:36	Si	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3
14	5/22/2021 19:42:49	Si	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
15	5/23/2021 9:11:32	Si	5	3	5	3	2	3	1	3	3	5	5	3	3	4	5	3	5	5	3	3

ENFOQUE DE GENERO																						
Nº	HORA DE REGISTRO	CONSENTIMIENTO	Plano sociocultural							Plano relacional					Plano individual							
			p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	5/17/2021 21:23:00	Si	5	3	5	1	3	3	1	5	1	2	5	5	1	1	3	5	1	5	1	2
2	5/18/2021 1:01:57	Si	4	3	3	3	1	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1
3	5/18/2021 8:04:50	Si	5	4	4	2	1	1	1	4	2	3	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2
4	5/18/2021 8:06:01	Si	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1
5	5/18/2021 8:06:41	Si	5	4	2	3	1	4	4	2	3	3	5	2	3	3	3	2	3	2	3	1
6	5/18/2021 8:12:03	Si	4	3	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	1
7	5/18/2021 8:50:18	Si	4	4	4	5	2	4	1	4	5	3	4	4	5	2	4	4	5	4	5	2
8	5/18/2021 9:06:49	Si	5	3	5	3	1	3	1	5	3	3	5	5	3	2	5	5	3	5	3	1
9	5/18/2021 10:40:05	Si	3	3	3	4	3	4	1	3	4	2	4	3	4	1	5	3	4	3	4	2
10	5/22/2021 9:56:02	Si	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	1
11	5/22/2021 10:05:30	Si	3	4	4	4	1	4	2	4	4	2	4	4	4	1	3	4	4	4	3	3
12	5/22/2021 10:07:29	Si	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	1
13	5/22/2021 15:47:57	Si	4	3	3	3	1	3	2	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	2	2
14	5/22/2021 19:32:38	Si	5	5	5	5	1	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	2
15	5/23/2021 9:10:08	Si	5	3	5	3	1	3	1	5	3	3	5	5	3	2	5	5	3	5	3	1

Base de Datos de Aplicación Total

COMPROMISO DOCENTE

N°	HORA DE REGISTRO	consentimiento	COMPROMISO DOCENTE																					D1	D2	D3	V1
			Compromiso afectivo							Compromiso de continuación							Compromiso normativo										
			p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21				
INSTITUCION EDUCATIVA 1																											
1	6/8/2021 21:38:13	Si	1	5	4	3	4	1	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	3	5	3	4	5	23	33	27	83
2	6/8/2021 1:07:04	Si	4	3	4	2	3	1	5	4	4	5	4	4	5	1	2	2	4	1	1	2	4	22	27	16	65
3	6/8/2021 8:08:13	Si	5	1	5	1	3	5	2	5	4	5	1	5	4	1	1	2	2	1	1	5	5	22	25	17	64
4	6/8/2021 8:11:14	Si	4	1	5	5	1	3	5	4	5	5	1	5	1	5	2	2	2	2	5	2	2	24	26	17	67
5	6/8/2021 8:21:47	Si	5	5	2	3	1	5	1	5	3	1	5	2	1	3	5	5	5	3	3	5	3	22	20	29	71
6	6/8/2021 8:54:19	Si	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	3	2	2	2	1	4	33	31	15	79	
7	6/8/2021 9:11:58	Si	3	5	1	5	3	1	3	5	5	5	2	1	3	5	5	3	4	5	5	5	4	21	26	31	78
8	6/8/2021 11:40:52	Si	1	5	5	1	5	5	4	3	5	5	5	1	3	1	5	1	5	1	1	3	1	27	27	15	69
9	6/8/2021 21:41:13	Si	5	1	3	5	5	5	3	5	5	5	1	3	5	1	5	1	5	5	1	2	5	27	25	24	76
10	6/8/2021 9:29:54	Si	3	5	5	5	1	1	3	1	5	1	5	5	1	1	5	5	2	2	1	5	3	23	19	23	65
11	6/8/2021 10:02:22	Si	5	5	3	1	5	5	3	1	5	1	5	3	5	5	2	3	5	1	2	2	3	27	25	18	70
12	6/8/2021 10:08:01	Si	5	1	3	5	5	3	5	5	2	5	2	3	5	3	5	5	1	5	3	1	3	27	25	23	75
13	6/8/2021 10:08:36	Si	1	5	3	3	1	5	3	3	5	3	5	3	1	5	1	5	5	3	5	1	3	21	25	23	69
14	6/8/2021 19:42:49	Si	5	3	5	5	5	2	1	5	1	5	1	5	5	5	1	3	5	5	5	3	26	27	27	80	
15	6/8/2021 9:11:32	Si	5	5	3	2	3	5	3	5	5	5	3	3	1	3	5	5	2	1	3	5	26	27	24	77	
16	6/8/2021 8:08:13	Si	1	2	1	5	5	2	3	1	3	1	3	1	5	5	5	5	3	5	5	5	1	19	19	29	67
17	6/8/2021 8:11:14	Si	5	5	3	2	2	5	2	5	5	5	5	3	2	5	3	1	3	2	5	3	3	24	30	20	74
18	6/8/2021 8:21:47	Si	3	2	3	5	5	1	5	5	3	5	3	3	5	1	3	5	3	5	1	3	3	24	25	23	72
19	6/8/2021 8:54:19	Si	5	5	2	1	2	5	5	1	3	1	3	2	2	5	3	3	2	1	5	3	3	25	17	20	62
20	6/8/2021 9:11:58	Si	2	1	5	5	2	4	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	2	3	5	4	24	29	27	80	
21	6/8/2021 11:40:52	Si	5	5	5	2	1	3	4	3	5	3	5	5	1	5	3	2	1	2	5	3	4	25	27	20	72
22	6/8/2021 21:41:13	Si	2	2	4	3	5	5	4	5	3	5	3	4	5	2	1	5	3	3	2	1	5	25	27	20	72
23	6/8/2021 9:29:54	Si	5	3	4	5	2	2	3	2	1	2	1	4	2	5	3	2	3	1	3	3	4	24	17	19	60
24	6/8/2021 11:40:52	Si	1	5	4	2	3	2	2	5	3	5	3	4	3	2	3	5	2	2	2	3	4	19	25	21	65
25	6/8/2021 21:41:13	Si	5	2	3	2	5	5	4	2	3	2	3	3	5	2	3	1	2	2	5	2	3	26	23	17	66
26	6/8/2021 9:29:54	Si	2	2	2	5	2	2	1	5	2	5	2	2	2	1	5	2	5	2	1	3	4	16	19	22	57
27	6/8/2021 10:02:22	Si	3	5	4	2	2	1	5	1	5	1	5	4	2	5	5	2	4	2	5	5	4	22	23	27	72
28	6/8/2021 10:08:01	Si	5	2	1	1	5	2	5	5	5	5	1	5	2	4	3	4	1	2	5	4	4	21	28	22	71
INSTITUCION EDUCATIVA 2																											
29	6/8/2021 10:08:36	Si	2	1	5	4	2	1	3	2	4	2	4	5	2	3	4	5	4	2	3	4	4	18	22	26	66
30	6/8/2021 19:42:49	Si	2	2	5	5	1	5	3	3	4	3	4	5	1	5	4	2	3	4	5	4	5	23	25	27	75
31	6/8/2021 9:11:32	Si	5	4	5	5	2	5	5	5	4	5	4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	31	25	18	74
32	6/8/2021 8:08:13	Si	2	1	5	5	5	1	1	2	3	2	3	2	1	2	2	5	4	2	2	3	3	20	15	20	55
33	6/8/2021 8:11:14	Si	1	5	3	4	2	1	3	2	2	2	2	2	5	5	5	4	2	1	5	5	4	19	23	25	67
34	6/8/2021 8:21:47	Si	4	2	5	3	2	2	5	5	4	5	4	3	5	2	1	1	5	4	2	1	4	23	28	18	69
35	6/8/2021 8:54:19	Si	3	2	3	4	4	4	4	2	1	2	1	3	3	1	5	2	3	4	1	5	4	24	13	24	61
36	6/8/2021 9:11:58	Si	1	1	3	2	4	3	5	1	5	1	5	3	4	2	5	3	4	1	2	1	4	19	21	20	60
37	6/8/2021 10:02:22	Si	3	4	5	4	5	2	1	2	5	2	5	5	4	4	2	5	5	4	5	4	3	24	27	28	79
38	6/8/2021 11:40:52	Si	4	1	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	2	4	3	4	5	2	3	3	27	30	23	80
INSTITUCION EDUCATIVA 3																											
1	6/8/2021 21:41:13	Si	4	3	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	2	5	29	31	29	89	
2	6/8/2021 9:29:54	Si	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	2	4	5	5	5	4	3	3	4	25	28	29	82
3	6/8/2021 10:02:22	Si	2	2	5	4	5	1	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	3	24	30	25	79	
4	6/8/2021 10:08:01	Si	5	4	4	4	4	5	4	4	1	5	4	4	4	4	2	5	4	4	5	4	30	26	28	84	
5	6/8/2021 10:08:36	Si	4	4	1	5	4	2	1	4	5	4	4	1	5	4	4	5	4	4	5	4	4	21	27	30	78
6	6/8/2021 19:42:49	Si	1	4	5	4	4	1	5	5	4	1	4	5	4	4	3	4	1	4	4	1	4	24	27	21	72
7	6/8/2021 9:11:32	Si	5	3	2	1	4	5	2	4	4	5	3	4	1	4	3	1	5	3	1	5	3	22	25	21	68
8	6/8/2021 8:08:13	Si	2	3	1	5	3	1	1	1	4	2	3	1	5	3	3	5	2	3	5	2	3	16	19	23	58
9	6/8/2021 8:11:14	Si	1	3	5	2	3	3	5	5	3	1	3	5	2	3	4	2	1	3	2	1	3	22	22	16	60
10	6/8/2021 8:21:47	Si	5	4	1	1	3	4	1	2	3	5	4	2	1	3	1	1	5	4	1	5	4	19	20	21	60
11	6/8/2021 8:54:19	Si	1	1	3	5	4	1	3	1	3	1	1	1	5	4	4	5	1	1	5	1	1	18	16	18	52
12	6/8/2021 9:11:58	Si	3	4	4	1	1	3	4	5	4	3	4	5	1	1	1	1	3	4	1	3	4	20	23	17	60
13	6/8/2021 11:40:52	Si	4	1	5	3	4	2	4	1	1	4	1	1	3	4	4	3	4	1	3	4	1	23	15	20	58
14	6/8/2021 21:41:13	Si	3	4	5	4	1	3	3	3	4	5	5	3	4	1	4	4	1	5	4	1	3	23	25	22	70
15	6/8/2021 9:29:54	Si	1	3	5	3	4	3	5	4	1	2	5	4	1	3	3	5	3	4	3	4	5	24	20	27	71

ENFOQUE DE GENERO

M-	Plano sociocultural																					Plano relacional							Plano individual							D1	D2	D3	V2
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21																		
	INSTITUCION EDUCATIVA 1																																						
1	3	3	4	5	3	4	1	5	5	3	2	3	3	4	3	4	1	5	4	5	5	28	23	24	75														
2	3	1	4	5	5	5	3	1	4	5	4	4	3	2	3	1	5	5	5	5	5	27	25	26	78														
3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	2	2	5	3	1	5	5	5	5	36	26	24	86														
4	1	1	5	5	5	5	3	2	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	27	32	27	86														
5	4	5	1	5	5	5	1	3	5	5	5	4	2	5	5	3	2	3	3	5	4	29	31	20	80														
6	5	1	1	5	4	5	4	4	1	3	1	3	4	4	5	1	3	5	4	5	5	29	21	23	73														
7	1	5	5	5	5	5	1	2	2	5	2	5	3	5	3	4	4	5	2	2	5	29	25	22	76														
8	3	1	1	5	5	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	1	2	3	5	3	4	27	24	18	69														
9	4	4	5	5	5	5	1	2	2	3	2	3	3	2	3	4	4	2	2	4	5	31	18	21	70														
10	3	2	5	2	2	5	3	1	3	4	3	4	1	5	3	1	2	4	4	5	5	23	23	21	67														
11	1	3	3	3	3	5	2	3	2	1	2	1	3	3	3	1	3	3	3	1	1	23	15	14	52														
12	4	4	2	5	5	2	4	3	3	2	3	2	4	2	5	2	3	2	5	2	3	29	21	17	67														
13	1	2	3	2	5	5	1	2	1	2	1	2	5	4	4	4	3	1	5	1	5	24	19	19	62														
14	4	4	4	5	4	3	4	1	3	1	3	3	3	1	5	5	1	3	1	3	1	29	19	14	62														
15	1	2	5	2	5	5	5	4	4	4	5	2	3	3	1	4	1	4	4	4	4	29	22	21	72														
16	3	1	1	1	3	3	1	1	3	2	3	5	3	4	4	5	4	3	2	3	2	14	24	19	57														
17	2	3	2	2	5	5	5	4	1	3	3	4	4	3	2	1	1	1	3	1	3	28	20	10	58														
18	4	3	2	5	3	2	2	2	4	4	3	3	3	1	3	5	4	4	4	4	4	23	21	25	69														
19	5	1	5	2	5	5	3	5	1	2	4	1	1	4	4	2	2	1	2	1	2	31	17	10	58														
20	4	1	1	1	4	5	4	2	4	4	5	4	5	1	2	3	5	4	4	4	4	22	25	24	71														
21	5	4	3	3	2	1	2	5	1	2	5	3	4	4	4	2	1	2	1	2	1	25	23	12	60														
22	1	1	5	3	5	3	4	2	3	1	5	5	3	1	2	2	5	3	1	3	1	24	20	15	59														
23	5	4	5	5	3	3	1	4	2	3	5	4	4	3	1	4	2	2	3	2	3	30	22	16	68														
24	2	2	3	5	1	2	4	4	4	3	4	4	2	1	2	3	1	4	4	3	4	23	19	19	61														
25	3	5	5	5	2	5	5	5	5	1	5	5	3	4	3	4	4	5	1	5	1	35	26	20	81														
26	4	2	5	5	5	1	2	1	4	1	5	3	3	5	1	4	1	3	1	4	1	25	22	14	61														
27	2	5	3	3	3	4	5	3	5	4	5	1	2	4	1	4	2	5	4	5	4	28	22	24	74														
28	4	2	3	5	1	4	3	3	2	1	4	2	5	5	4	5	4	2	1	1	1	25	23	14	62														
29	1	4	2	1	2	2	1	2	5	3	3	5	1	1	1	4	2	3	4	1	3	15	19	17	51														
30	4	4	5	3	4	5	3	5	3	3	3	4	5	4	4	3	1	3	2	5	2	33	25	18	76														
31	1	3	3	3	3	3	3	1	1	2	4	1	4	2	2	3	2	2	5	4	2	20	16	18	54														
32	2	5	1	2	2	1	2	4	2	5	5	2	4	3	5	5	3	4	2	2	3	19	26	19	64														
33	4	2	2	5	4	2	5	4	5	1	5	4	3	4	2	4	1	2	3	3	4	28	24	17	69														
34	2	3	5	1	5	5	1	4	3	4	4	3	4	2	5	4	4	3	4	2	1	26	25	18	69														
35	3	4	3	4	1	3	4	3	1	4	3	3	3	4	2	3	4	2	1	3	2	25	20	15	60														
36	2	1	1	4	4	1	4	1	2	4	3	4	5	1	4	3	3	3	2	1	2	18	23	14	55														
37	3	2	2	4	3	2	4	5	3	2	5	3	4	4	3	2	1	2	4	4	4	25	25	16	66														
38	1	2	3	5	4	5	3	4	4	1	5	3	4	2	2	4	1	1	4	1	1	27	21	12	60														
INSTITUCION EDUCATIVA 2																																							
1	1	3	5	5	3	4	3	1	3	5	1	1	3	4	1	3	4	5	5	2	5	25	18	24	67														
2	2	5	2	5	4	1	3	2	5	3	2	2	1	3	2	1	3	1	3	1	3	24	18	12	54														
3	4	2	5	5	4	2	5	4	2	4	4	4	2	1	4	2	5	2	1	2	5	31	21	17	69														
4	2	3	1	3	5	4	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	22	18	18	58														
5	3	4	2	5	5	2	3	1	3	5	3	3	2	4	3	2	3	2	4	2	3	25	23	16	64														
6	2	1	4	2	4	3	4	2	5	1	1	1	3	2	2	3	4	3	2	3	4	22	15	19	56														
7	3	2	2	1	3	2	1	4	2	2	2	2	1	3	3	2	1	1	3	2	1	18	15	10	43														
8	1	2	3	2	5	3	2	2	3	4	4	4	2	5	1	3	2	2	2	1	3	20	23	13	56														
9	4	5	2	4	2	1	2	3	4	2	2	2	4	2	2	5	2	4	3	2	5	23	18	21	62														
10	5	5	3	2	3	5	5	2	1	3	3	3	2	3	4	2	5	2	1	4	2	30	19	16	65														
11	5	5	1	3	4	5	5	3	2	2	2	2	3	4	2	3	4	3	4	2	3	31	17	19	67														
12	5	5	5	2	1	3	5	1	2	3	3	3	2	1	3	4	5	2	1	3	4	27	17	19	63														
13	5	4	5	3	2	4	3	4	4	1	1	1	3	2	2	1	5	3	2	2	1	30	14	14	58														
14	5	3	2	1	2	4	4	5	4	3	4	4	1	2	3	2	3	1	2	3	2	26	21	13	60														
15	4	3	3	5	5	4	3	5	5	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	32	14	9	55														

Anexo 6. Pantallazo del Formulario de Google enviado a los docentes

Cuestionario para Enfoque de Género

CONSENTIMIENTO INFORMADO ANTES DE INICIAR

Estimado/a participante,

Le pedimos su apoyo en la realización de una investigación conducida por César André Arroyo Cornejo, estudiante de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo.

La investigación, tiene como propósito determinar la incidencia del compromiso docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco, 2021.

Se le ha contactado a usted en calidad de docente de escuela pública. Si usted accede a participar en esta encuesta, se le solicitará responder diversas preguntas sobre el tema antes mencionado, lo que tomará aproximadamente entre 15 a 20 minutos.

La información obtenida será únicamente utilizada para la elaboración de una tesis. Por los fines académicos antes mencionados, se solicita su autorización. Cabe mencionar que su nombre y los resultados no serán divulgados de manera personal, puesto que se atribuirá un código a cada participante con el fin de velar por el anonimato y la buena reputación de cada docente. Lo mismo ocurrirá con la escuela a la que usted pertenece.

Su participación en la investigación es completamente voluntaria. Usted puede interrumpir la misma en cualquier momento, sin que ello genere ningún perjuicio.

Sin otro particular se le invita a confirmar su consentimiento a participar en la presente investigación, no sin antes agradecerle por su tiempo y disposición.

***Obligatorio**

Doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice en este. Asimismo, estoy de acuerdo que mi identidad sea tratada de manera confidencial. *

Sí

No

Siguiente Página 1 de 6

Cuestionario para Enfoque de Género

Cuestionario para Enfoque de Género

Estimado docente a continuación se presenta un cuestionario que buscan medir la opinión del docente, sobre el enfoque de género. Lea de manera pausada y luego emita su respuesta.

INSTRUCCIONES:
Como opciones de respuesta se presenta cinco alternativas, marca la opción de la escala que sea acorde a tu respuesta. Considera que cada opción tiene la siguiente equivalencia:

TOTALMENTE DE ACUERDO	: 5
DE ACUERDO	: 4
EN PARTE	: 3
EN DESACUERDO	: 2
TOTALMENTE EN DESACUERDO	: 1

Atrás Siguiente Página 2 de 6

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

Cuestionario para Enfoque de Género

*Obligatorio

Plano Social

1. Los lineamientos institucionales sobre enfoque de género respetan las creencias sociales del contexto. *

1 2 3 4 5

2. La contextualización de contenidos incluye el enfoque de género considerando las creencias de los estudiantes. *

1 2 3 4 5

3. Los contenidos sobre enfoque de género se desarrollan en el marco de la consolidación de los valores del ser humano. *

1 2 3 4 5

Cuestionario para Compromiso Docente

CONSENTIMIENTO INFORMADO ANTES DE INICIAR

Estimado/a participante,

Le pedimos su apoyo en la realización de una investigación conducida por César André Arroyo Cornejo, estudiante de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo. La investigación, tiene como propósito determinar la incidencia del compromiso docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco, 2021.

Se le ha contactado a usted en calidad de docente de escuela pública. Si usted accede a participar en esta encuesta, se le solicitará responder diversas preguntas sobre el tema antes mencionado, lo que tomará aproximadamente entre 15 a 20 minutos.

La información obtenida será únicamente utilizada para la elaboración de una tesis. Por los fines académicos antes mencionados, se solicita su autorización. Cabe mencionar que su nombre y los resultados no serán divulgados de manera personal, puesto que se atribuirá un código a cada participante con el fin de velar por el anonimato y la buena reputación de cada docente. Lo mismo ocurrirá con la escuela a la que usted pertenece.

Su participación en la investigación es completamente voluntaria. Usted puede interrumpir la misma en cualquier momento, sin que ello genere ningún perjuicio.

Sin otro particular se le invita a confirmar su consentimiento a participar en la presente investigación, no sin antes agradecerle por su tiempo y disposición.

Doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice en este. Asimismo, estoy de acuerdo que mi identidad sea tratada de manera confidencial. *

Sí

No

Cuestionario para Compromiso Docente

Cuestionario para Compromiso Docente

Estimado docente el siguiente cuestionario presenta a usted algunas interrogantes respecto a su compromiso como docente de su institución educativa. Lea de manera pausada y luego emita su respuesta.

INSTRUCCIONES:

Como opciones de respuesta se presenta cinco alternativas, marca la opción de la escala que sea acorde a tu respuesta. Considera que cada opción tiene la siguiente equivalencia:

SIEMPRE : 5
CASI SIEMPRE : 4
A VECES : 3
CASI NUNCA : 2
NUNCA : 1

Atrás

Siguiente

Página 2 de 6

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

Cuestionario para Compromiso Docente

*Obligatorio

Compromiso Afectivo

1. Siente amor apego emocional a esta institución. *

1 2 3 4 5

2. Ser reasignado rompería su apego emocional a la institución. *

1 2 3 4 5

3. Siente que en esta institución logra satisfacer todas sus necesidades laborales. *

1 2 3 4 5

4. Se siente identificado con las autoridades de su colegio. *

Anexo 7. Autorización para aplicación de la investigación en escuelas

COLEGIO AGROPECUARIO DE URUBAMBA
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DEL CUSCO
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE URUBAMBA
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU-200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CONSTANCIA

LA QUE SUSCRIBE, DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÉCNICO AGROPECUARIO DE URUBAMBA, CON CÓDIGO MODULAR 1398890, DEL DISTRITO DE URUBAMBA, PROVINCIA DE URUBAMBA, DEPARTAMENTO DE CUSCO, EXPONGO;

HACE CONSTAR:

Que el Sr. César André ARROYO CORNEJO, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, ha efectuado el trabajo de investigación, Titulado: Compromiso docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco, 2021, con los (38) docentes de nuestra institución educativa a través de la aplicación de cuestionarios virtuales.

Se expide el documento a solicitud de la parte interesada.

Urubamba, 15 de junio del 2021.

 
Prof. César Calderón Santa Cruz
Director

Urubamba, Cuzco, 30 de abril del 2021

SOLICITO: Autorización para aplicar instrumento de investigación de grado para Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo

Sr. Director

César Calderón Santa Cruz

DIRECTIVO I.E. AGROPECUARIO DE URUBAMBA

Presente.

De mi consideración:

Yo, CÉSAR ANDRÉ ARROYO CORNEJO, identificado con DNI Nro. 71239103, docente en una escuela amiga de la localidad de Urubamba, ante Ud. respetuosamente me presento y expongo:

Que, actualmente cursando la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad Privada César Vallejo, solicito a usted con la humildad y respeto que corresponden, considere mi petición de aplicar dos cuestionarios virtuales a todos los docentes de su prestigiosa institución educativa en el marco de la investigación de tesis que debo realizar para obtener el grado académico en mención.

Vale acotar que esta investigación será de carácter anónimo y confidencial, en la misma no se expondrá el nombre de la escuela ni tampoco el nombre de los maestros de la institución. La misma será realizada a través de los entornos virtuales debido al contexto de pandemia que atravesamos actualmente. Por dicha razón, el tiempo que invertirán los docentes será muy reducido. La aplicación se tiene planeada para la última semana de mayo, previa autorización y coordinación con su persona como corresponde.

Le hago extensivos mis saludos cordiales y le agradezco su atención a la presente solicitud, aprovechando también la oportunidad para reiterarle mi consideración y estima.

Atentamente,



Lic. André Arroyo Cornejo
DNI Nro. 71239103

MR. TÉCNICO AGROPECUARIO
César S. Calderón Santa Cruz
Director I.E. Agropuario de Urubamba
Firma: 03-05-2021
Hora: 10:23 AM

Urubamba, Cusco, 30 de abril del 2021

SOLICITO: Autorización para aplicar instrumento de investigación de grado para Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo

Sr. Director

Julio Crisóstomo Ibarra Llanos

DIRECTIVO I.E. NRO. 501224 NUESTRA SRA. DE GUADALUPE

Presente.

De mi consideración:

Yo, CÉSAR ANDRÉ ARROYO CORNEJO, identificado con DNI Nro. 71239103, docente en una escuela amiga de la localidad de Urubamba, ante Ud. respetuosamente me presento y espongo:

Que, actualmente cursando la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad Privada César Vallejo, solicito a usted con la humildad y respeto que corresponden, considere mi petición de aplicar dos cuestionarios virtuales a todos los docentes de su prestigiosa institución educativa en el marco de la investigación de tesis que debo realizar para obtener el grado académico en mención.

Vale acotar que esta investigación será de carácter anónimo y confidencial, en la misma no se expondrá el nombre de la escuela ni tampoco el nombre de los maestros de la institución. La misma será realizada a través de los entornos virtuales debido al contexto de pandemia que atravesamos actualmente. Por dicha razón, el tiempo que invertirán los docentes será muy reducido. La aplicación se tiene planeada para la última semana de mayo, previa autorización y coordinación con su persona como corresponde.

Le hago extensivos mis saludos cordiales y le agradezco su atención a la presente solicitud, aprovechando también la oportunidad para reiterarle mi consideración y estima.

Atentamente,



Lic. André Arroyo Cornejo
DNI Nro. 71239103



2021
CUMPLE 50 AÑOS



COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CUSCO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE URUBAMBA
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"



CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NRO. 501224 "NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE", CON CÓDIGO MODULAR 0791582, DEL DISTRITO DE URUBAMBA, PROVINCIA DE URUBAMBA, DEPARTAMENTO DE CUSCO, EXPONGO:

HACE CONSTAR:

Que el Sr. César André ARROYO CORNEJO, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, ha efectuado el trabajo de investigación, Títulado: Compromiso docente en el enfoque de género en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco, 2021, con los (15) docentes de nuestra institución educativa a través de la aplicación de cuestionarios virtuales.

Se expide el documento a solicitud de la parte interesada.

Urubamba, 15 de junio del 2021.

Prof. Julio Crisóstomo Ibarra Llanos

Director