



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Compromiso docente y desarrollo profesional docente en la institución
educativa N.º 6084 San Martín de Porres. VMT, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Fabian Peña, Angelica Rufina (ORCID: 0000-0002-1826-6072)

ASESOR:

Dr. Morán Ramos, Luis Daniel (ORCID: 0000-0002-8244-5390)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Línea de acción de responsabilidad social universitaria:

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

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi mamá, quien desde que nacimos mis hermanos y yo, se dedicó y dedica en cuerpo y alma a alimentarnos, educarnos, etc. En suma, a cuidar de nosotros en todos los aspectos. Esta dedicatoria es una forma de reconocer a quien, gracias a su esfuerzo, somos lo que somos.

AGRADECIMIENTO

A mis docentes, personas de gran sabiduría quienes se han esforzado para ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro.

Al Dr. Luis Daniel Morán Ramos por haberme asesorado en el presente trabajo de investigación.

Y al Mag. Nicanor Piter Saavedra Carrión por apoyarme en la culminación del presente trabajo.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	45

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Población de estudio	20
Tabla 2. Descriptivo de compromiso docente y desarrollo profesional docente	24
Tabla 3. Descriptivo de compromiso docente y desarrollo técnico pedagógico	25
Tabla 4. Descriptivo de compromiso docente y desarrollo personal social	26
Tabla 5. Descriptivo de compromiso docente y desarrollo institucional	27
Tabla 6. Ajuste de los datos de la hipótesis general	28
Tabla 7. Pseudo R2 de la hipótesis general	28
Tabla 8. Ajuste de los datos de la hipótesis específica 1	29
Tabla 9. Pseudo R2 de la hipótesis específica 1	29
Tabla 10. Ajuste de los datos de la hipótesis específica 2	30
Tabla 11. Pseudo R2 de la hipótesis específica 2	30
Tabla 12. Ajuste de los datos de la hipótesis específica 3	31
Tabla 13. Pseudo R2 de la hipótesis específica 3	31

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Descriptivo de compromiso docente y desarrollo profesional docente	24
Figura 2. Descriptivo de compromiso docente y desarrollo técnico pedagógico	25
Figura 3. Descriptivo de compromiso docente y desarrollo personal social	26
Figura 4. Descriptivo de compromiso docente y desarrollo institucional	27

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado “Compromiso docente y desarrollo profesional docente en la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres. VMT, 2021”, planteó como objetivo determinar la influencia del compromiso docente en el desarrollo profesional docente en la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres. VMT, 2021.

De tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, de método hipotético deductivo, de nivel explicativo y de diseño no experimental, correlacional causal, de corte transeccional, el cual tomó como población y muestra a 50 docentes a los que para recabar datos se utilizó como técnica a la encuesta y dos cuestionarios como instrumentos validados por tres expertos y confiables.

Respecto a los resultados descriptivos, el 2,0% de los docentes indicó que el compromiso docente es medio y el 98,0% alto, asimismo el 8,0% percibió su desarrollo profesional docente en nivel moderado y el 92,0% en eficiente, además, el ajuste de los datos de la hipótesis general, evidenció poseer un Chi^2 de 0,169 y una significancia de 0,681, por lo que no se rechazó la hipótesis nula, asimismo el Pseudo R^2 de Cox y Snell permitió afirmar que el compromiso docente explica el 0,3% del desarrollo profesional docente y según Nagelkerke el 0,8%, concluyendo que no influye significativamente del compromiso docente sobre el desarrollo profesional docente.

Palabras clave: Compromiso docente, desarrollo profesional docente, regresión logística ordinal.

Abstract

The present research entitled "Teacher commitment and teacher professional development in the educational institution No. 6084 San Martin de Porres. VMT, 2021", aimed to determine the influence of teacher commitment on teacher professional development in the educational institution No. 6084 San Martin de Porres. VMT, 2021.

The study was applied, quantitative approach, hypothetical deductive method, explanatory level and non-experimental design, causal correlational, cross-sectional, which took as population and sample 50 teachers to whom the survey and two questionnaires as instruments validated by three experts and reliable were used to collect data.

With respect to the descriptive results, 2.0% of the teachers indicated that their teaching commitment was medium and 98.0% high; likewise, 8.0% perceived their professional development as moderate and 92.0% as efficient 0,169 and a significance of 0.681, so the null hypothesis was not rejected, also the Cox and Snell Pseudo R2 allowed us to affirm that teacher commitment explains 0.3% of teacher professional development and according to Nagelkerke 0.8%, concluding that there is no significant influence of teacher commitment on teacher professional development.

Keywords: Teacher commitment, teacher professional development, ordinal logistic regression.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, es de gran necesidad según Lemus (2020), atender la demanda educativa, bajo el entender de proceso evolutivo para la práctica docente y el sentido de vida de los estudiantes, en tal sentido, la atención del estudiante no sólo debe darse desde las acciones académicas, sino desde su realidad, es allí, que la escuela se presenta como espacio vital para la formación del estudiante partiendo de su demanda y necesidad de aprendizaje, donde el docente con su práctica presenta una perspectiva de cuidado social, convirtiéndose dicha práctica en acontecer reflexivo, percibiéndose de esa forma su compromiso docente. Asimismo, Vaillant (2016), afirmó que es de necesidad fortalecer la profesión docente, ya que forma parte de las preocupaciones de gobiernos latinoamericanos, es decir, asegurar la calidad de los docentes que acceden a dicha profesión, es un asunto dominante en la política educacional, siendo este proceso de desarrollo profesional promisorio y riesgoso.

Dentro del ámbito internacional, el sector educativo, se ha visto afectado, a causa de la emergencia sanitario por el SARS-CoV-2, obligando el cierre de las escuelas, afectando según las Naciones Unidas (2020), a más de 1,600 millones de estudiantes, ocasionando que se modifique la manera de enseñar por parte de los docentes, además, Hadar et ál. (2020), mencionaron que dicho problema también impuso que se reestructure la secuencia y alcance de la planificación curricular, para de esa manera, hacerle frente a la crisis educacional. Por ello, dicha problemática, ha repercutido en los docentes afectando su ánimo, ocasionando que se sienta inseguro y ansioso ante un proceso de adaptación (de presencial a distancia), afectando su desarrollo profesional (Li et ál., 2020), asimismo, el brusco cambio de planificación, sobrecarga de labor y horarios ampliados para atención al estudiante, confirmaron que el docente necesita tomar un compromiso con su labor (Vera y Gabari, 2019).

En el ámbito nacional, el sector educativo, también está cambiando, por ello, el profesorado se enfrenta a exigencias nuevas, donde se necesita de su compromiso para desarrollar la competencia que le permita sobreponerse y de esa manera afrontar la situación actual, con mucha serenidad y tolerancia, desempeñando su labor con el uso de recursos tecnológicos, atendiendo de esa

forma la demanda educativa. (Pino et ál., 2020), Pero, mencionar además que existen diversos casos donde los docentes no poseen dicho dominio de los recursos tecnológicos o son recios al cambio, por ello dicha postura viene afectando directamente al cumplimiento de las metas de aprendizaje, debido al poco interés por prestar el servicio, por la falta de conectividad y de dispositivos tecnológicos de parte de los estudiantes, causando insatisfacción y poniendo en duda su compromiso docente.

Finalmente, en la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres, se percibe que una porción de docentes ha mostrado tener dificultades en su labor que está afectando su desarrollo profesional, como también la falta de asunción de compromisos con su práctica docente frente a la adversidad y desafío necesario para de esa forma darle continuidad a la educación a distancia, (Quispe y Paucar, 2017), asimismo, se denota situaciones complicadas que afecta al desarrollo profesional docente, al afrontar un momento donde las herramientas educativas ya no son las mismas que se utilizaban en las clases tradicionales, sino ahora se tiene que lidiar con herramientas digitales que requieren de mucho esfuerzo por parte de los docentes, lo cual necesita de una asunción compromisos como docentes responsables.

Ante lo descrito, se ha planteado el siguiente problema general: ¿Cómo influye el compromiso docente en el desarrollo profesional docente en la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres? VMT, 2021?, y como problemas específicos: (1) ¿Cómo influye el compromiso docente en el desarrollo técnico pedagógico en docentes de la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres? VMT, 2021?; (2) ¿Cómo influye el compromiso docente en el desarrollo personal social en docentes de la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres? VMT, 2021?; y (3) ¿Cómo influye el compromiso docente en el desarrollo institucional en docentes de la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres? VMT, 2021?

Por otro lado, el presente trabajo se justifica, desde lo teórico, al considerar para la descripción y medición de la variable compromiso docente el aporte de Sánchez y Ramos (2012), dando a conocer el buen o mal nivel que los docentes tienen con su trabajo docente, de la misma manera a Porras (2020), por realizar lo mismo con el desarrollo profesional docente, además, por ser antecedente con

referencias actuales para futuras investigaciones que traten con las mismas variables de estudio. Desde lo práctico, al evidenciar los niveles actuales de ambas variables de estudio y la influencia ejercida por el compromiso docente sobre el desarrollo profesional docente, necesario para su posterior análisis, en la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres, quienes implementarán planes de mejora de forma oportuna, movilizandando acciones pertinentes. Y desde lo metodológico, al haber optado por un procedimiento eficiente y secuencial que responde al planteamiento de los propósitos propuestos, además, al haber edificado instrumentos cuya particularidad es de ser objetivos y confiables, que serán de gran apoyo para la misión de recolección de datos, los cuáles fácilmente pueden ser reutilizados en otros trabajos, que consideren a una o ambas variables de estudio.

También se ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar la influencia del compromiso docente en el desarrollo profesional docente en la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres. VMT, 2021; y como objetivos específicos: (1) Determinar la influencia del compromiso docente en el desarrollo técnico pedagógico en docentes de la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres. VMT, 2021; (2) Determinar la influencia del compromiso docente en el desarrollo personal social en docentes de la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres. VMT, 2021; y (3) Determinar la influencia del compromiso docente en el desarrollo institucional en docentes de la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres. VMT, 2021.

Y finalmente, se propuso la siguiente hipótesis general: El compromiso docente influye de manera significativa en el desarrollo profesional docente en la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres. VMT, 2021; y como hipótesis específicas: (1) El compromiso docente influye de manera significativa en el desarrollo técnico pedagógico en docentes de la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres. VMT, 2021; (2) El compromiso docente influye de manera significativa en el desarrollo personal social en docentes de la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres. VMT, 2021; y (3) El compromiso docente influye de manera significativa en el desarrollo institucional en docentes de la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres. VMT, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Sobre los antecedentes, se llegó a realizar una búsqueda sistémica haciendo uso de buscadores especializados y luego en el repositorio de la UCV, seleccionando antecedentes que a continuación se pasan a describir:

Como antecedentes internacionales, se consideró lo estudiado por Espinel et ál. (2021), quien determinó que la personalidad-compromiso es un componente que protege al Bournout de los docentes del nivel medio, cuyo enfoque fue el cuantitativo, con corte transeccional, de tipo básico y de nivel correlacional. Además, la población fue de 169 docentes, pero por muestreo intencional se incluyó solo a 134 docentes, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, uno denominado cuestionario de preferencia y personalidad PAPI 3N, para medir la necesidad y rol descrito en 161 ítems sobre el trabajo y la actividad, el otro fue el inventario de Maslach, que contine tres dimensiones evaluadas por una escala de Likert. Asimismo, los hallazgos descriptivos permitieron afirmar que el 67,9% de docentes ubicó en nivel alto el compromiso docente, 26,1% en nivel medio y 6,0% en bajo, finalmente, se evidencio que el nivel del Bournout depende del nivel de la personalidad-compromiso con un CHI-2 de 11,919; por lo que se puede afirmar que existe relación entre el compromiso -bournout.

Tamariz (2021), en su trabajo estableció la relación de las competencias investigativas con el desarrollo profesional de profesorado en una Unidad Educativa de Ecuador, cuyo enfoque fue cuantitativo, de tipo básico, de nivel correlacional y con diseño no experimental, el cual tomó como población y muestra a 20 docentes, por lo que tuvo carácter censal. Para recabar datos se creó dos cuestionarios los cuales pasaron por la validez de expertos y mediante una prueba piloto y posterior análisis con el coeficiente de Cronbach, se determinó su confiabilidad, el cual fue de 0,774 para las competencias investigativas y de 0,881 para el desarrollo profesional. Sobre los hallazgos, inferenciales, se puede afirmar que el Rho es de -0,085, con un p-valor de 0,602, por lo que se concluyó que es de gran importancia la mejora de la competencia y desarrollo docente, cuya implicancia sobrelleva a el nivel de resultado escolar como el desarrollo profesional y praxis educacional, de forma continua, sistematizada y permanente.

Cedeño (2020), en su estudio tuvo como propósito determinar de qué

manera el programa de competencia digital influye sobre el desarrollo profesional de los docentes, de enfoque cuantitativo, de nivel explicativo, de nivel experimental con diseño preexperimental; respecto a la muestra se tomó a 23 docentes de una unidad educativa de Ecuador, Samborondón, además, para recabar los datos se utilizó un pretest antes de aplicar el programa de competencia digital y después de la aplicación de dicho programa (postest), mencionar que el instrumento aplicado estuvo contiene 30 ítems. Respecto a los hallazgos descriptivos del pretest, se puede mencionar que el 52,17% está en nivel inicio y después de la aplicación del programa sobre el desarrollo profesional, se posicionaron en logro esperado el 47,83% y 52,17% en logro satisfactorio, lo cual se permite afirmar que el programa de competencia digital causa variación positiva en el desarrollo profesional del profesorado, Respecto a la prueba t, se evidenció que el estadístico fue de 91,83 mayor al valor crítico el cual fue de 2,07, por lo que se rechazó la hipótesis nula, y se concluyó que la competencia digital causa variación significativa en el desarrollo profesional del docente.

González (2019), estableció la relación entre el liderazgo directivo con el compromiso del profesorado, de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo básico y de nivel correlacional, asimismo, la muestra de estudio fue de 36 docentes, a quienes se les aplicó como instrumentos para recabar datos dos cuestionarios, de 31 ítems para el liderazgo directivo y de 21 ítems para compromiso docente, los cuales pasaron por una prueba de validez por opinión de expertos y determinado su confiabilidad por medio de una prueba piloto y posterior proceso de los datos mediante el coeficiente de Cronbach. Sobre los hallazgos descriptivos, se puede afirmar que el 2,78% de los docentes presenta compromiso regular y el 97,22% un nivel bueno de compromiso docente. Por otro lado, la prueba de Rho de Spearman, arrojó con resultado correlacional un índice de 0,683, con un nivel de significancia menor al margen de error, por lo que se rechazó la hipótesis nula, y permitió concluir que entre ambas variables existe relación significativa, directa y moderada.

Por último, Horn y Murillo (2016), en su trabajo, establecieron que la dirección escolar causa variación en el aprendizaje estudiantil, mediado por factores en los cuales uno es el compromiso docente, para tal fin, se desarrolló un

trabajo multinivel, cuya información fue tomada de 300 escuelas de Chile pertenecientes al nivel básico regular, además la muestra fue de 2959 entre ellos, docentes, directivos y jefes (coordinadores), Mencionar que para ambas variables se aplicó dos cuestionarios, que pasaron por un análisis factorial,. Asimismo, los hallazgos que se obtuvieron indicaron que existen dos prácticas de directores/as que causan variación sobre el compromiso docente: establecimiento de dirección y estructuración en la implantación con el propósito de favorecer el trabajo; y la otra acción es la instauración del apoyo técnico pedagógico desde la dirección institucional.

Como antecedentes nacionales, se tomó en cuenta lo realizado por Fernández (2021), en su estudio donde determinó la relación del clima institucional con el compromiso del docente, además, el presente trabajo fue de tipo básico, con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y de diseño no experimental, cuyo corte fue el transeccional, por otro lado, la muestra la integraron 63 docentes de instituciones educativas de San Martín de Porres, asimismo, para recabar la información necesario se hizo uso de dos cuestionarios cuya validación se dio por medio de la opinión de expertos, mientras que para determinar su confiabilidad se tuvo que aplicar a una pequeña muestra de docentes para luego evidenciar dicho valor mediante el coeficiente de Cronbach. Sobre los hallazgos descriptivos, se pudo determinar que el 57,1% de docentes percibe al compromiso docente en nivel bueno, 39,7% en nivel regular y 3,2% en nivel malo, y los hallazgos inferenciales permitieron afirmar que entre las variables existe relación significativa con un $Rho=0.696$, y un p-valor de 0,000, por tanto, se rechazó la hipótesis nula, y se concluyó que un buen clima escolar genera un mayor compromiso docente.

Pinedo (2021), estableció la relación de la competencia digital con el desarrollo profesional del profesorado, de tipo básico, con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y con diseño no experimental, con un corte transeccional, además, la población fue de 70 docentes con una muestra censal, a quienes se les aplicó para recabar información necesaria dos cuestionarios, que fueron sometidos a validez por opinión de expertos y mediante una prueba piloto se recabo datos para evidenciar su nivel de confiabilidad por medio del coeficiente de Cronbach. Sobre los hallazgos descriptivos, se puede mencionar que el 38,6% de los docentes

calificó al desarrollo profesional docente en nivel alto, 47,1% en el nivel medio y el 14,3% en nivel bajo, asimismo, los hallazgos inferenciales permitieron afirmar, que la relación entre las variables es significativa con un $Rho = 0,360$, y un p-valor de 0,002 el cual es menor al margen de error, por lo que se rechazó la hipótesis nula, y se concluyó que además de ser significativa, es directa y mediana, también se puede concluir que si el nivel de competencia digital es alta entonces el desarrollo profesional docente es bueno, y viceversa.

Trinidad (2020), en su estudio estableció la influencia generada por la resiliencia sobre el compromiso docente, de tipo aplicado, con enfoque cuantitativo, de nivel explicativo, con diseño no experimental, correlacional causal, y con corte transeccional, además, se trabajó con 97 docentes los cuales se consideraron como muestra, a quienes se les aplicó dos cuestionarios con el propósito de recabar la información necesaria, asimismo, mencionar que dichos cuestionarios pasaron por la prueba de validez, pidiendo opinión de expertos y de confiabilidad, al aplicar los instrumentos a una pequeña muestra con el objetivo de recabar datos a los cuales se les sometió a una prueba estadística mediante el coeficiente de Cronbach. Sobre los hallazgos descriptivos, se puede afirmar que el 56,7% de los docentes demostró un nivel medio de compromiso docente, 34,2% en nivel bajo y el 9,28% en nivel alto, por otro lado, los hallazgos inferenciales, permitieron afirmar que la resiliencia provoca que varía el compromiso docente, asimismo, el Pseudo R^2 según Nagelkerke fue de 0,756, por lo que se concluye que la incidencia del compromiso docente es explicada en un 75,6% por la resiliencia.

Guizado et ál. (2019), en su estudio, se propuso determinar la relación de la competencia digital con el desarrollo profesional de docentes, que pertenecen a dos instituciones de los Olivos, además, fue de tipo básico, con un enfoque cuantitativo, de nivel explicativo y con un diseño no experimental, correlacional causal. de corte transeccional. Asimismo, la identificación de la muestra fue realizada en dos escuelas de la Red 08 de la UGEL 02, la cual fue de 100 docentes, a quienes se les aplicó dos cuestionarios con el objetivo de recabar información, los cuales pasaron por validez de contenido, al haber solicitado la opinión concluyente de expertos, y sobre la confiabilidad se obtuvieron un índice 0,770 y 0,750, al haber dado trato estadístico a los datos recolectados en una prueba piloto,

por medio del coeficiente de Cronbach. Sobre los hallazgos descriptivos, el 54,0% de los docentes, señaló poseer un desarrollo profesional en nivel moderado y el 46,0% en nivel alto. Respecto a los hallazgos inferenciales, se puede evidenciar que existe relación entre las variables con un CHI-2 de 18,499 ($p=0,00 < 0,05$), también, se puede afirmar que el 24% del desarrollo profesional docente lo explica la competencia digital, y el 76% restante otros factores.

Finalmente, Mancilla (2018), estableció la relación de la gestión del conocimiento con el desarrollo profesional de docentes de nivel secundaria del distrito de Vilcashuamán, de tipo básico, con un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, con un diseño no experimental, y cuyo corte fue el transeccional. Además, la población, fue de 55 docentes y la muestra de carácter censal, a quienes se les aplicó dos cuestionarios que pasaron por un proceso de validez al haber solicitado opinión de expertos y determinado su confiabilidad por el coeficiente de Cronbach. Sobre los hallazgos descriptivos, se puede afirmar que el 32,7% de los docentes calificó al desarrollo profesional en nivel malo, 47,3% en nivel regular y el 20% en nivel excelente, asimismo, los hallazgos inferenciales evidenciaron la existencia de relación entre ambas variables con un $Rho= 0,611$; y con un $p=0,001$ menor al margen de error, lo que permitió rechazar la hipótesis nula, y concluir que dicha relación es significativa, directa y moderada.

Sobre el paradigma, Derocele-Acosta (2020), mencionó que el paradigma es una construcción conceptual, de convicciones metodológicas y teóricas concatenadas, el cual faculta la apertura al campo de visión, de un conglomerado científico específico, estableciendo un concebimiento del mundo, al mismo tiempo que la edifica como tal., además. Ramos (2015), lo definió como un supuesto colectivo de creencia y actitud de una etapa de tiempo determinado, que proporciona a la persona una forma de percibir el mundo, de abrirse camino y conducirse en él, asimismo, Gil et ál. (2017), hicieron mención sobre el criterio prevaleciente, el cual identificó al paradigma positivista, interpretativo y socio-crítico, como los tipos de paradigma dentro de los trabajos de investigación del ámbito educacional, en tal sentido, el presente trabajo ha considerado en su accionar al paradigma positivista, ya que según Pérez (2015), este paradigma manifiesta que las problemas a investigar nacen de la teoría existente, y demás,

considera el interés del propio investigador, Cabe señalar que el accionar del paradigma positivista o cuantitativo, permite el planteamiento de problemas de investigación y corroboración de los supuestos planteados al ser sometidos a pruebas de incidencia, además en dicho proceso, se hace uso de instrumentos para recabar la información necesaria.

Además, sobre la profesionalidad, se puede mencionar que no constituye la circunstancia determinante que encamina a las ocupaciones, sino que es un procedimiento constante en persecución de una acción favorable y responsable del mismo (López, 2017), es así que calificar y conceptualizar a la profesionalidad del profesorado es muy trabajoso y complejo, ya que no solo se necesita revisar variados teoremas respecto al tema, sino que se tiene que tomar en consideración la percepción de la comunidad y analizar de esa manera la propia creencia de los docentes (López, 2016), por ello, afirmar que el rol docente, es una labor profesional que exige compromiso con su propio trabajo pedagógico, de satisfacción y con amplia libertad para ejercerla.

En tal sentido, el compromiso docente, según López (2017), contribuye a la restitución de la desvaloración sobre la profesión docente, que es producida por el accionar del docente que posee actitudes repetitivas, mecanicistas, rigidez y frontalidad, que brindan sus prácticas de manera artificial, sin entusiasmo y enajenada, es más, decir que se relega a los estudiantes a asumir un papel de solo espectador del proceso educacional. Por tal motivo, mencionar que el compromiso docente necesita de grupos de interaprendizaje, con el propósito de crear proyectos comunes con convicción sobre la predisposición a aprender de los estudiantes.

Sabir (2021), definió al compromiso docente como la pasión por un determinado aspecto de la enseñanza, el cual es percibido por los docentes como un factor de motivación o de apoyo, es una inversión de tiempo extra que es donado aparte de las horas de labor habitual con los estudiantes, el cual se centra en las necesidades individuales, socioemocionales y académicas de los estudiantes, es el mantenimiento de los conocimientos profesionales y la búsqueda de un mayor aprendizaje profesional, asimismo, es la asunción de responsabilidad, de transmitir conocimientos y actitudes, valores y creencias para preparar a los estudiantes. Para Pino-Arcos y Pasmanik (2021), el compromiso docente es definido como un estado

voluntario, donde el impulso intrínseco hacia los propósitos y valores de una escuela inspiran esforzarse más de la expectativa mínima, es decir, que el compromiso docente esta descrito como un dimensión personal, las cuales están mediadas por distintas particularidades personales, las cuales interactúan con otros componentes incluidos en la labor docente, como su identidad tanto personal y profesional, también la autoeficacia, motivación y su propia satisfacción por la labor realizada.

Según Salvador y Sánchez (2018), el compromiso docente hace referencia al sentido de obligación, asumida de forma libre con el objetivo de manera voluntaria brindad apoyo y aportar su potencial para que las metas institucionales sean cumplidas, además, dicha relación define el nivel de desempeño docente y cómo esta causa variación en la autoestima personal. Al respecto, Choochom (2016), menciona que el compromiso docente es el estado de animo saludable, gratificante y lisonjero sobre su trabajo dentro de la escuela y que genera un desempeño laboral positivo. Además, Sánchez y Ramos (2012), conciben al compromiso docente, como una actuación, movimiento, transformación del profesorado en relación con los estudiantes, y también de los estudiantes con el currículo, asimismo, el factor clave para el éxito educacional está relacionado con la capacidad del docente para incorporar estrategias nuevas en su práctica y ejercer de esa forma una influencia relevante sobre el logro de competencias en los estudiantes y en su actitud sobre la escuela como de la educación.

Poe otro lado, Horn y Murillo (2016). señalaron que el compromiso con el trabajo, es el nivel en que el trabajador reconoce a una entidad en específico y a sus metas, además, de su anhelo de ser parte de dicha entidad, es la habilidad de originar sinergia y devoción por el liderato, para de esa manera vencer cualquier inconveniente, fomentar la creatividad, y poseer la capacidad de colaboración, los cuales son predictores relevantes del compromiso docente. Al respecto Menghi y Oñate (2019), mencionaron que dentro de una entidad educativa, la concepción del término compromiso laboral es percibido como un nexo de membrecía, debido a factores intrínsecos del profesorado, los cuales esperan su permanencia en dicha entidad por medio de su lealtad o membrecía, por ello, el compromiso, se considera un procedimiento de reconocimiento como de creencias del papel importante de su

trabajo, necesidad y utilidad, con el objetivo de desempeñar las funciones del profesorado.

Sobre las dimensiones del compromiso docente, se ha considerado la propuesta de Sánchez y Ramos (2012), quien identificó seis compromisos, pero el presente trabajo solo consideró cuatro, ya que en la actualidad los seleccionados son prioridad y por ende son perceptibles por los docentes, en tal sentido, a continuación, se van a describir:

Como primera dimensión se consideró al compromiso con los estudiantes, relacionado con la implicancia y responsabilidad asumida por los docentes sobre el desarrollo y logro de los estudiantes fomentando que el aprendizaje sea significativo (Thien et ál., 2014), asimismo, es comprendido según Bolívar (2013), como el cuidado a pedido de los estudiantes, brindar atención personalizada, incrementando sus aprendizaje, así como tener responsabilidad por su logro de aprendizaje, en aquellas situaciones donde se perciba mayor déficit, además, señalar que éste compromiso se define de dos maneras, la primera basado en la atención de manera personalizada, de acuerdo a la necesidad individual de los estudiantes y la segunda, basado en la obtención de mejores aprendizajes por parte de los estudiantes, por ello, en cualquiera de las dos maneras el estudiante es tomado en cuenta como el actor principal, la razón primordial de la carrera docente. Según Sánchez y Ramos (2012), el docente debe fomentar una formación integral que aporte al desenvolvimiento de las competencias en los estudiantes, para que pueda profundizar en su comprender, reforzando su autoestima, mediante una atención personalizada, que asegure un tratamiento justo y por igual, también debe de brindar un sistema edificado de conocimiento y habilidad, para que el estudiante desarrolle su personalidad y dar respuesta a situaciones de contexto.

La segunda dimensión es el compromiso con el trabajo docente, entendido según Bolívar (2013), como el nivel en que un sujeto tiene el deseo de intervenir en la labor, y de igual manera el nivel en que el sujeto reconocer psicológicamente su labor, éste compromiso es expresado en la aceptación de valores, propios de su trabajo docente, su voluntad de mantenerse como integrante de su profesión, manifestado al esforzarse para realizar de la mejor manera su trabajo, es el entusiasmo que le da al proceso de enseñanza haciéndolo más eficaz, dedicando

más horas de trabajo a los estudiantes, así como a los temas que se van a enseñar. Sánchez y Ramos (2012), mencionaron que el compromiso con su trabajo es su anhelo de estar constantemente empeñado en su trabajo docente, asegurando que los estudiantes adquieran los conocimientos actitudes y valores que le permitan vivir apropiadamente, logrando desarrollarse con garantías de éxitos.

La tercera dimensión es el compromiso con su profesión, Para Thien et ál. (2014), éste compromiso se relaciona con el grado de motivación que tiene el docente para desarrollar y progresar en el conocimiento y en su propia profesión, Asimismo, Sánchez y Ramos (2012), mencionaron que el compromiso con su trabajo, se demuestra al alcanzar niveles apropiados de competencia, dominio de su especialidad y con una buena práctica conductual acorde con los principios de convivencia, además, es el tiempo que le dedica a su trabajo y la obligación de formarse permanentemente, con el objetivo de aportar al progreso y dignificación del trabajo docente. Al respecto, Bolívar (2013), mencionó que este compromiso es una actitud muy especial, ya que la energía emocional del docente está orientada a su profesión, normalmente expresado con una mayor probabilidad de mejora de su competencia profesional, aumentando de esa forma la calidad de su trabajo, así como su pertenencia a grupos de interaprendizaje, mencionar, que este compromiso es base para el trabajo y la mejora de aptitudes profesionales.

Y como cuarta dimensión se consideró al compromiso con la institución educativa, referido según Thien et ál. (2014), a la aceptación y creencia de los objetivos y valores de la entidad educativa, los cuales impulsan a que se colabore en ellas para que se consigan. Sánchez y Ramos (2012), señalaron que la función docente con la institución educativa se da al respetar el proyecto institucional, favoreciendo la convivencia, aportando a que se mantenga un clima apropiado para el proceso educativo, velando por el prestigio institucional y ser contribuyente a la calidad educacional, mejorando la tarea educativa. Además, Bolívar (2013), mencionó que el presente compromiso es expresado al estar de acuerdo con las metas y valores de la entidad educativa, con la buena relación entre pares que expresar una lealtad con la escuela, también con la tendencia a proporcionar un cuantioso esfuerzo dentro de la escuela, más allá de lo asignado y el anhelo constante de seguir siendo parte de la institución educativa.

Es preciso mencionar, que la teoría que avala al desarrollo profesional docente, es la denominada teoría subjetiva, que según Catalán-Ahumada y Castro (2016), tendría como aporte principal su contribución sobre el desarrollo profesional, definiéndose de varias formas y asociándose a otros conceptos como lo de perfeccionamiento docente, reciclaje docente, formación continua, desarrollo docente, entre otros. Además, mencionar que la teoría subjetiva es un supuesto planteado por las personas con el objetivo de orientarse sobre sí mismos y sobre el mundo, es válido como explicación, predicción y prescripción, asimismo, sirve para explicar la realidad fundamentada para poder proceder a desenvolverse en ella.

Al respecto, Cuadra y Catalán (2016), señalaron que la teoría subjetiva es considerada como la construcción personal explicativa, implícita o explícita, del docente, la cual posee una edificación lingüística argumentada, la cual permite interpretar la noción de la realidad así como de su propio comportamiento, de carácter individual, lo cual está vinculado con el aspecto social, al permitir interactuar y formarse, es decir, que la teoría subjetiva cumple un rol centrado en la persona, ya que faculta poder explicar como predecir, y al mismo tiempo regular y orientar la forma de comportarse, es guía de actuación y mejora de la autovaloración.

Además, otra de las teorías que aporta al estudio del desarrollo profesional docente, es el constructivismo, integrado según Trujillo (2017), por un conglomerado de teorías psicológicas como pedagógicas, que guardan relación al declarar que el propósito central del proceder educacional es el progreso de la humanidad, donde debe de influenciar el contenido educativo, también se considera como una epistemología sobre la naturaleza de la formación, en tal sentido, el aprendizaje no surge al imponer su punto de vista de otro ser humano sino que es formado dentro del individuo y de sus interacciones, relaciones e intercambios que el mismo tiene con su realidad u entorno.

Al respecto, Figueroa et ál. (2017), mencionaron que la teoría constructivista, abre el desarrollo a futuro de los docentes, al posibilitar la planificación de actuaciones educativas eficaces como eficientes y también oportunos, no solo para afianzar el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes, sino sus actuaciones, para

de esa manera formar a personas íntegras con sólidos valores, beneficiando de esa manera a la sociedad actual.

Por otro lado, Porras (2020), mencionó que el desarrollo profesional docente (DPD) es la puesta en marcha del crecimiento constante del profesorado sobre su accionar educativo, el cual se despegaba a partir del dominio técnico y pedagógico, como el personal social, relacionado con una reflexión crítica como autocrítica y finalmente al poseer identidad con la institución educativa, encontrándose de esa forma enfocado a la gestión escolar de la entidad educativa donde labora. Además, López (2021), dio entender que el DPD es un proceso de mejora continua del conocimiento y competencia docente, la cual influye en cierta manera en los resultados del estudiantado, el cual es favorecido por la articulación de sus fases, como de componentes y condiciones durante la carrera profesional. Asimismo, León (2016), se refirió al DPD, como un constructo de conocimiento sobre la labor educativa propia del profesorado y sus pares, Cabe mencionar, para que lo afirmado ocurra, los docentes deben de ser parte de grupos de interaprendizajes o comunidades que tengan como propósito analizar y teorizar su práctica pedagógica, al mismo tiempo en que forman conexiones entre del conocimiento y aspectos socioculturales.

Respecto a la formación docente, Vaillant (2014), señaló que es un componente fundamental para el buen desarrollo docente, además, para que dicha formación logre incidir en lo que están aprendiendo los estudiantes en las escuelas, es necesario del uso métodos integrales de acción y no de políticas educacionales parcialmente establecidas, ya que un enfoque integral puede justificar la multiplicidad de dimensiones integrada al tema de la formación del profesorado, asimismo, señalar que la formulación de políticas referidas a la formación docente, deben de apuntar a la preparación de un gran número de docentes generales con diversas especializaciones y al fomento de su desenvolvimiento el cual asegure a un apropiado desempeño de forma constante.

De igual manera, señalar que el DPD resulta ser la consecuencia de un campo donde se reaccionan la teoría, práctica e intencionalidad variado con el interés propio, fuerza, lógica y dinámica singular que invariablemente actúa de forma coordinada y armoniosa, En tal sentido, Vezub (2013), señalo que la

formación constante es un espacio complicado surgido del entramado de tres espacios que poseen diferentes puntos de vista: (1) La política de capacitación y mejora, cuyos responsables son las administraciones educaciones de los varios niveles de gestión del sector educativo, (MINEDU), (2) La práctica y experiencia concreta de formación desarrollada, llevados a cabo por órganos del estado, también por instituciones o empresas del sector privado, sindicatos y grupos de docentes, y (3) La productividad académica, responsabilidad de especialistas y la propia investigación de la formación profesional, el cual aporta al desarrollo teórico y a la expansión del DPD.

Sobre los modelos de DPD, se ha tomado en cuenta el modelo analítico deductivo propuesto por Kreber, quien según Fernández (2020), propone una secuencialidad donde se cita progresivamente la definición de excelencia, expertirse y profesionalidad del profesorado, dicho modelo delimita la conceptualización y instauro diferencias cualitativas entre los mismos, cabe mencionar que dicho modelo basa su accionar en tres niveles:

(1) Teaching Excellence, donde se percibe la buena práctica docente, que tan efectivo es y su éxito, además lo competente del docente, su conocimiento basado en su experiencia, la reflexión de su actuar y el aprendizaje instrumental, (2) Teaching Expertise, basado en el interés constante sobre la problemática del aprendizaje, aspira a ser más eficaz, movido por motivación intrínseca y genuina, además, posee conocimiento didáctico, introduce mayores niveles de dificultad y promueve el aprendizaje comunicativo, y (3) SoTL, basado en el actuar comunitario compartiendo y comunicando la visión, diseño, interacción, hallazgos y análisis de la manera cómo puede revisarse por sus pares y utilizado por la comunicad, asimismo, su propósito es edificar nuevos conocimientos validados por el aprendizaje, y la forma de enseñar está basado en indagar e investigar promoviendo un aprendizaje transformador.

Otro modelo es el propuesto por Weston y McAlpine, denominado modelo de crecimiento continuo de la profesionalidad, basado en el rompimiento de soledad que trae consigo cada docente, direccionando hacia la práctica comunitario, cabe mencionar, que de este modelo se rescata la idea de aglomeración o progresión, asimismo posee una característica de contextualizar

con una mejor precisión las creencias abstractas en ámbitos reales, dada su basta conocimiento en el desenvolvimiento educacional (Fernández, 2020), Finalmente, destacar que es de importancia incluir la función del líder, y también la mentoría de otros sujetos o el papel institucional. Asimismo, presenta tres niveles:

(1) Reflexión sobre la labor docente, el cual implica inicialmente el desarrollo docente, a su participación en el proceso de innovación educacional y a la evaluación intencionada de la práctica propia para mejorar el quehacer docente, (2) Crecimiento e intercambio de su experiencia como docente respecto al área que imparte, basado en la entablación entre pares, del diálogo que hace explícito su experiencia pedagógica, mentoría a los pares de la misma área, liderazgo de la enseñanza, participación activa en grupos de interaprendizaje relacionados con la misma área que imparte y/o multitareas, y en el crecimiento de la comprensión sobre lo complejo del proceso educativo, y (3) Desarrollo profesional, basado en el empoderamiento del conocimiento del proceso de enseñanza aprendizaje, además al usar información e investigar sobre su quehacer para informar tanto a la escuela como a la sociedad científica, publicación y presentación de su práctica docente, basado o no en investigación.

En referencia a las dimensiones, se ha llegado a considerar la propuesta de Porras (2020), quien identificó tres dimensiones que afianzan el conocimiento sobre el desarrollo profesional docente, los cuales se describen a continuación:

Como la primera de las dimensiones se consideró al desarrollo técnico – pedagógico, que según Porras (2020), se basa en el uso de recursos educativos, su frecuencia, empleabilidad, así como su incorporación y facilidad de movilización de capacidades apuntando a un aprendizaje significativo, también al uso de medios didácticos, empleando estrategias para el aseguramiento del logro de aprendizaje. Asimismo, se refiere a la planificación curricular, considerando metas, actividades formativas y experiencias significativas, y por último a la autonomía docente, al participar en experiencias de desarrollo profesional, mostrando reflexión individual y colectiva y un actuar considerando principios éticos profesionales.

La segunda dimensión es el desarrollo personal social, basado según Porras (2020), al reconocimiento de posibles dificultades, analizando su criticidad de su labor docente, así como la reflexión al afrontar dicha dificultad, admitiendo

recomendaciones de sus colegas de mayor experiencia con el objetivo de mejorar su desempeño, además, es la consideración del fortalecimiento de su propia competencia profesional, como la percepción de la comunidad educativa sobre su desarrollo profesional, asimismo, demuestra seguridad al ejercer su labor, y actúa con decisión ante los compromisos asumidos sobre la gestión escolar.

Y la tercera de las dimensiones es el desarrollo institucional, cuyo accionar se da según Porras (2020), a partir de la participación profesional docente para el fortalecimiento de la vida institucional, asimismo, a la actitud proactiva ante desafíos para enseñar con el ejemplo, como a considerar a la innovación como ocurrencia que transforme la práctica docente, además, es el involucramiento con las actividades asignadas, como la participación frecuente en cursos de PerúEduca, asimismo, es la práctica de trabajo colegiado con todos los colegas, acuerdos de consenso a posibles conflictos, trabajo compartido, y la promoción de un diálogo participativo, que aporte a la toma de decisiones institucionales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En este trabajo se ha optado por el tipo de investigación aplicada también conocida como práctica, porque tiene como propósito hacerse de un marco teórico para posteriormente dicho conocimiento apoyado por los resultados de la investigación básica, sean aplicados, los cuales generan por dicha acción un mayor conocimiento de los fenómenos a estudiar, dándolos a conocer para su posible solución. En tal sentido, Muñoz (2018), señaló que la investigación aplicada tiene como propósito la aplicación inmediata de la información obtenida de la investigación básica, con el fin de evidenciar el estado de los fenómenos de estudio, para darle solución y generar conocimiento.

De igual manera, el enfoque del presente trabajo es cuantitativo, porque se ha optado por un proceso de medida numérica, haciendo uso de instrumentos de recojo de datos, que se han analizados para dar respuesta a los problemas planteados a un inicio, es decir que el enfoque cuantitativo, gracias a su proceso secuenciado y su naturaleza puede medir o cuantificar. En base a lo afirmado por Cabezas et ál. (2018), se puede afirmar, que el enfoque cuantitativo maneja el recojo de datos, la obtención de frecuencia y gráficos y tablas de la muestra seleccionada para probar los supuestos establecidos a un inicio de la investigación.

Referente al método se ha utilizado el hipotético deductivo, porque se ha planteado supuestos, que fueron inferidos de principios, que posteriormente fueron sometidos a verificación, haciendo uso de métodos deductivos de incidencia estadístico, respondiendo de esa forma a la pregunta de investigación. En efecto, Rodríguez y Pérez (2017), consideraron al método hipotético deductivo, como el punto de inicio el cual genera nuevas deducciones, inferidas de leyes o principios de la información recogida, a quienes se les aplicará pruebas deductivas, que arriban a predicciones sometidas a incidencia empírica esperando que halla correspondencia con los fenómenos corroborando la valides de los supuestos.

En relación con el nivel, el presente trabajo es explicativo, porque se busca establecer la relación de las variables en términos de causa efecto, pretendiendo explicar el porqué de su ocurrencia del desarrollo profesional docente y en qué condiciones el compromiso docente puede influenciarla. Al respecto, Gallardo

(2017), manifestó que el nivel explicativo, tiene como propósito indagar los acontecimientos, eventos y fenómenos, por medio de la implantación de relaciones en términos de causa efecto, centrado en la explicación de su ocurrencia y en cómo se han de manifestar.

Sobre el diseño, se puede mencionar que se eligió al no experimental, correlacional causal, porque no se manipulará la información, solo será recogida y almacenada y ordenada, además, se pretende describir y analizar la relación en términos de causa efecto. Según Valderrama (2018), los diseños no experimentales, consisten en la sola medición de los fenómenos de estudio, sin permitir que se intervenga o altere las percepciones de los elementos de muestra.

Finalmente, señalar que a continuación, se da a conocer el esquema, del presente trabajo, adaptado de Hernández et ál. (2014, p.157),

$$X \rightarrow Y$$

Donde: X = Compromiso docente (Variable independiente), Y = Desarrollo profesional docente (Variable dependiente), y \rightarrow es el grado de influencia que ejerce X sobre Y.

3.2. Variable y operacionalización

En lo concerniente a la variable, se puede señalar, que Martínez (2018), lo definió como estados de un manifiesto caracterizado por asumir diferentes medidas, por lo que puede ser modificable, tendiendo a ser observable y medible por lo que se concluye que puede ser registrable.

Variable independiente: Compromiso docente

Definición conceptual: Es una actuación, movimiento, transformación del profesorado en relación con los estudiantes, y también de los estudiantes con el currículo, asimismo, el factor clave para el éxito educacional está relacionado con la capacidad del docente para incorporar estrategias nuevas en su práctica y ejercer de esa forma una influencia relevante sobre el logro de competencias en los estudiantes y en su actitud sobre la escuela como de la educación (Sánchez y Ramos, 2012).

Definición operacional: El compromiso docente fue cuantificado por intermedio de un cuestionario cuyas dimensiones son: compromiso con los estudiantes, compromiso con el trabajo docente, compromiso con su profesión y compromiso con la institución educativa, valorado los 23 ítems que lo conforman mediante una escala de Likert con cinco posibles respuestas, cuyos niveles o rangos son: bajo, medio y alto (Anexo 2).

Variable dependiente: Desarrollo profesional docente

Definición conceptual: Es la puesta en marcha del crecimiento constante del profesorado sobre su accionar educativo, el cual se despega a partir del dominio técnico y pedagógico, como el personal social, relacionado con una reflexión crítica como autocrítica y finalmente al poseer identidad con la institución educativa, encontrándose de esa forma enfocado a la gestión escolar de la entidad educativa donde labora (Porrás, 2020).

Definición operacional: El desarrollo profesional docente será cuantificado por intermedio de un cuestionario cuyas dimensiones son: desarrollo técnico pedagógico, desarrollo personal social y desarrollo institucional, valorado los 30 ítems que lo conforman mediante una escala de Likert con cinco posibles respuestas cuyo niveles o rangos son: deficiente, moderado y eficiente (Anexo 3).

3.3. Población, muestra y muestreo

Es de suma importancia mencionar que la población del presente trabajo estará íntegramente conformada por los 50 docentes que laboran en la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres, además, se tomó en cuenta su condición de nombrado y contratado, como también de ambos sexos, y de tiempo parcial y completo. En el mismo orden de ideas, Hernández y Mendoza (2018), manifestaron que la población es un conglomerado finito de elementos, los cuales concuerdan con determinadas características, que se quieren conocer.

Tabla 1

Población de estudio

Institución educativa	Lugar	N.º de docentes
N.º 6084 San Martín de Porres	Villa María del Triunfo	50

En relación a la muestra, el presente trabajo optará por tomar en consideración a todos los docentes que conforman la población, porque se quiere conocer la percepción total, por ello, la muestra será de carácter censal. De acuerdo con Cárdenas (2015), la muestra censal, es un caso posible donde se quiere saber sobre las particularidades totales de los fenómenos de estudio por ser una población pequeña, accesible y manejable.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con el propósito de recoger los datos necesarios para someter a prueba los supuestos que fueron planteados de manera tentativa, se ha tomado en cuenta la técnica de la encuesta, por su práctica y fácil construcción y aplicación. Al respecto, Carhuacho et ál. (2019), afirmaron que el uso de técnicas facilita el seguimiento de una ruta que provee procesos secuenciales con el objetivo de alcanzar lo planificado, asumiendo cualidades tanto operacionales como funcionales.

De igual sentido, se ha considerado como instrumentos a dos cuestionarios, los cuales han sido creados tomando en cuenta los indicadores seleccionados de la descripción de la dimensión de las dos variables de estudio, asimismo, señalar que el cuestionario faculta el recojo de una gran cantidad de datos con su sola aplicación. De acuerdo con Páramo (2017), el instrumento denominado cuestionario posee la particularidad de permitir recabar basta información, además de tener una muy fácil aplicación, por medio de ítems propuestos al considerar, la relación, indicador, dimensión y variable.

Además, es muy necesario dar a conocer el proceso que pasaron ambos instrumentos para poder ser aplicables, es así, que ambos instrumentos fueron sometidos a la prueba de validez de contenido, solicitando la opinión de expertos para su evaluación considerando su pertinencia, relevancia y claridad de los mismos y también si dichos ítems miden lo que quiere que midan. Cabe señalar que Ventura-León (2017), percibió a la validez y lo describió como el grado de la convicción con la teoría fortalece la interpretación, en otras palabras, es el grado en que los ítems puedan medir lo que tienen que medir.

También se sometieron ambos instrumentos a la prueba de confiabilidad, al tomar en consideración a un grupo reducido de diez docentes para aplicar de

manera directa ambos cuestionarios, recogiendo de esa manera sus percepciones para posteriormente darle trato estadístico por el coeficiente de Cronbach y de esa manera determinar su confiabilidad. Según Navarro et ál. (2017), la confiabilidad es el nivel propio de un instrumento al ser aplicado en varias ocasiones a distintas muestras, consiguiendo resultados similares, evidenciando de esa forma consistencia interna.

Finalmente señalar que las fichas técnicas de cada instrumento se muestran en el anexo 5.

3.5. Procedimientos

Para iniciar con el recojo de datos, se ha propuesto un plan de múltiples etapas secuenciadas, que permitirán que se lleve a cabo sin ningún problema, en tal sentido, a continuación, se describen las etapas:

Inicialmente, se ha solicitado a la Universidad una carta de presentación, con el propósito de solicitar a la dirección de la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres, poder hacer uso de su nombre y autorizar la aplicación de los instrumentos a los docentes.

Como segunda etapa, ya confirmado los permisos respectivos, se ha conversado con el director, para fijar una fecha y poder tener acceso a los docentes, con el objetivo de dar a conocer lo que se espera del estudio, asimismo, mencionarles el proceder del mismo, como los principios éticos que acompañaran el accionar del presente trabajo, asimismo, si es que hubiese alguna duda se aclarará en su momento, pasando al final a proporcionar el consentimiento informado para su lectura y firma respectiva de todo docente que desee formar parte de la muestra de estudio.

La tercera etapa, es el inicio del recojo de datos necesarios para corroborar si los supuestos responden a la pregunta de investigación, el cual será difundido en el grupo de WhatsApp de los docentes, mediante un enlace, donde se encuentra alojado ambos instrumentos, que con apoyo de la herramienta tecnológica Google Forms fueron redactados.

Cabe señalar, que, como etapa adicional, se tomó en consideración otros medios, ya que podría existir alguna dificultad de los docentes participantes.

3.6. Método de análisis de datos

Es también necesario describir el método que se utilizó para el análisis respectivo de los datos, iniciando con ordenarlos y almacenarlos en una data apoyado por el software Excel, considerando como criterio de ordenamiento la variable, dimensión y pregunta, cabe señalar que al pasar los datos de Google Forms, a Excel, se necesitó que se inicie también un proceso de codificación, tomando en cuenta la escala de Likert considerada y el puntaje respectivo por cada respuesta.

En segundo lugar, se pasó todos los datos al software estadístico SPSS, para su trato respectivo. Respecto al análisis descriptivo, los puntajes obtenidos de las variables y dimensiones serán transformados tomando en consideración la tabla de baremos descritas en las fichas técnicas del anexo 5, el cual servirá para ordenar dichos puntajes en los niveles y rangos, para luego, presentar dichos resultados en tablas cruzadas como en gráficos de barras, los mismos que también serán interpretados para mayor claridad de los resultados.

Finalmente, los datos fueron sometidos a una prueba de normalidad, para evidenciar si éstos provienen de una distribución normal, en tal sentido, la prueba de hipótesis a utilizar será la regresión lineal simple, caso contrario si provienen de una distribución no normal, se utilizará la regresión logística ordinal.

3.7. Aspectos éticos

El proceder ético del accionar del presente trabajo, se basó estrictamente al respecto de la autoría de los investigadores, los cuales han sido referenciado atribuyéndole sus hallazgos, necesario para la investigación; sobre la redacción se ha respetado las normas APA en su séptima edición, también se ha seguido a detalle la guía de productos de investigación proporcionados por la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, así como el anonimato de los docentes participantes, como la confiabilidad de los datos que han facilitado, haciendo su uso solo con fines educativos. Finalmente, se ha tomado en consideración los siguientes principios éticos: beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia.

IV. RESULTADOS

Compromiso docente vs desarrollo profesional docente

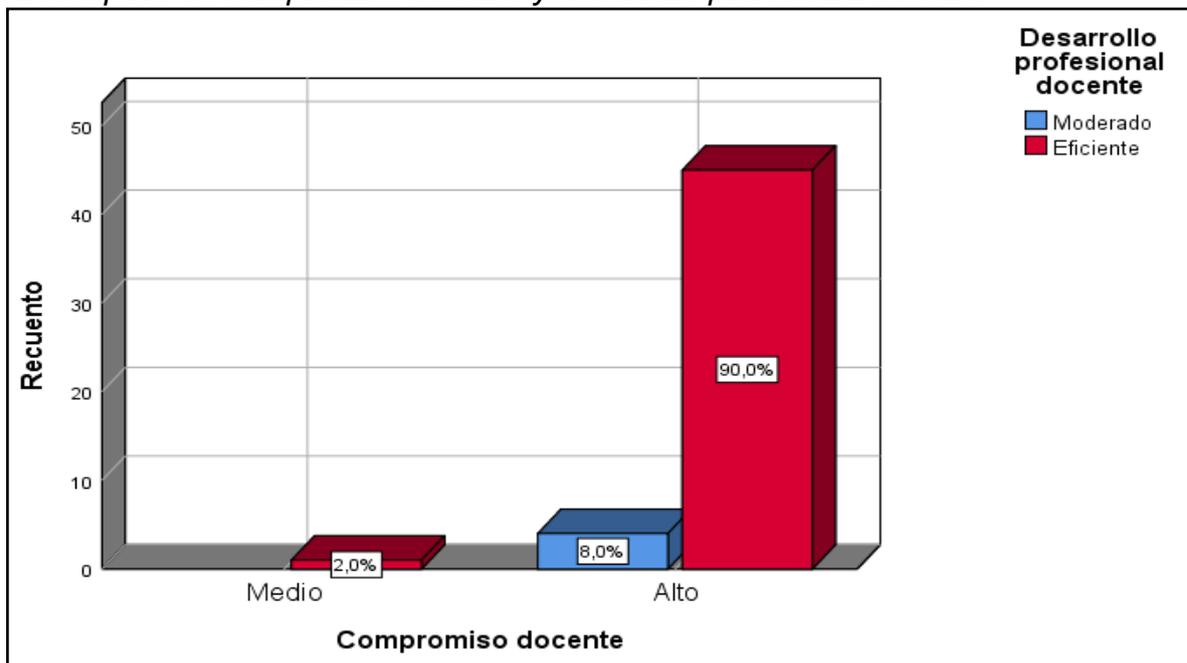
Tabla 2

Tabla cruzada de compromiso docente y desarrollo profesional docente

			Desarrollo profesional docente			Total
			Deficiente	Moderado	Eficiente	
Compromiso docente	Bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Medio	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%
	Alto	Recuento	0	4	45	49
		% del total	0,0%	8,0%	90,0%	98,0%
Total		Recuento	0	4	46	50
		% del total	0,0%	8,0%	92,0%	100,0%

Figura 1

Descriptivo de compromiso docente y desarrollo profesional docente



Los hallazgos descriptivos evidenciados en la tabla 2 y figura 1, permitieron afirmar que de los 50 docentes que se encuestaron, el 2,0 % afirmó que el compromiso docente es medio, del cual también el 2,0 % señaló que el desarrollo profesional docente es eficiente, finalmente el 98,0 % mencionó que el compromiso docente se ubica en nivel alto, donde el 8,0 % manifestó que su desarrollo profesional es moderado y el 90,0 % que es eficiente.

Compromiso docente vs desarrollo técnico pedagógico

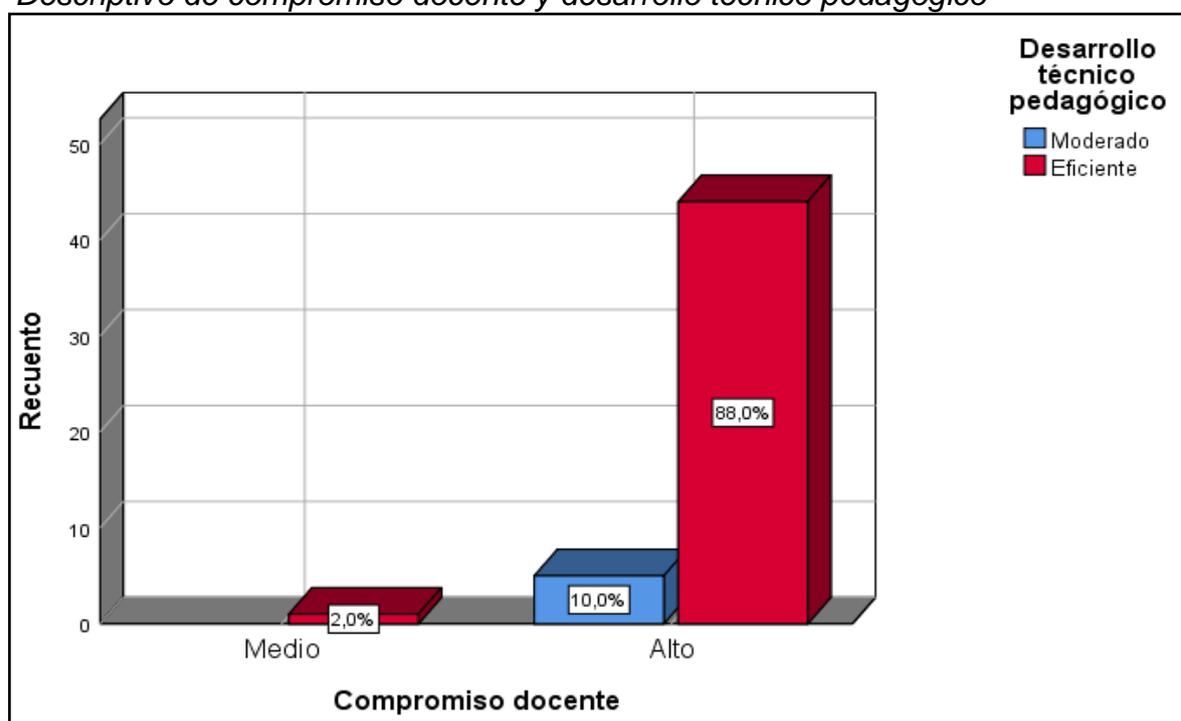
Tabla 3

Tabla cruzada de compromiso docente y desarrollo técnico pedagógico

			Desarrollo técnico pedagógico			Total
			Deficiente	Moderado	Eficiente	
Compromiso docente	Bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Medio	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%
	Alto	Recuento	0	5	44	49
		% del total	0,0%	10,0%	88,0%	98,0%
Total		Recuento	0	5	45	50
		% del total	0,0%	10,0%	90,0%	100,0%

Figura 2

Descriptivo de compromiso docente y desarrollo técnico pedagógico



Los hallazgos descriptivos evidenciados en la tabla 3 y figura 2, permitieron afirmar que de los 50 docentes que se encuestaron, el 2,0 % afirmó que el compromiso docente está en nivel medio, del cual también el 2,0 % manifestó que el desarrollo técnico pedagógico es eficiente, finalmente el 98,0 % mencionó que el compromiso docente se ubica en nivel alto, donde el 10,0 % ha afirmado que su desarrollo técnico pedagógico es moderado y el 88,0 % que es eficiente.

Compromiso docente vs desarrollo personal social

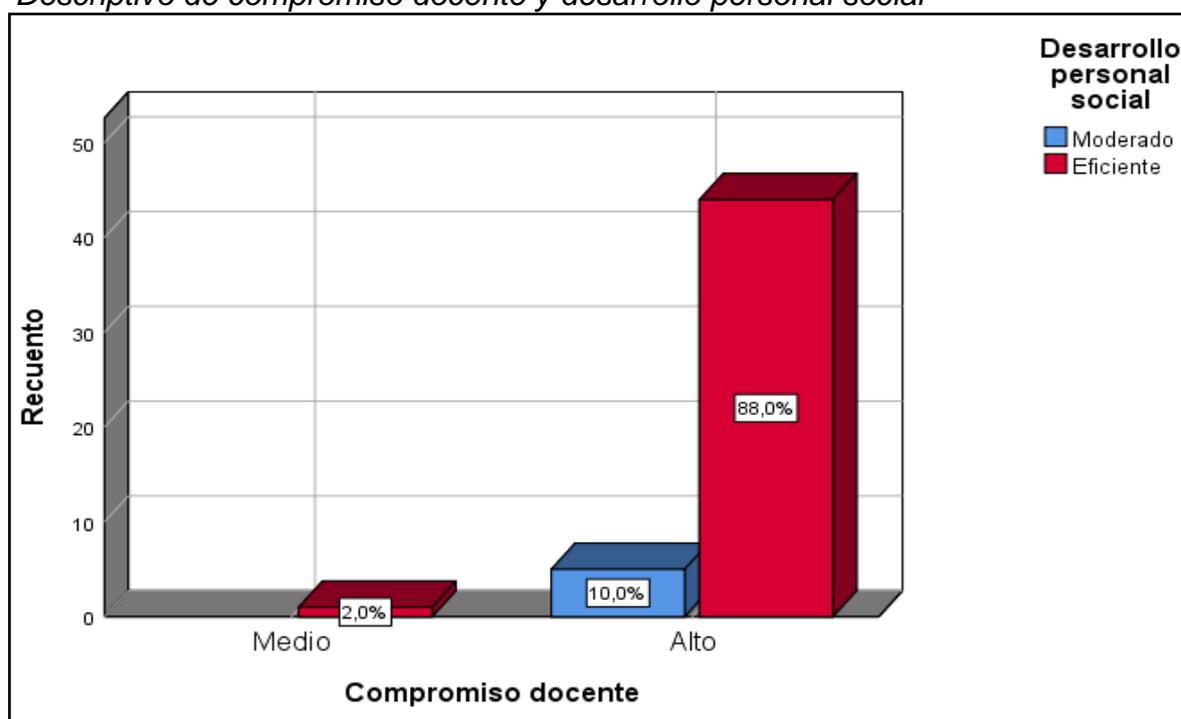
Tabla 4

Tabla cruzada de compromiso docente y desarrollo personal social

			Desarrollo personal social			Total
			Deficiente	Moderado	Eficiente	
Compromiso docente	Bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Medio	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%
	Alto	Recuento	0	5	44	49
		% del total	0,0%	10,0%	88,0%	98,0%
Total		Recuento	0	5	45	50
		% del total	0,0%	10,0%	90,0%	100,0%

Figura 3

Descriptivo de compromiso docente y desarrollo personal social



Los hallazgos descriptivos evidenciados en la tabla 3 y figura 2, permitieron afirmar que de los 50 docentes que se encuestaron, el 2,0 % afirmó que el compromiso docente está en nivel medio, del cual también el 2,0 % manifestó que el desarrollo personal social es eficiente, finalmente el 98,0 % mencionó que el compromiso docente se ubica en nivel alto, donde el 10,0 % ha afirmado que su desarrollo personal social es moderado y el 88,0 % que es eficiente.

Compromiso docente vs desarrollo institucional

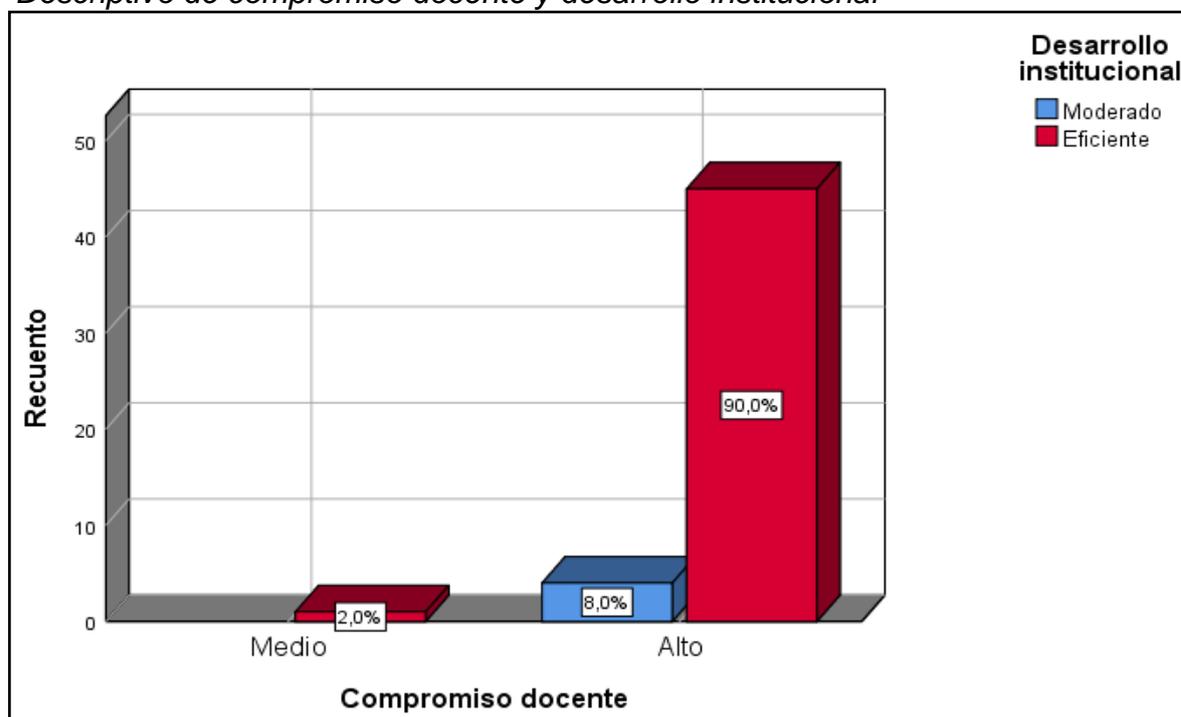
Tabla 5

Tabla cruzada de compromiso docente y desarrollo institucional

			Desarrollo institucional			Total
			Deficiente	Moderado	Eficiente	
Compromiso docente	Bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Medio	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%
	Alto	Recuento	0	4	45	49
		% del total	0,0%	8,0%	90,0%	98,0%
Total		Recuento	0	4	46	50
		% del total	0,0%	8,0%	92,0%	100,0%

Figura 4

Descriptivo de compromiso docente y desarrollo institucional



Los hallazgos descriptivos evidenciados en la tabla 3 y figura 2, permitieron afirmar que de los 50 docentes que se encuestaron, el 2,0 % afirmó que el compromiso docente está en nivel medio, del cual también el 2,0 % manifestó que el desarrollo institucional es eficiente, finalmente el 98,0 % mencionó que el compromiso docente se ubica en nivel alto, donde el 8,0 % ha afirmado que su desarrollo institucional es moderado y el 90,0 % que es eficiente.

Prueba de hipótesis general:

Ho: El compromiso docente no influye de manera significativa en el desarrollo profesional docente en la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres. VMT, 2021.

Ha: El compromiso docente influye de manera significativa en el desarrollo profesional docente en la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres. VMT, 2021.

Tabla 6

Ajuste de los datos de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	3,349			
Final	3,181	,169	1	,681

Función de enlace: Logit.

De la tabla 6, se evidencia el informe de los ajustes de los datos referente a la hipótesis general, donde el nivel de significancia es de 0,681 mayor a 0,05 por tanto el modelo no es plausible, es decir que el compromiso docente no influye de manera significativa sobre el desarrollo profesional docente.

Tabla 7

Pseudo R2 de la hipótesis general

Cox y Snell	,003
Nagelkerke	,008
McFadden	,006

Función de enlace: Logit.

De la tabla 7, se puede apreciar que el coeficiente de determinación Pseudo R² de Cox y Snell, manifiesta que el 0,3 % de la variabilidad del desarrollo profesional docente es explicado (influenciado) por el compromiso docente, además, de acuerdo con Nagelkerke solo es explicado el 0,8 %, finalmente señalar que el 99,7 % y 99,2 % de la variable desarrollo profesional docente es explicado por otros factores que no fueron considerados en el presente trabajo.

Prueba de hipótesis específica 1:

Ho: El compromiso docente no influye de manera significativa en el desarrollo técnico pedagógico en docentes de la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres. VMT, 2021.

Ha: El compromiso docente influye de manera significativa en el desarrollo técnico pedagógico en docentes de la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres. VMT, 2021.

Tabla 8

Ajuste de los datos de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	3,586			
Final	3,373	,213	1	,644

Función de enlace: Logit.

De la tabla 8, se puede apreciar el informe de los ajustes de los datos referente a la hipótesis específica 1, donde el nivel de significancia es de 0,644 mayor a 0,05 por tanto el modelo no es plausible, es decir que el compromiso docente no influye de manera significativa sobre el desarrollo técnico pedagógico.

Tabla 9

Pseudo R² de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	,004
Nagelkerke	,009
McFadden	,007

Función de enlace: Logit.

De la tabla 9, se puede apreciar que el coeficiente de determinación Pseudo R² de Cox y Snell, manifiesta que el 0,4 % de la variabilidad del desarrollo técnico pedagógico es explicado (influenciado) por el compromiso docente, además, de acuerdo con Nagelkerke solo es explicado el 0,9 %, finalmente señalar que el 99,6 % y 99,1 % de la variable desarrollo técnico pedagógico es explicado por otros factores que no fueron considerados en el presente trabajo.

Prueba de hipótesis específica 2:

Ho: El compromiso docente no influye de manera significativa en el desarrollo personal social en docentes de la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres. VMT, 2021.

Ha: El compromiso docente influye de manera significativa en el desarrollo personal social en docentes de la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres. VMT, 2021.

Tabla 10

Ajuste de los datos de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	3,586			
Final	3,373	,213	1	,644

Función de enlace: Logit.

De la tabla 10, se puede apreciar el informe de los ajustes de los datos referente a la hipótesis específica 2, donde el nivel de significancia es de 0,644 mayor a 0,05 por tanto el modelo no es plausible, es decir que el compromiso docente no influye de manera significativa sobre el desarrollo personal social.

Tabla 11

Pseudo R² de la hipótesis específica 2

Cox y Snell	,004
Nagelkerke	,009
McFadden	,007

Función de enlace: Logit.

De la tabla 11, se puede apreciar que el coeficiente de determinación Pseudo R² de Cox y Snell, manifiesta que el 0,4 % de la variabilidad del desarrollo personal social es explicado (influenciado) por el compromiso docente, además, de acuerdo con Nagelkerke solo es explicado el 0,9 %, finalmente señalar que el 99,6 % y 99,1 % de la variable desarrollo personal social es explicado por otros factores que no fueron considerados en el presente trabajo.

Prueba de hipótesis específica 3:

Ho: El compromiso docente no influye de manera significativa en el desarrollo institucional en docentes de la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres. VMT, 2021.

Ha: El compromiso docente influye de manera significativa en el desarrollo institucional en docentes de la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres. VMT, 2021.

Tabla 12

Ajuste de los datos de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	3,349			
Final	3,191	,169	1	,681

Función de enlace: Logit.

De la tabla 12, se puede apreciar el informe de los ajustes de los datos referente a la hipótesis específica 3, donde el nivel de significancia es de 0,681 mayor a 0,05 por tanto el modelo no es plausible, es decir que el compromiso docente no influye de manera significativa sobre el desarrollo institucional.

Tabla 13

Pseudo R2 de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	,003
Nagelkerke	,008
McFadden	,006

Función de enlace: Logit.

De la tabla 13, se puede apreciar que el coeficiente de determinación Pseudo R² de Cox y Snell, manifiesta que el 0,3 % de la variabilidad del desarrollo institucional es explicado (influenciado) por el compromiso docente, además, de acuerdo con Nagelkerke solo es explicado el 0,8 %, finalmente señalar que el 99,7 % y 99,2 % de la variable desarrollo institucional es explicado por otros factores que no fueron considerados en el presente trabajo.

V. DISCUSIÓN

Sobre el hallazgo referido al objetivo general que consistió en establecer la influencia del compromiso docente en el desarrollo profesional docente, se ha evidenciado que el modelo de regresión logística no es plausible, a partir de los resultados que se mostraron en la tabla de ajuste de datos, donde la significancia es superior a 0,05; por tanto no se rechazó la hipótesis nula, es decir, que el compromiso docente no influye significativamente en el desarrollo profesional docente, presentando como porcentaje de influencia según Cox y Snell del 0,3 % y para Nagelkerke de 0,8 %.

En referencia a los resultados Pacheco (2021), presentó resultados que guardan similitud con los obtenidos, donde manifestó que las competencias investigativas poseen una relación negativo, no significativa y muy débil con el desarrollo profesional docente, es decir que precisamente un mayor empoderamiento de competencias investigativas necesariamente no provoca que se perciba un desarrollado perfil profesional docente, por otro lado, Mancilla (2018), en su estudio presenta antagonía con lo descrito, debido a que los resultados indicaron que la gestión del conocimiento con el desarrollo profesional guardan una relación significativa y moderada, donde se asumió que al existir una excelente gestión del conocimiento, también existirá un elevado grado de desarrollo profesional, asimismo, dio a entender que el cúmulo de procedimientos que enriquecen el capital intelectual incrementa de manera significativa, por medio de la diligencia de la capacidad de resolución de manera eficaz conocida como gestión del conocimiento el cual, entabla una relación con el desarrollo profesional que hace referencia al logro de crecimiento y realización personal, al momento de trazarse y alcanzar metas que fueron planteados por la persona como el futuro profesional.

Asimismo, López (2017), manifestó que la profesionalidad del docente no es factor influyente para determinar una ocupación, sino que es un proceder continuo en persecución del actuar apropiado y responsable del mismo, es decir, que pretender evaluar y definir a la profesionalidad docente, es complicado y complejo, porque no solo es necesario revisar teorías sobre el tema, sino que se debe tomar en consideración las percepciones de la comunidad y analizarlas de forma correcta , en tal sentido mencionar, que el rol docente es un trabajo

profesional que demanda cierto compromiso por ellos mismos, y conciencia de su trabajo pedagógico y la amplia libertad para que éste sea ejercido. De la misma forma, Catalán-Ahumada y Castro (2016), dieron a entender que toda persona necesita estar orientada sobre el mundo, con el propósito de interpretar la noción de la realidad como también de su propio comportamiento, por tal motivo, es necesario reflexionar, saber en donde estamos y a donde queremos llegar como profesionales docentes, siendo constante, es decir, que se debe de seguir con un proceso constante de aprendizaje y desarrollo de competencias idóneas que brinden un valor añadido a la práctica pedagógica docente.

En tal sentido, es preciso agregar, que, aunque los hallazgos obtenidos en los resultados descriptivos precisan que la mayor cantidad de docente percibe a ambas variables en nivel alto, esto no es corroborado con los resultados inferenciales debido a que no necesariamente el compromiso con el estudiante, el trabajo, su profesión y la institución educativa provea a que el desarrollo profesional sea explicado, ya que existen falencia en el actuar de la gestión escolar, debido a que el actuar docente dentro de la institución educativa considerada en el presente estudio, no provee grandes retos para el personal docente y por ende su desarrollo profesional se ve estancado, asimismo, es preciso señalar que concursos o otros similares sacan lo mejor de los docentes, los vuelven mas competitivos incidiendo dicha motivación en su desarrollo profesional, pero si no existen retos ni situaciones retadoras donde el docente ponga todo su esfuerzo se percibirá estancado su profesionalidad.

Respecto al objetivo que se basó en entablar la influencia del compromiso docente en el desarrollo técnico pedagógico, ha evidenciado que el modelo de regresión logística no es plausible, a partir de los resultados que se mostraron en la tabla de ajuste de datos, donde la significancia es superior a 0,05; por tanto no se rechazó la hipótesis nula, es decir, que el compromiso docente no influye significativamente en el desarrollo técnico pedagógico, presentando como porcentaje de influencia según Cox y Snell del 0,4 % y de acuerdo con Nagelkerke de 0,9 %.

Dichos resultados son antagónicos con los hallazgos de Cedeño (2020), quien en su estudio donde aplicó el programa de competencia digital para la mejora

del desarrollo profesional, obteniendo que el posttest es mayor que el pretest, donde se evidencian valores negativos, por ende se permite afirmar que el programa de competencia digital causa efecto sobre el desarrollo profesional docente, además, dio a entender que es de necesidad en la actualidad es haber desarrollado la competencia digital, debido a que, poco a poco las TIC, están siendo tomadas en cuenta por el ámbito educativo, debido a sus características innovadoras, que responde a cualquier área que la quiera integrar, pero ello, dichas competencias influyen sobre el desarrollo profesional, ya que apoya a su profesión al ser integradas en clases, cambiando de esa manera el enfoque tradicionalista que aún algunos docentes practican. Además, González (2019), dio a entender que también sus resultados fueron antagónicos, porque se ha evidenciado que el liderazgo directivo que inspira confianza causa efecto sobre el compromiso docente, asimismo afirmó, que para que se el docente esté comprometido con su trabajo, éste debe poseer particularidades de líder, con los estudiantes y con el proceder que tenga en cuenta desarrollar dentro y fuera de los ambientes de clases.

Es preciso mencionar, que Trujillo (2017), manifestó que el desarrollo profesional docente, es sustentado por la Teoría del Constructivismo, debido a que el aprendizaje no surge al imponer su postura a la de otros, sino que es formado dentro de la persona y de sus interacciones, relaciones e intercambios que el mismo posee con su realidad, por ende las vivencias del docente, lo ayudan a cada momento a seguir mejorando su trabajo técnico pedagógico donde el uso de recursos educativos con frecuencia, así como la incorporación y facilidad de movilización de capacidades apunten a brindar un aprendizaje más significativo (Porras, 2020).

Cabe señalar, que el desarrollo técnico pedagógico que consiste en el manejo de recursos, de didáctico, de buena planificación curricular y de autonomía en el proceder pedagógica, se ha visto afectado, debido a que la educación a distancia implementada por el cierre de las escuelas a causa del Covid-19, con el fin de preservar la salud del estudiantado, ha ocasionado que se modifique el accionar presencial con uno a distancia, por ende las estrategias que hasta ese momento se habían desarrollados, no surtieron efecto rápida sobre la nueva demanda escolar, es así que al existir dificultades en los docentes al momento de

desarrollar sus actividades pedagógicas, ha causado que se desmotiven y por ende su compromiso con los estudiantes, su profesión, la institución educativa y su trabajo hayan sido afectados.

Referente al objetivo que se basó en entablar la influencia del compromiso docente en el desarrollo personal social, ha evidenciado que el modelo de regresión logística no es plausible, a partir de los resultados que se mostraron en la tabla de ajuste de datos, donde la significancia es superior a 0,05; por tanto, no se rechazó la hipótesis nula, es decir, que el compromiso docente no influye significativamente en el desarrollo personal social, presentando como porcentaje de influencia según Cox y Snell del 0,4 % y de acuerdo con Nagelkerke de 0,9 %.

Tales hallazgos difieren con los obtenidos por Fernández (2021), quien manifestó que en medida sea percibido un clima institucional apropiado causa que los docentes estén comprometidos con la educación, en otras palabras, se entiende como que el clima institucional es soporte para el progreso educacional, incidiendo en la mejora de la calidad educativa, la cual genera mejores condiciones en favor al estudiantado, los cuales son los que mayor beneficio reciben del desarrollo profesional docente, por lo que las entidades educativas deben de prestar más atención a la demanda de fortalecer como de generar un apropiado clima institucional, por otro lado, Horn y Murillo (2016), dieron a entender que el accionar directivo favorece a que los docentes presenten compromiso con la institución educativa, a partir de dos factores que inciden en la práctica al establecer la dirección y estructurar la entidad educativa para hacer más sencillo el trabajo realizado por los directivos y la práctica de soporte al docente, realizado por los coordinadores académicos.

Asimismo, Menghi y Oñate (2019), mencionaron que la concepción del término compromiso docente, se percibe como un nexo de membrecía a causa de particularidades intrínsecas propias del docente, los cuales esperan permanecer en dicha entidad mediante la lealtad o membrecía, en tal sentido el compromiso es considerado como un proceder del reconocimiento de las creencias del papel relevante de su labor, necesidad y utilidad con el propósito de desenvolverse apropiadamente. Además, reconocer las dificultades, analizar críticamente su trabajo en aula, así como también reflexionar sobre su dificultad y admitir la

recomendación de un docente con mayor experiencia son parte del desarrollo personal del docente, repercutiendo en la percepción de los miembros de la comunidad educativa respecto a su práctica pedagógica (Porras, 2020).

Es preciso mencionar, que desde el reconocimiento de sus propios problemas y el cómo los enfrentes, son acciones que brindan una percepción del cómo nuestra labor va evolucionando, es decir, que reflexionar sobre la propia práctica avala a que no volvamos a incurrir en error y consolidar el desarrollo profesional docente, demostrando dominio y seguridad en su práctica en aula, actuando decisivamente ante los compromisos de gestión.

Referente al objetivo que se basó en entablar la influencia del compromiso docente en el desarrollo institucional, ha evidenciado que el modelo de regresión logística no es plausible, a partir de los resultados que se mostraron en la tabla de ajuste de datos, donde la significancia es superior a 0,05; por tanto, no se rechazó la hipótesis nula, es decir, que el compromiso docente no influye significativamente en el desarrollo institucional, presentando como porcentaje de influencia según Cox y Snell del 0,3 % y de acuerdo con Nagelkerke de 0,8 %.

Tales afirmaciones son antagónicas con los resultados de Trinidad (2020), quien evidenció que la resiliencia causa efecto sobre el compromiso docente, donde el valor de Cox y Snell indicó que la resiliencia explica el 63,3% del compromiso docente y de acuerdo con Nagelkerke el 75,6%, altamente significativo, además, dio a entender que si los docentes poseen alta capacidad para superar situaciones traumáticas, difíciles y complicadas causa que se comprometa con la educación, de la misma forma, los resultados obtenidos por Pinedo (2021), son antagónicos con los del presente estudio, debido a que manifestó que la competencia digital guarda relación con el desarrollo profesional, asimismo, manifestó que tales hallazgos fueron avalados por el desarrollo de talleres de empoderamiento de competencia digital, los cuales fortalecieron el desarrollo profesional, por ello, concluyó manifestando que una falta de preparación del profesorado, causa que lo que pretenda abordar tenga fallas, lo cual genera insatisfacción por su propio desempeño y por ende desmotivación y sentimientos negativos que lo lleven a desistir de su actividad.

Por último, mencionar que el desarrollo institucional, aborda el desarrollo de

estrategias que fomenten la practica docente, asimismo, es evidenciado al demostrar actitud proactiva ante los desafíos actuales de educación a distancia, además, se consideró que un docente ha desarrollado su profesionalismo institucional cuando toma encuentra la innovación como un proceder que involucra novedades que surten efecto sobre alguna dificultad, mejorando su practica docente.

VI. CONCLUSIONES

Primera: A partir de la prueba de regresión logística, en donde el ajuste de los datos ha permitido afirmar que la significancia conseguida es de 0,681; siendo esta mayor al margen de error (0,05); confirmando que el compromiso docente no influye sobre el desarrollo profesional docente, dicha afirmación es confirmada por los valores de Pseudo R2, de Cox y Snell que permite concluir que el compromiso docente solo explica el 0,3% del desarrollo profesional docente y según Nagelkerke en 0,8%, siendo ambas poco significativas.

Segunda: Sobre los resultados que se evidenciaron a partir de la prueba de regresión logístico, donde los hallazgos mostrados en el ajuste de los datos permitió afirmar que la significancia del modelo es de 0,644; superior al margen de error (0,05); no rechazando la hipótesis nula, y por ende se confirmó que el compromiso docente no influye sobre el desarrollo técnico pedagógico, tal afirmación fue corroborada por los valores que se evidencian en la prueba Pseudo R2, es decir, que según Cox y Snell el compromiso docente explica el 0,4 % del desarrollo técnico pedagógico y de acuerdo a Nagelkerke 0,9 %, concluyendo que ambas no son significativas.

Tercera: Respecto a los hallazgos que se evidencia en la prueba de ajuste de los datos, se ha evidenciado que el valor de la significancia es de 0,644; siendo superior al margen de error (0,05); decidiendo no rechazar la hipótesis nula, por ende se ha podido concluir que el compromiso docente no influye sobre el desarrollo personal social, los cuales fueron confirmados por los valores de la prueba Pseudo R2, es decir, que de acuerdo con Cox y Snell, el compromiso docente explica el 0,4 % del desarrollo personal social, y según Nagelkerke el 0,9 %, siendo ambos valores poco no significativos.

Cuarta: En relación al objetivo, sobre el compromiso docente y el desarrollo institucional, se ha evidenciado que la prueba de ajuste de datos, posee una significancia de 0,681; mayor al margen de error (0,05); decidiendo no rechazar a la hipótesis nula, por ende se puede afirmar que el compromiso docente no influye sobre el desarrollo institucional, confirmando dicha afirmación con los valores de la prueba de Pseudo R2, donde Cox y Snell permite concluir que el compromiso docente explica el 0,3 % del desarrollo institucional y Nagelkerke el 0,8 %.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al personal directivo, generar programas de incentivo docente que le faculten poder ser parte de talleres de capacitación, como de actualización y especialización docente, brindándole de esa forma oportunidad para que el docente pueda desarrollarse profesionalmente.

Segunda: Al personal directivo, entablar diligencias con el propósito de fortalecer las competencias docentes por medio de grupos de interaprendizajes, ofreciendo facilidad al profesorado para que puedan realizar las actividades en grupos.

Tercera: A los docentes, reflexionar sobre su labor, ya que su vocación es parte sustancial para el logro de aprendizajes significativos, capacitándose tanto en habilidades interpersonales que le faculten el desarrollo de relaciones horizontales garantizando un buen clima organizacional.

Cuarta: A los futuros investigadores, animarse a realizar trabajos de investigación que traten de las mismas variables, pero tomando en consideración otros niveles, con el propósito de generar conocimiento más profundo sobre el compromiso docente como del desarrollo profesional docente.

REFERENCIAS

- Bolívar, A. (2013). La lógica del compromiso del profesorado y la responsabilidad de la escuela. Una nueva mirada. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. 11(2), 60-86.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55127024003>
- Cabezas, E. D., Andrade, D., y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. (1ra. Edición). Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <https://n9.cl/iufq>
- Cárdenas, J. R. (2015). *Estadística en la educación*. (1ra. Edición). Editorial UNID. <https://books.google.com.pe/books?id=EOGWBQAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Carhuancho, I. M., Nolazco, F. A., Sicheri, L., Guerrero, M. A., y Casana, K. M. (2019). *Metodología para la investigación holística*. (1ra. Edición). UIDE. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Methodolog%c3%ada%20para%20la%20investigaci%c3%b3n%20hol%c3%adstica.pdf>
- Catalán-Ahumada, J. R., y Castro, P. J. (2016). Reflexión colectiva sistemática: un estudio orientado al desarrollo profesional docente. *Psicología Escolar e Educativa*, 20(1), 157-167. <https://doi.org/10.1590/2175-353920150201949>
- Cedeño, C. E. (2020). *Programa competencias digitales en el desarrollo profesional docente en una Unidad Educativa de Samborondón, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62266>
- Choochom, O. (2016). A Causal Relationship Model of Teachers' Work Engagement. *The Journal of Behavioral Science*, 11(2), 143-152. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/IJBS/article/view/63287>
- Cuadra, D. J., Catalán, J. R. (2016). Teorías subjetivas en profesores y su formación profesional. *Revista Brasileira de Educação*, 21(65), 299-324. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-24782016216517>
- Deroncel-Acosta (2020). Paradigmas de investigación científica. Abordaje desde la competencia epistémica del investigador. *Arrancada*, 20(37), 211-225. <https://revistarrancada.cujae.edu.cu/index.php/arrancada/article/download/31/233/931>
- Espinel, J. V., Ruperti, E., Aguilar, D., y Miranda, W. (2021). El compromiso como rasgo de personalidad y su relación con el burnout en docentes ecuatorianos. *Interdisciplinaria: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 38(2), 135-148. <https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.2.9>
- Fernández, A. M. (2021). *Clima institucional y el compromiso docente, en*

- docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/69741>
- Fernández, A. (2021). Entornos de aprendizaje para el desarrollo profesional docente. *REDU, Revista de docencia Universitaria*, 18(1), 169-191.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7476031>
- Figuroa, H. I., Muñoz, K. E., Vinicio, E., y Zavala, D. F. (2017). Análisis crítico del conductismo y constructivismo, como teorías de aprendizaje en educación. *Revista Órbita Pedagógica*, 4(1), 1-12.
<http://refcale.uleam.edu.ec/index.php/enrevista/article/view/2312>
- Gallardo, E. E. (2017). *Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo*. (1ra. Edición). Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Gil, J. L., León, J. L., y Morales, M. (2017). Los paradigmas de investigación educativa, desde una perspectiva crítica. *Revista Conrado*, 13(58), 72-74.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/476/510>
- González, M. V. (2019). *Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", Guayaquil, Ecuador, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/42473>
- Guizado, F., Menacho, I., y Salvatierra, A. (2019). Competencia digital y desarrollo profesional de los docentes de dos instituciones de educación básica regular del distrito de Los Olivos, Lima-Perú. *Hamut`ay*, 6(1), 54-70.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6974906>
- Hadar, L. L., Alpert, B., & Ariav, T. (2020). The response of clinical practice curriculum in teacher education to the Covid-19 breakout: A case study from Israel. *Prospects*, 1-14. <https://doi.org/10.1007/s11125-020-09516-8>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. Edición). McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Mc Graw Hill Education.
<https://www.panamericana.com.co/metodologia-investigacion-rutas-de-inves-571174/p>
- Horn, A., y Murillo, F. (2016). Incidencia de la dirección escolar sobre el compromiso de los docentes: estudio multinivel. *Psicoperspectivas: individuo y sociedad*, 15(2), 64-77.

<https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/746>

- Lemus, J. G. (2020). Compromiso docente en la formación de la ciudadanía desde el movimiento pedagógico comunitario. *Praxis Investigativa REDIE*, 12(22), 103-121. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7378874>
- León, H. (2016). Gestión de la planificación estratégica para el desarrollo profesional docente. *Revista Gestión de la Educación*, 6(1), 23-52. <http://dx.doi.org/10.15517/rge.v1i1.22719>
- Li, Q., Miao, Y., Zeng, X., Silver, C., Wu, C., & Wu, J. (2020). Prevalence and factors for anxiety during the coronavirus disease 2019 (COVID-19) epidemic among the teachers in China. *Journal of Affective Disorders*, 277, 153-158. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7425543/>
- López, F. (2021). La profesión docente en la perspectiva del siglo XXI. Modelos de acceso a la profesión, desarrollo profesional e interacciones. *Revista de Educación*, 393, 69-96. <https://recyt.fecyt.es/index.php/Redu/article/view/89652/65531>
- López, S. R. (2016). Participación estudiantil comunitaria. *AGORA*, 3(6), 89-104. <http://dx.doi.org/10.6035/Kult-ur.2016.3.6.3>
- López, S. (2017). Propensión a aprender, mediación y compromiso docente. *IEYA: Revista Infancia, Educación y Aprendizaje*, 3(1), 15-27. <https://doi.org/10.22370/ieya.2017.3.1.668>
- Mancilla, R. (2018). *Gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28218>
- Martínez, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Cengage Learning. <http://www.ebooks7-24.com/?il=6401>
- Menghi, M. S., y Oñate, M. E. (2019). *La percepción de eficacia como predictor del compromiso laboral en docentes argentinos*. XI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVI Jornadas de Investigación. XV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. I Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. I Encuentro de Musicoterapia. <https://www.academica.org/000-111/763>
- Muñoz, C. I. (2018). *Metodología de la investigación*. (1ra. Edición). Editorial Progreso S.A. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>
- Naciones Unidas (2020). *Informe de políticas: La educación durante la COVID-19 y después de ella*. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_-

_education_during_covid-19_and_beyond_spanish.pdf

- Navarro, E., Jiménez-García, E., Rappoport, S., y Thoilliez, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. (1ra. Edición). Editorial Unir.
https://www.researchgate.net/publication/317937065_Fundamentos_de_la_investigacion_y_la_innovacion_educativa
- Páramo, P. (2017). *La investigación en ciencias sociales: Técnicas de recolección de información*. (1ra. Edición). Universidad Piloto de Colombia.
- Pérez, J. (2015). The positivism and the scientific research. *Revista Empresarial ICE*, 9(3), 29-34. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6419741>
- Pinedo, F. W. (2021). *Competencia digital y desarrollo profesional de los docentes en la Institución Educativa Humanismo y Tecnología, Comas, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/68621>
- Pino-Arcos, F., y Pasmanik, D. (2021). Creencias de directores de establecimientos educacionales municipales acerca del compromiso docente. *Estudios pedagógicos*, 11(1), 71-90.
<https://doi.org/10.4067/S0718-07052021000100071>
- Porrás, H. (2020). Construcción y validación de cuestionarios sobre la práctica reflexiva y desarrollo profesional docente. *Desafíos*, 11(1), 48-61.
<http://dx.doi.org/10.37711/desafios.2020.11.1.141>
- Quispe, R., y Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64-83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en Psicología: Revista de la Facultad de Psicología y Humanidades*, 23(1), 9-17. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>
- Rodríguez, A., y Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 82, 175-195.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Sabir, S. (2021). A study on Ethical leadership perceptions and its impact on teachers commitment in Pakistan. *IJELM. International Journal of Educational Leadership and management*, 8(1), 1-27.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7514924>
- Salvador, E. M., y Sánchez, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Journal of High Adrean Research*, 20(1), 115-124. <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>

- Sánchez, R., y Ramos, A. M. (2012). *Compromiso docente y realidad educativa. Retos para el maestro del siglo XXI*. (1ra. Edición). Editorial Síntesis.
- Tamariz, H. O. (2021). *Competencias investigativas y desarrollo profesional de los docentes de la Unidad Educativa "Domingo Comín", Ecuador, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/61604>
- Thien, L. M., Razak, N. A., & Ramayah, T. (2014). Validating Teacher Commitment Scale Using a Malaysian Sample. *SAGE Open*, 4(2), 1-9.
<https://doi.org/10.1177%2F2158244014536744>
- Trinidad, T. (2020). *Resiliencia y compromiso docente durante la pandemia por Covid-19 en la Red 12 – Ugel 6, Ate, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56670>
- Trujillo, L. M. (2017). *Teorías pedagógicas contemporáneas*. (1ra. Edición). Editorial Areandino. <https://core.ac.uk/download/pdf/326425474.pdf>
- Vaillant, D. (2014). Análisis y reflexiones para pensar el desarrollo profesional docente continuo. *Educar*, 55-66.
<https://raco.cat/index.php/Educar/article/view/287047>
- Vaillant, D. (2016). El fortalecimiento del desarrollo profesional docente: una mirada desde Latinoamérica. *Journal of supranational policies of education*, 5(1), 5-21. <http://dx.doi.org/10.15366/jospoe2016.5>
- Valderrama, S. (2018). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Lima: San Marcos
- Ventura-León, J. L. (2017). La importancia de reportar la validez y confiabilidad en los instrumentos de medición: Comentarios a Arancibia et al. *Revista médica de Chile*, 145(7), 955-956. <http://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872017000700955>
- Vera, I. V., Gabari, I. (2019). Burnout y factores de resiliencia en docentes de educación secundaria. *International Journal of Sociology of Education*, 8(2), 1-27. <https://doi.org/10.17583/rise.2019.3987>
- Vezub, L. F. (2013). Hacia una pedagogía del desarrollo profesional docente: Modelos de Formación continua y necesidades formativas de los profesores. *Páginas de Educación*, 6(1), 97-124.
<http://www.scielo.edu.uy/pdf/pe/v6n1/v6n1a06.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Compromiso docente y desarrollo profesional docente en la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres. VMT, 2021 AUTOR: Bach. Fabián Peña, Angélica Rufina							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><u>Problema general:</u> PG: ¿Cómo influye el compromiso docente en el desarrollo profesional docente en la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres? VMT, 2021?</p> <p><u>Problemas específicos:</u> PE1: ¿Cómo influye el compromiso docente en el desarrollo técnico pedagógico en docentes de la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres? VMT, 2021?</p> <p>PE2: ¿Cómo influye el compromiso docente en el desarrollo personal social en docentes de la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres? VMT, 2021?</p>	<p><u>Objetivo General:</u> OG: Determinar la influencia del compromiso docente en el desarrollo profesional docente en la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres. VMT, 2021.</p> <p><u>Objetivos específicos:</u> OE1: Determinar la influencia del compromiso docente en el desarrollo técnico pedagógico en docentes de la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres. VMT, 2021.</p> <p>OE2: Determinar la influencia del compromiso docente en el desarrollo personal social en docentes de la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres. VMT, 2021.</p>	<p><u>Hipótesis General:</u> HG: El compromiso docente influye de manera significativa en el desarrollo profesional docente en la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres. VMT, 2021.</p> <p><u>Hipótesis específicas:</u> HE1: El compromiso docente influye de manera significativa en el desarrollo técnico pedagógico en docentes de la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres. VMT, 2021.</p> <p>HE2: El compromiso docente influye de manera significativa en el desarrollo personal social en docentes de la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres. VMT, 2021.</p>	Variable Independiente: Compromiso docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Compromiso con los estudiantes	- Atención personalizada. - Desarrollo y logro de aprendizaje de los estudiantes.	1, 2, 3, 4	Escala de Likert Ordinal	Niveles: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3) De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)
			Compromiso con el trabajo docente	- Deseo y reconocimiento del trabajo docente. - Dedicación al trabajo docente.	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	Bajo: 23-53 Medio: 54-84 Alto: 85-115	
			Compromiso con su profesión	- Desarrollo y progreso de su profesión. - Formación profesional.	12, 13, 14, 15		
			Compromiso con la institución educativa	- Aceptación y creencia de las metas institucionales. - Lealtad a la institución educativa.	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23		
			Variable Dependiente: Desarrollo profesional docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Desarrollo técnico pedagógico	- Recursos. - Didáctica. - Planificación curricular. - Autonomía.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	Escala de Likert Ordinal	Deficiente: 30-69 Moderado: 70-109
			Desarrollo personal social	- Reflexión auto crítica. - Satisfacción.	13, 14, 15, 16,	Niveles: Nunca (1)	Eficiente:

PE3: ¿Cómo influye el compromiso docente en el desarrollo institucional en docentes de la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres? VMT, 2021?	OE3: Determinar la influencia del compromiso docente en el desarrollo institucional en docentes de la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres. VMT, 2021.	HE3: El compromiso docente influye de manera significativa en el desarrollo institucional en docentes de la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres. VMT, 2021.		- Seguridad.	17, 18, 19, 20	Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	110-150
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Desarrollo institucional	- Identidad. - Trabajo en equipo	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30		
Método: Hipotético-deductivo. Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicado. Nivel: Explicativo. Diseño: No experimental.	Población: 50 docentes. Tipo de muestreo: No hubo muestreo. Tamaño de muestra: 50 docentes (censal).	Variable Ind: Compromiso docente Autora: Bach. Fabián Peña, Angélica Rufina Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Variable Dep: Desempeño profesional docente Autor: Porras (2020) Adaptación: Bach. Fabián Peña, Angélica Rufina Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario.		Descriptiva: Ya habiendo obtenido los datos necesarios se inició con el análisis descriptivo construyendo tablas de frecuencias y gráficos los cuales permiten a simple vista identificar el nivel de competencia digital docente de las tres instituciones educativas de nivel secundario. Diferencial: Sobre la prueba inferencial en un primer momento se realizó la prueba de normalidad y posteriormente para corroborar las hipótesis se decidió por el test de regresión logística ordinal.			

Anexo 2. Operacionalización de la variable independiente: Compromiso docente

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
Es una actuación, movimiento, transformación del profesorado en relación con los estudiantes, y también de los estudiantes con el currículo, asimismo, el factor clave para el éxito educacional está relacionado con la capacidad del docente para incorporar estrategias nuevas en su práctica y ejercer de esa forma una influencia relevante sobre el logro de competencias en los estudiantes y en su actitud sobre la escuela como de la educación (Sánchez y Ramos, 2012).	El compromiso docente será cuantificado por intermedio de un cuestionario cuyas dimensiones son: compromiso con los estudiantes, compromiso con el trabajo docente, compromiso con su profesión y compromiso con la institución educativa, valorado los 23 ítems que lo conforman mediante una escala de Likert con cinco posibles respuestas, cuyos niveles o rangos son: bajo, medio y alto.	Compromiso con los estudiantes	- Atención personalizada.	1, 2	1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indeciso 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Bajo: 23-53 Medio: 54-84 Alto: 85-115
			- Desarrollo y logro de aprendizaje de los estudiantes.	3, 4		
		Compromiso con el trabajo docente	- Deseo y reconocimiento del trabajo docente.	5, 6		
			- Dedicación al trabajo docente.	7, 8, 9, 10, 11		
		Compromiso con su profesión	- Desarrollo y progreso de su profesión.	12, 13		
			- Formación profesional.	14, 15		
		Compromiso con la institución educativa	- Aceptación y creencia de las metas institucionales.	16, 17, 18, 19, 20		
			- Lealtad a la institución educativa.	21, 22, 23		

Adaptación de la propuesta de Sánchez y Ramos (2012).

Anexo 3. Operacionalización de la variable dependiente: Desarrollo profesional docente

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
Es la puesta en marcha del crecimiento constante del profesorado sobre su accionar educativo, el cual se despega a partir del dominio técnico y pedagógico, como el personal social, relacionado con una reflexión crítica como autocrítica y finalmente al poseer identidad con la institución educativa, encontrándose de esa forma enfocado a la gestión escolar de la entidad educativa donde labora (Porrás, 2020).	El desarrollo profesional docente será cuantificado por intermedio de un cuestionario cuyas dimensiones son: desarrollo técnico pedagógico, desarrollo personal social y desarrollo institucional, valorado los 30 ítems que lo conforman mediante una escala de Likert con cinco posibles respuestas cuyo niveles o rangos son: deficiente, moderado, eficiente.	Desarrollo técnico pedagógico	- Recursos.	1, 2, 3, 4	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Deficiente: 30-69 Moderado: 70-109 Eficiente: 110-150
			- Didáctica	5, 6		
			- Planificación curricular.	7, 8		
			- Autonomía.	9, 10, 11, 12		
		Desarrollo personal social	- Reflexión auto crítica.	13, 14, 15		
			- Satisfacción.	16, 17		
			- Seguridad.	18, 19, 20		
		Desarrollo institucional	- Identidad.	21, 22, 23, 24, 25		
			- Trabajo en equipo.	26, 27, 28, 29, 30		

Adaptación de la propuesta de Porrás (2020).

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPROMISO DOCENTE

Indicaciones. Estimado docente, el presente cuestionario es anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales, así que le agradezco de antemano su participación y su sinceridad al responderlas. Es por ello que se ha considerado la siguiente escala de valoración, de cada pregunta, las cuales serán marcadas con un aspa (x), la alternativa que Ud. crea conveniente.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
TED (1)	ED (2)	IN (3)	DA (4)	TDA (5)

DIMENSIÓN/PREGUNTAS	VALORACIÓN				
Dimensión 1: Compromiso con los estudiantes	TED	ED	IN	DA	TDA
01. Se comunica de manera asertiva con los estudiantes.					
02. Conoce y atiende la necesidad de aprendizaje de mis estudiantes.					
03. Se esfuerza demasiado para que mis estudiantes puedan aprender.					
04. Impulsa la participación activa de los estudiantes durante las actividades de aprendizaje.					
Dimensión 2: Compromiso con el trabajo docente	TED	ED	IN	DA	TDA
05. Esta consciente que mi desempeño como docente es importante para la institución educativa.					
06. Siente que su trabajo es valorado y reconocido por la comunidad educativa.					
07. Planifica apropiadamente el proceso de enseñanza aprendizaje.					
08. Prepara todos los materiales y recursos que utilizará para cumplir con el propósito de aprendizaje.					
09. Dedicar horas extras para la atención a los estudiantes.					
10. En cada clase utiliza diversos medios didácticos para mejorar su labor docente.					
11. Al percibir que no he logrado el propósito de aprendizaje, planifica otras sesiones personalizadas para poder apoyar a los estudiantes y lograr lo planificado.					
Dimensión 3: Compromiso con su profesión	TED	ED	IN	DA	TDA
12. Puede desarrollarme profesionalmente en la institución educativa.					
13. Cumple responsablemente su rol dentro de la comunidad educativa a la que pertenece.					
14. Se capacita constantemente para obtener mejores resultados en su práctica docente.					

15. Tiene deseos de seguir capacitándome para de esa manera estar preparado y realizar su trabajo de la mejor manera.					
Dimensión 4: Compromiso con la institución educativa	TED	ED	IN	DA	TDA
16. Las normas disciplinarias de la institución educativas le parecen apropiadas.					
17. Es consciente de su aporte para lograr las metas institucionales.					
18. Se siente comprometido con las metas institucionales como de su visión y misión.					
19. Dentro de la institución se trabaja con espíritu de equipo.					
20. Siente que los problemas institucionales también son sus problemas.					
21. Continuaría con su carrera profesional dentro de la institución educativa donde actualmente labora.					
22. Disfruta trabajar en esta institución educativa.					
23. Siento que es parte importante para la institución educativa.					

GRACIAS POR PARTICIPAR

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Indicaciones. Estimado docente, el presente cuestionario es anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales, así que le agradezco de antemano su participación y su sinceridad al responderlas. Es por ello que se ha considerado las siguientes escalas de valoración, de cada pregunta, las cuales serán marcadas con un aspa (x), la alternativa que Ud. crea conveniente.

ESCALA VALORATIVA				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)

ÍTEMS	VALORACIÓN				
	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Desarrollo técnico pedagógico					
01. Utiliza los recursos didácticos que están la institución educativa pone a su disposición.					
02. Selecciona los recursos didácticos que podrían permitirle cumplir con el propósito de aprendizaje.					
03. Toma en consideración los recursos didácticos que se encuentran en Perueduca.					
04. Considera algún recurso didáctico que le facilite movilizar las capacidades de los estudiantes en función al logro de los aprendizajes.					
05. Hace uso de métodos didácticos que le permitan la optimización del proceso de enseñanza aprendizaje durante el desarrollo de la actividad de aprendizaje.					
06. Utiliza alguna estrategia didáctica para poder estar seguro que se logró el propósito de aprendizaje.					
07. Propone actividades retadoras partiendo del propósito de aprendizaje, generando experiencias contextualizadas a la realidad del estudiante.					
08. Toma en cuenta para la planificación curricular las metas institucionales como los compromisos de gestión referido al aprendizaje de los estudiantes.					
09. Participa de forma consecutiva en las actividades de formación docente que propone la institución educativa, UGEL, DRE, MINEDU entre otros.					
10. Participa en grupos de interaprendizaje, que aportan a su necesidad de desarrollo profesional.					
11. Reflexiona sobre su práctica, para afianzar su desempeño profesional docente dentro de la institución educativa.					
12. Ejerce su labor docente, tomando en consideración los principios éticos profesionales respectivos, referentes al bien superior de los estudiantes.					
Dimensión 2: Desarrollo personal social					
13. Reconoce sus propias dificultades, luego de reflexionar sobre su labor docente.					
14. Enfrenta sus propias dificultades con acciones para mejorar su desempeño docente.					
15. Considera las posibles recomendaciones y sugerencias de otros docentes con larga trayectoria para mejorar su desempeño docente.					
16. Reflexiona sobre la posibilidad de si fortaleciera sus competencias profesionales le haría ser más reconocido.					

17. Ha notado que la comunidad educativa reconoce su trabajo desarrollado en la institución educativa.					
18. Demuestra dominio y seguridad en su quehacer profesional en todo momento durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje.					
19. Actúa de manera decisiva ante los compromisos de gestión asumidas por la entidad educativa.					
20. Procede con prudencia al opinar sobre el desempeño profesional de sus colegas.					
Dimensión 3: Desarrollo institucional	N	CN	AV	CS	S
21. Promueve estrategias para que se fomente la práctica de valores y respeto fortaleciendo un apropiado clima institucional.					
22. Posee actitud proactiva (iniciativa y capacidad al anticiparse a los problemas), ante los posibles desafíos que propone el ámbito educativo.					
23. Considera a la innovación como un proceso que introduce novedades que modifique alguna dificultad, que mejore su práctica docente.					
24. Cumple y se involucra con las actividades que le fueron asignadas.					
25. Participa en los cursos virtuales ofrecidos por el MINEDU.					
26. Propone trabajos de equipo que respondan con las metas de gestión de la institución educativa.					
27. Ante opiniones negativas, se pone de acuerdo consensuando para solucionar un posible conflicto.					
28. Asiste constantemente a las reuniones colegiadas de la institución educativa.					
29. Realiza un trabajo conjunto con los integrantes de las comisiones asignadas.					
30. Fomenta el diálogo participativo para la toma de decisiones de gestión en la institución educativa.					

Adaptación de la propuesta de Porras (2020).

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Anexo 5. Ficha técnica de los instrumentos de recolección de datos.

Ficha técnica del instrumento sobre el compromiso docente

Denominación	Cuestionario para medir el compromiso docente
Autora:	Bach. Fabián Peña, Angélica Rufina
Lugar de aplicación:	Villa María del Triunfo, Lima.
Objetivo:	Recabar datos sobre compromiso docente.
Administración:	Docentes, individual, online (Google Forms).
Tiempo:	Aproximadamente 15 minutos.
Valoración	Politómica.
Estructura:	Cuestionario constituido por 23 ítems: con cinco posibles alternativas de valoración: 1: Totalmente en desacuerdo; 2: En desacuerdo; 3: Indeciso; 4: De acuerdo; y 5: Totalmente de acuerdo.
Baremo	VI: Bajo: 23-53, Medio: 54-84; Alto: 85-115. D1: Bajo: 4-9, Medio: 10-15; Alto: 16-20. D2: Bajo: 7-16, Medio: 17-26; Alto: 27-35 D3: Bajo: 4-9, Medio: 10-15; Alto: 16-20. D4: Bajo: 8-18, Medio: 19-29; Alto: 30-40.

Ficha técnica del instrumento sobre el desarrollo profesional docente

Denominación	Cuestionario para medir el desarrollo profesional docente
Autor:	Porras (2020)
Adaptación:	Bach. Fabián Peña, Angélica Rufina
Lugar de aplicación:	Villa María del Triunfo, Lima.
Objetivo:	Recabar datos sobre el desarrollo profesional docente.
Administración:	Docentes, individual, online (Google Forms).
Tiempo:	Aproximadamente 20 minutos.
Valoración	Politómica.
Estructura:	Cuestionario constituido por 30 ítems: con cinco posibles alternativas de valoración: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, y 5: Siempre.
Baremo	VD: Deficiente: 30-69; Moderado: 70-109; Eficiente: 110-150 D1: Deficiente: 12-28; Moderado: 29-45; Eficiente: 46-60 D2: Deficiente: 8-18; Moderado: 19-29; Eficiente: 30-40 D3: Deficiente: 10-23; Moderado: 24-37; Eficiente: 38-50

Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Compromiso con los estudiantes								
01	Se comunica de manera asertiva con los estudiantes.	✓		✓		✓		
02	Conoce y atiende la necesidad de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
03	Se esfuerza para que los estudiantes puedan aprender.	✓		✓		✓		
04	Impulsa la participación activa de los estudiantes durante las actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Compromiso con el trabajo docente								
05	Está consciente que su desempeño como docente es importante para la institución educativa.	✓		✓		✓		
06	Siente que su trabajo es valorado y reconocido por la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
07	Planifica apropiadamente el proceso de enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
08	Prepara todos los materiales y recursos que a utilizará para cumplir con el propósito de aprendizaje.	✓		✓		✓		
09	Dedica horas extras para la atención a los estudiantes.	✓		✓		✓		
10	En cada clase utiliza diversos medios didácticos para mejorar la labor docente.	✓		✓		✓		
11	Al percibir que no ha logrado el propósito de aprendizaje, planifica otras sesiones personalizadas para poder apoyar a los estudiantes y lograr lo planificado.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Compromiso con su profesión								
12	Puede desarrollarse profesionalmente en la institución educativa.	✓		✓		✓		
13	Cumple responsablemente el rol dentro de la comunidad educativa a la que pertenece.	✓		✓		✓		
14	Se capacita constantemente para obtener mejores resultados en su práctica docente.	✓		✓		✓		
15	Tiene deseos de seguir capacitándose, de esa manera estar preparado y realizar su trabajo de la mejor manera.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Compromiso con la institución educativa								
16	Las normas disciplinares de la institución educativas le parecen apropiadas.	✓		✓		✓		
17	Es consciente de su aporte para lograr las metas institucionales.	✓		✓		✓		
18	Se siente comprometido con las metas institucionales como de su visión y misión.	✓		✓		✓		
19	Dentro de la institución trabaja con espíritu de equipo.	✓		✓		✓		

20	Siente, que los problemas institucionales también son sus problemas.	✓		✓		✓	
21	Continuaría con su carrera profesional dentro de la institución educativa donde actualmente labora.	✓		✓		✓	
22	Disfruta trabajar en la institución educativa.	✓		✓		✓	
23	Siente que es parte importante para la institución educativa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Liliana Hilda Aldazábal Melgar DNI: 08040691

Especialidad del validador: Maestra 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.

Lima 19 de octubre del 2021



.....
Firma del experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Compromiso con los estudiantes								
01	Se comunica de manera asertiva con los estudiantes.	X		X		X		
02	Conoce y atiende la necesidad de aprendizaje de mis estudiantes.	X		X		X		
03	Se esfuerza para que los estudiantes puedan aprender.	X		X		X		
04	Impulsa la participación activa de los estudiantes durante las actividades de aprendizaje.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Compromiso con el trabajo docente								
05	Está consciente que su desempeño como docente es importante para la institución educativa.	X		X		X		
06	Siente que su trabajo es valorado y reconocido por la comunidad educativa.	X		X		X		
07	Planifica apropiadamente el proceso de enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
08	Prepara todos mis materiales y recursos que voy a utilizar para cumplir con el propósito de aprendizaje.	X		X		X		
09	Dedica horas extras para la atención a mis estudiantes.	X		X		X		
10	En cada clase utiliza diversos medios didácticos para mejorar mi labor docente.	X		X		X		
11	Al percibir que no he logrado el propósito de aprendizaje, planifica otras sesiones personalizadas para poder apoyar a los estudiantes y lograr lo planificado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Compromiso con su profesión								
12	Puede desarrollarse profesionalmente en la institución educativa.	X		X		X		
13	Cumple responsablemente el rol dentro de la comunidad educativa a la que pertenece.	X		X		X		
14	Se capacita constantemente para obtener mejores resultados en su práctica docente.	X		X		X		
15	Tengo deseos de seguir capacitándome para de esa manera estar preparado y realizar su trabajo de la mejor manera.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Compromiso con la institución educativa								
16	Las normas disciplinares de la institución educativas le parecen apropiadas.	X		X		X		
17	Soy consciente de su aporte para lograr las metas institucionales.	X		X		X		
18	Se siente comprometido con las metas institucionales como de su visión y misión.	X		X		X		
19	Dentro de la institución se trabaja con espíritu de equipo.	X		X		X		

20	Siente que los problemas institucionales también son sus problemas.	X		X		X	
21	Continuaría con mi carrera profesional dentro de la institución educativa donde actualmente labora	X		X		X	
22	Disfruta muchísimo trabajar en la institución educativa.	X		X		X	
23	Siente que soy parte importante para la institución educativa.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ocaña Fernández Yolvi

DNI: 40043433

Especialidad del validador: Dr. en Educación

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

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

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

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

30, de setiembre del 2021



.....
Firma del experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SÍ	No	SÍ	No	SÍ	No	
DIMENSIÓN 1: Compromiso con los estudiantes								
01	Se comunica de manera asertiva con los estudiantes.	X		X		X		
02	Conoce y atiende la necesidad de aprendizaje de mis estudiantes.	X		X		X		
03	Se esfuerza para que los estudiantes puedan aprender.	X		X		X		
04	Impulsa la participación activa de los estudiantes durante las actividades de aprendizaje.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Compromiso con el trabajo docente		SÍ	No	SÍ	No	SÍ	No	
05	Está consciente que su desempeño como docente es importante para la institución educativa.	X		X		X		
06	Siente que su trabajo es valorado y reconocido por la comunidad educativa.	X		X		X		
07	Planifica apropiadamente el proceso de enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
08	Prepara todos mis materiales y recursos que voy a utilizar para cumplir con el propósito de aprendizaje.	X		X		X		
09	Dedica horas extras para la atención a mis estudiantes.	X		X		X		
10	En cada clase utiliza diversos medios didácticos para mejorar mi labor docente.	X		X		X		
11	Al percibir que no he logrado el propósito de aprendizaje, planifica otras sesiones personalizadas para poder apoyar a los estudiantes y lograr lo planificado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Compromiso con su profesión		SÍ	No	SÍ	No	SÍ	No	
12	Puede desarrollarse profesionalmente en la institución educativa.	X		X		X		
13	Cumple responsablemente el rol dentro de la comunidad educativa a la que pertenece.	X		X		X		
14	Se capacita constantemente para obtener mejores resultados en su práctica docente.	X		X		X		
15	Tengo deseos de seguir capacitándome para de esa manera estar preparado y realizar su trabajo de la mejor manera.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Compromiso con la institución educativa		SÍ	No	SÍ	No	SÍ	No	
16	Las normas disciplinares de la institución educativas le parecen apropiadas.	X		X		X		
17	Soy consciente de su aporte para lograr las metas institucionales.	X		X		X		
18	Se siente comprometido con las metas institucionales como de su visión y misión.	X		X		X		
19	Dentro de la institución se trabaja con espíritu de equipo.	X		X		X		

20	Siente que los problemas institucionales también son sus problemas.	X		X		X	
21	Continuaría con mi carrera profesional dentro de la institución educativa donde actualmente labora	X		X		X	
22	Disfruta muchísimo trabajar en la institución educativa.	X		X		X	
23	Siente que soy parte importante para la institución educativa.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es válido

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Frank David Huamani Paliza DNI: 41523590

Especialidad del validador: Ciencias de la educación

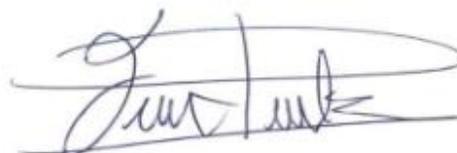
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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.

19 de octubre del 2021



Firma del experto Informante

.....

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Desarrollo técnico pedagógico								
01	Utiliza los recursos didácticos que están la institución educativa pone a su disposición.	✓		✓		✓		
02	Selecciona los recursos didácticos que podrían permitirle cumplir con el propósito de aprendizaje.	✓		✓		✓		
03	Toma en consideración los recursos didácticos que se encuentran en Perueduca.	✓		✓		✓		
04	Considera algún recurso didáctico que le facilite movilizar las capacidades de los estudiantes en función al logro de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
05	Hace uso de métodos didácticos que le permitan la optimización del proceso de enseñanza aprendizaje durante el desarrollo de la actividad de aprendizaje.	✓		✓		✓		
06	Utiliza alguna estrategia didáctica para poder estar seguro que se logró el propósito de aprendizaje.	✓		✓		✓		
07	Propone actividades retadoras partiendo del propósito de aprendizaje, generando experiencias contextualizadas a la realidad del estudiante.	✓		✓		✓		
08	Toma en cuenta para la planificación curricular las metas institucionales como los compromisos de gestión referido al aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
09	Participa de forma consecutiva en las actividades de formación docente que propone la institución educativa, UGEL, DRE, MINEDU entre otros.	✓		✓		✓		
10	Participa en grupos de interaprendizaje, que aportan a su necesidad de desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
11	Reflexiona sobre su práctica, para afianzar su desempeño profesional docente dentro de la institución educativa.	✓		✓		✓		
12	Ejerce su labor docente, tomando en consideración los principios éticos profesionales respectivos, referentes al bien superior de los estudiantes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Desarrollo personal social								
13	Reconoce sus propias dificultades, luego de reflexionar sobre su labor docente.	✓		✓		✓		
14	Enfrenta sus propias dificultades con acciones para mejorar su desempeño docente.	✓		✓		✓		
15	Considera las posibles recomendaciones y sugerencias de otros docentes con larga trayectoria para mejorar su desempeño docente.	✓		✓		✓		
16	Reflexiona sobre la posibilidad de si fortaleciera sus competencias profesionales le haría ser más reconocido.	✓		✓		✓		
17	Ha notado que la comunidad educativa reconoce su trabajo desarrollado en la institución educativa.	✓		✓		✓		
18	Demuestra dominio y seguridad en su quehacer profesional en todo momento durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		

19	Actúa de manera decisiva ante los compromisos de gestión asumidas por la entidad educativa.	✓		✓		✓	
20	Procede con prudencia al opinar sobre el desempeño profesional de sus colegas.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Desarrollo institucional		Sí	No	Sí	No	Sí	No
21	Promueve estrategias para que se fomente la práctica de valores y respeto fortaleciendo un apropiado clima institucional.	✓		✓		✓	
22	Posee actitud proactiva (iniciativa y capacidad al anticiparse a los problemas), ante los posibles desafíos que propone el ámbito educativo.	✓		✓		✓	
23	Considera a la innovación como un proceso que introduce novedades que modifique alguna dificultad, que mejore su práctica docente.	✓		✓		✓	
24	Cumple y se involucra con las actividades que le fueron asignadas.	✓		✓		✓	
25	Participa en los cursos virtuales ofrecidos por el MINEDU.	✓		✓		✓	
26	Propone trabajos de equipo que respondan con las metas de gestión de la institución educativa.	✓		✓		✓	
27	Ante opiniones negativas, se pone de acuerdo consensuando para solucionar un posible conflicto.	✓		✓		✓	
28	Asiste constantemente a las reuniones colegiadas de la institución educativa.	✓		✓		✓	
29	Realiza un trabajo conjunto con los integrantes de las comisiones asignadas.	✓		✓		✓	
30	Fomenta el diálogo participativo para la toma de decisiones de gestión en la institución educativa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Liliana Hilda Aldazábal Melgar DNI: 08040691

Especialidad del validador: Maestra en Administración de la Educación

Lima 19 de octubre 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 LA VARIABLE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Desarrollo técnico pedagógico								
01	Utiliza los recursos didácticos que están la institución educativa pone a su disposición.	X		X		X		
02	Selecciona los recursos didácticos que podrían permitirle cumplir con el propósito de aprendizaje.	X		X		X		
03	Toma en consideración los recursos didácticos que se encuentran en Perueduca.	X		X		X		
04	Considera algún recurso didáctico que le facilite movilizar las capacidades de los estudiantes en función al logro de los aprendizajes.	X		X		X		
05	Hace uso de métodos didácticos que le permitan la optimización del proceso de enseñanza aprendizaje durante el desarrollo de la actividad de aprendizaje.	X		X		X		
06	Utiliza alguna estrategia didáctica para poder estar seguro que se logró el propósito de aprendizaje.	X		X		X		
07	Propone actividades retadoras partiendo del propósito de aprendizaje, generando experiencias contextualizadas a la realidad del estudiante.	X		X		X		
08	Toma en cuenta para la planificación curricular las metas institucionales como los compromisos de gestión referido al aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
09	Participa de forma consecutiva en las actividades de formación docente que propone la institución educativa, UGEL, DRE, MINEDU entre otros.	X		X		X		
10	Participa en grupos de interaprendizaje, que aportan a su necesidad de desarrollo profesional.	X		X		X		
11	Reflexiona sobre su práctica, para afianzar su desempeño profesional docente dentro de la institución educativa.	X		X		X		
12	Ejerce su labor docente, tomando en consideración los principios éticos profesionales respectivos, referentes al bien superior de los estudiantes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Desarrollo personal social								
13	Reconoce sus propias dificultades, luego de reflexionar sobre su labor docente.	X		X		X		
14	Enfrenta sus propias dificultades con acciones para mejorar su desempeño docente.	X		X		X		
15	Considera las posibles recomendaciones y sugerencias de otros docentes con larga trayectoria para mejorar su desempeño docente.	X		X		X		
16	Reflexiona sobre la posibilidad de si fortaleciera sus competencias profesionales le haría ser más reconocido.	X		X		X		
17	Ha notado que la comunidad educativa reconoce su trabajo desarrollado en la institución educativa.	X		X		X		
18	Demuestra dominio y seguridad en su quehacer profesional en todo momento durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Desarrollo técnico pedagógico								
01	Utiliza los recursos didácticos que están a la disposición de la institución educativa.	X		X		X		
02	Selecciona los recursos didácticos que podrían permitirle cumplir con el propósito de aprendizaje.	X		X		X		
03	Toma en consideración los recursos didácticos que se encuentran en Perueduca.	X		X		X		
04	Considera algún recurso didáctico que le facilite movilizar las capacidades de los estudiantes en función al logro de los aprendizajes.	X		X		X		
05	Hace uso de métodos didácticos que le permitan la optimización del proceso de enseñanza aprendizaje durante el desarrollo de la actividad de aprendizaje.	X		X		X		
06	Utiliza alguna estrategia didáctica para poder estar seguro que se logró el propósito de aprendizaje.	X		X		X		
07	Propone actividades retadoras partiendo del propósito de aprendizaje, generando experiencias contextualizadas a la realidad del estudiante.	X		X		X		
08	Toma en cuenta para la planificación curricular las metas institucionales como los compromisos de gestión referido al aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
09	Participa de forma consecutiva en las actividades de formación docente que propone la institución educativa, UGEL, DRE, MINEDU entre otros.	X		X		X		
10	Participa en grupos de interaprendizaje, que aportan a su necesidad de desarrollo profesional.	X		X		X		
11	Reflexiona sobre su práctica, para afianzar su desempeño profesional docente dentro de la institución educativa.	X		X		X		
12	Ejerce su labor docente, tomando en consideración los principios éticos profesionales respectivos, referentes al bien superior de los estudiantes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Desarrollo personal social								
13	Reconoce sus propias dificultades, luego de reflexionar sobre su labor docente.	X		X		X		
14	Enfrenta sus propias dificultades con acciones para mejorar su desempeño docente.	X		X		X		
15	Considera las posibles recomendaciones y sugerencias de otros docentes con larga trayectoria para mejorar su desempeño docente.	X		X		X		
16	Reflexiona sobre la posibilidad de si fortaleciera sus competencias profesionales le haría ser más reconocido.	X		X		X		
17	Ha notado que la comunidad educativa reconoce su trabajo desarrollado en la institución educativa.	X		X		X		
18	Demuestra dominio y seguridad en su quehacer profesional en todo momento durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje.	X		X		X		

19	Actúa de manera decisiva ante los compromisos de gestión asumidas por la entidad educativa.	X		X		X		
20	Procede con prudencia al opinar sobre el desempeño profesional de sus colegas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Desarrollo institucional		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
21	Promueve estrategias para que se fomente la práctica de valores y respeto fortaleciendo un apropiado clima institucional.	X		X		X		
22	Posee actitud proactiva (iniciativa y capacidad al anticiparse a los problemas), ante los posibles desafíos que propone el ámbito educativo.	X		X		X		
23	Considera a la innovación como un proceso que introduce novedades que modifique alguna dificultad, que mejore su práctica docente.	X		X		X		
24	Cumple y se involucra con las actividades que le fueron asignadas.	X		X		X		
25	Participa en los cursos virtuales ofrecidos por el MINEDU.	X		X		X		
26	Propone trabajos de equipo que respondan con las metas de gestión de la institución educativa.	X		X		X		
27	Ante opiniones negativas, se pone de acuerdo consensuando para solucionar un posible conflicto.	X		X		X		
28	Asiste constantemente a las reuniones colegiadas de la institución educativa.	X		X		X		
29	Realiza un trabajo conjunto con los integrantes de las comisiones asignadas.	X		X		X		
30	Fomenta el diálogo participativo para la toma de decisiones de gestión en la institución educativa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es válido

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Frank David Huamani Paliza DNI: 41523590

Especialidad del validador: Ciencias de la educación

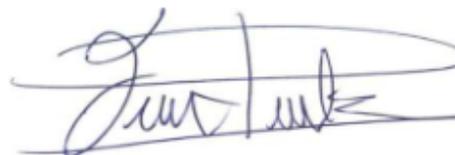
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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.

19 de octubre del 2021



Firma del experto Informante

Anexo 7. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO DOCENTE – PRUEBA PILOTO

No.	DIMENSIÓN 1					DIMENSIÓN 2							DIMENSIÓN 3					DIMENSIÓN 4							VI			
	1	2	3	4	TD1	5	6	7	8	9	10	11	TD2	13	13	14	15	TD3	16	17	18	19	20	21		22	23	TD4
1	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	5	29	5	4	5	4	18	5	5	4	5	4	5	4	5	37	104
2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	5	5	5	40	114
3	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	4	5	39	113
4	5	5	5	5	20	2	2	2	1	1	1	1	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	4	5	38	88
5	5	4	5	4	18	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	113
6	5	4	5	4	18	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	4	4	4	4	5	4	5	4	34	107
7	5	4	5	4	18	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	4	18	5	5	5	5	5	4	5	5	39	110
8	5	5	5	5	20	5	5	4	5	4	5	5	33	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	5	5	5	38	111
9	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	4	33	5	5	4	5	19	5	5	4	5	5	5	5	5	39	111
10	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	2	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	89
VAR	0.10	0.3	0.2	0.3	1.878	0.9	1.2	0.9	1.6	1.5	1.6	2.2	62.94	0.1	0.3	0.2	0.2	1.778	0.2	0.2	0.3	0.2	0.2	0.2	0.3	0.2	6.93	94.00
				0.81								9.92					0.78								1.82	13.33		

Fórmula del alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Variable independiente:
Compromiso docente

$$\alpha = 23/22 * (1 - 13.33/94.00)$$

$$\alpha = 1.045 * 0.858$$

$$\alpha = 0,897$$

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE – PRUEBA PILOTO

No.	DIMENSIÓN 1												DIMENSIÓN 2										DIMENSIÓN 3										VI	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TD1	13	14	15	16	17	18	19	20	TD2	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		TD3
1	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58	5	4	4	5	4	5	4	5	36	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45	139
2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	5	4	5	4	5	4	5	4	36	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	143
3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	56	5	4	5	4	5	4	5	4	36	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45	137
4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58	5	4	5	4	5	4	5	5	37	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46	141	
5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	55	5	5	5	4	5	4	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	143	
6	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	55	5	5	5	5	5	4	5	4	38	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48	141	
7	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	54	5	4	5	4	5	5	5	5	38	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48	140	
8	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	55	5	4	5	5	4	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	143	
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	58	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	147	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	5	5	4	34	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	121	
VAR	0.18	0.3	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3	0.2	0.3	0.2	0.3	9.389	0.1	0.2	0.2	0.3	0.2	0.3	0.1	0.3	2.222	0.1	0.27	0.1	0.5	0.18	0.23	0.18	0.27	0.18	0.27	11.78	49.61
													2.97									1.64										2.27	6.88	

Fórmula del alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Variable dependiente: Desarrollo profesional docente

$$\alpha = 30/29 * (1 - 6.88/49.61)$$

$$\alpha = 1.034 * 0.861$$

$$\alpha = 0.890$$

Anexo 8. Autorización de la institución educativa



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
IE N°6084 SAN MARTIN DE PORRES	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos ROSARIO CLAUDIA VEGA MEJÍA	DNI: 09713693

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Compromiso docente y desarrollo y desarrollo profesional docente en la instrucción educativa N.º 6084 San Martín de Porres. VMT, 2021	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Administración de la Educación	
Autor: Nombres y Apellidos Angélica Rufina Fabian Peña	DNI: 10726824

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

V.M.T. 4 de Octubre -2021

Firma:



V.M.T. DIRECTORA CLAUDIA VEGA MEJÍA

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	4	4	32	91	
25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	32	92	
26	5	4	5	4	18	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	40	113	
27	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	4	4	32	91	
28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	4	4	32	91	
29	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	15	4	4	5	4	4	4	4	33	92	
30	4	5	4	5	18	4	4	4	4	5	5	4	30	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	5	4	5	34	102
31	4	5	4	4	17	5	5	5	5	4	5	4	33	5	5	4	4	18	5	5	5	5	5	5	5	40	108	
32	4	4	4	4	16	4	4	5	5	5	5	5	33	4	5	5	5	19	4	4	4	4	5	4	5	5	35	103
33	4	5	4	5	18	5	4	4	5	5	5	5	33	4	5	4	5	18	5	4	5	5	5	4	5	4	37	106
34	4	4	3	4	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	40	110	
35	4	4	3	4	15	5	5	5	5	5	4	4	33	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	4	32	100	
36	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	5	4	32	5	5	5	5	20	4	4	4	4	5	5	5	5	36	108
37	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	4	4	33	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	4	32	104	
38	5	5	5	4	19	5	5	5	5	4	4	4	32	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	5	4	4	38	105
39	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	5	20	4	4	4	4	5	4	5	4	34	107
40	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	108
41	5	4	4	4	17	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	5	5	5	40	111
42	4	5	4	5	18	5	5	4	5	4	5	4	32	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	110
43	5	4	5	4	18	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	4	18	5	4	5	4	5	4	4	5	36	107
44	5	4	5	4	18	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	4	5	4	36	108
45	5	5	4	5	19	5	4	5	4	5	4	5	32	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	4	5	5	39	110
46	5	4	5	4	18	5	5	5	5	5	4	4	33	3	4	5	3	15	5	4	5	5	4	5	5	5	38	104
47	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	5	29	5	4	5	4	18	5	5	4	5	4	5	4	5	37	104
48	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	5	5	5	40	114
49	3	3	4	3	13	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	4	5	39	107
50	5	5	5	5	20	2	2	2	1	1	1	1	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	4	5	38	88

24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	120
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	120
26	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	148	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	120	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	5	4	5	4	4	4	34	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48	130	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	120	
30	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	53	4	4	5	5	5	5	5	37	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42	132	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50	4	5	5	4	5	5	4	36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	134		
32	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	137		
33	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44	138		
34	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47	141		
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	120		
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	5	5	5	4	4	5	4	37	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46	131		
37	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	57	5	5	5	5	4	4	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	144		
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	142		
39	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	50	5	5	5	5	5	5	4	38	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46	134		
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	5	4	5	4	5	4	5	36	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46	130		
41	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	58	5	5	4	5	4	5	4	37	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45	140		
42	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	58	5	4	5	4	5	4	5	37	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45	140		
43	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	56	5	3	3	3	3	3	4	29	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45	130		
44	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	55	5	4	5	5	5	5	2	36	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45	136		
45	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	55	5	5	4	5	4	5	4	37	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	141		
46	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	54	5	5	4	5	4	5	4	36	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46	136		
47	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58	5	2	3	3	3	3	4	28	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45	131		
48	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	5	4	5	4	5	4	5	36	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	143		
49	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	56	5	4	5	4	5	4	2	31	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45	132		
50	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58	5	4	5	3	3	3	5	33	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46	137			

Anexo 10. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso docente	,139	50	,018	,936	50	,010
Desarrollo profesional docente	,121	50	,066	,965	50	,146
Desarrollo pedagógico técnico	,186	50	,000	,914	50	,001
Desarrollo personal social	,143	50	,012	,951	50	,039
Desarrollo institucional	,203	50	,000	,895	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors