

# Compromiso y desempeño docente en la institución educativa emblemática integrada técnica “Alberto Leveau García” Picota 2022

*por Manuel ¿ Hidalgo Valles*

---

**Fecha de entrega:** 10-nov-2023 02:49p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2212210027

**Nombre del archivo:** MAESTRIA\_GEST.\_EDUCACION\_-\_Manuel\_Hidalgo\_Valles.docx (7.89M)

**Total de palabras:** 11827

**Total de caracteres:** 70768



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>



Obra publicada con autorización del autor



6

**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES  
PROGRAMA DE MAestrÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

4

**Compromiso y desempeño docente en la institución  
educativa emblemática integrada técnica “Alberto  
Leveau García” Picota 2022**

1

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación,  
con mención en Gestión Educativa

**Autor:**

1 Manuel Hidalgo Valles  
<https://orcid.org/0000-0002-8475-7259>

**Asesor:**

Dr. Juan Rafael Juárez Díaz  
<https://orcid.org/0000-0002-8113-6932>

Tarapoto, Perú

2023



**ESCUELA DE POSGRADO**

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES  
PROGRAMA DE MAestrÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Tesis

**Compromiso y desempeño docente en la institución  
educativa emblemática integrada técnica “Alberto  
Leveau García” Picota 2022**

**1**  
Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación,  
con mención en Gestión Educativa

**Autor:**

Manuel Hidalgo Valles

**Sustentada y aprobada el 20 de setiembre del 2023, por los siguientes jurados:**

\_\_\_\_\_  
**Presidente de jurado:**

Dra. Dahpne Viena Oliveira

\_\_\_\_\_  
**Secretario de jurado**

Dra. Ibis Lizeth López Novoa

\_\_\_\_\_  
**Vocal de jurado:**

Dr. Wildoro Ramírez Ramírez

**1**

\_\_\_\_\_  
**Asesor**

Dr. Juan Rafael Juárez Díaz

**Tarapoto, Perú**

**2023**





**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

**Compromiso <sup>4</sup>y desempeño docente en la institución educativa emblemática integrada técnica “Alberto Leveau García” Picota 2022**

Los suscritos declaran que el presente trabajo de tesis, es original en su contenido y forma.

---

.....  
Manuel Hidalgo Valles

**Ejecutor**

<sup>1</sup>.....  
Dr. Juan Rafael Juárez Díaz

**Asesor**

**Tarapoto, Perú**

**2023**

## **Declaratoria de autenticidad**

**Manuel Hidalgo Valles**, con DNI N° 01124515, egresado de la Escuela Posgrado, Programa de Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa de la Universidad Nacional de San Martín; autor de la tesis titulada: “**Compromiso y desempeño docente en la institución educativa emblemática integrada técnica “Alberto Leveau García” Picota 2022**”.

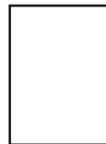
**3**  
Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda la información que contiene la tesis no ha sido auto plagiada.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumo bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

---

Tarapoto, 20 de setiembre del 2023.



.....  
**Manuel Hidalgo Valles**

DNI N° 01124515

## 1 Ficha de identificación

<b>Título del proyecto</b>  "Compromiso y desempeño docente en la institución educativa emblemática integrada técnica "Alberto Leveau García" Picota 2022"	<b>6</b> <b>Área de investigación:</b> Ciencias de la educación <b>Línea de investigación:</b> Socio diversidad <b>Sublínea de investigación:</b> Promoción del desarrollo comunitario  Básica <input checked="" type="checkbox"/> , Aplicada <input type="checkbox"/> , Desarrollo experimental <input type="checkbox"/>
<b>Autor:</b>  Manuel Hidalgo Valles	<b>1</b> Escuela de posgrado Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación y Humanidades Programa de Maestría en Ciencias de la Educación <a href="https://orcid.org/0000-0002-8475-7259">https://orcid.org/0000-0002-8475-7259</a>
<b>Asesor:</b>  <b>1</b> Dr. Juan Rafael Juárez Díaz	<b>6</b> <b>Dependencia local de soporte:</b> Facultad de Educación y Humanidades Departamento de Educación y Ciencias Históricas Sociales  <a href="https://orcid.org/0000-0002-8113-6932">https://orcid.org/0000-0002-8113-6932</a>



## **Dedicatoria**

A mis hijos Christopher Alexander y Alyssa Ninoska  
y a mi Sra Luz Angélica Velásquez Cabanillas.

A mi Señora madre Alicia Valles Sandoval.

**Manuel.**

## **Agradecimientos**

Agradecer al Dr. Juan Rafael Juárez Díaz, como asesor y a la Directora de la Ugel Picota Mg. Rosa Margarita Chong Rengifo

A los Especialistas de la Ugel Picota y Director, que permitieron desarrollar y aplicar el presente proyecto y por ende la maestría en **Gestión Educativa** permitiendo crecer profesionalmente.

	10
<b>11</b> <b>Índice general</b>	
Ficha de identificación	7
Dedicatoria	8
Agradecimientos	9
Índice general	10
Índice de tablas	12
Índice de figuras	13
RESUMEN	14
ABSTRACT	15
<b>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>16</b>
<b>6</b> <b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>20</b>
2.1 Antecedentes de la investigación	20
2.1.1 A nivel internacional	20
2.1.2 A nivel nacional	21
2.1.3 A nivel local	23
2.2 Fundamentos teóricos	24
2.2.1 Compromiso organizacional	24
2.2.2 Desempeño docente	26
2.3 Definición de términos básicos	28
<b>CAPÍTULO III: MATERIALES Y MÉTODOS</b>	<b>29</b>
<b>15</b> 3.1 Parámetros y alcance de la investigación	29
3.1.1 Contexto de la investigación	29
3.1.2 Período de ejecución	29
3.1.3 Autorizaciones y permisos	29
3.1.4 Período de ejecución	29
<b>11</b> 3.2 Sistema de variables	30
3.2.1 Variables principales	30
3.2.2 Variables secundarias	30
3.3 Procedimientos de la investigación	30
3.3.1 Objetivo específico 1	31
3.3.2 Objetivo específico 2	32
3.3.3 Objetivo específico 3	32
<b>20</b> <b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	<b>34</b>
4.1. Resultados	34

	11
21 4.1.1. Proceso y análisis de la información	35
4.1.2. Tratamiento estadístico	35
4.1.3. Contrastación de hipótesis	36
4 4.2. Discusiones	40
CONCLUSIONES	44
RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
ANEXOS	49

## 4 Índice de tablas

Tabla 1. rangos del coeficiente de correlación PEARSON	30
Tabla 2. Resumen de procesamiento de casos	34
Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad	34
Tabla 4. Estadísticas de elemento	34
Tabla 5. Estadísticas de total de elemento	35
Tabla 6. Resumen de procesamiento de casos de compromiso organizacional y desempeño docente	36
Tabla 7. Prueba de Normalidad Determinación de Coeficiente de Correlación Chi cuadrado de Pearson (X <sup>2</sup> )	36
Tabla 8. Pruebas de chi-cuadrado de las variables compromiso y desempeño docente	36
Tabla 9. Pruebas de chi-cuadrado de la dimensión compromiso normativo y desempeño docente	37
Tabla 10. Pruebas de chi-cuadrado de la dimensión compromiso afectivo y desempeño docente	38
Tabla 11. Pruebas de chi-cuadrado de la dimensión compromiso de continuidad y desempeño docente	39
Tabla 12. Distribución de nivel de compromiso organizacional	39
Tabla 13. Distribución de nivel de desempeño docente	40

<sup>25</sup>  
**Indice de figuras**

Figura 1. Compromiso organizacional docente ..... 39  
Figura 2. Desempeño laboral ..... 40

## RESUMEN

“Compromiso y desempeño docente en la institución educativa emblemática integrada técnica “Alberto Leveau García” Picota 2022”

El presente estudio utilizó un diseño descriptivo correlacional, una muestra de 67 docentes, el cuestionario de compromiso docente y el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente para determinar la relación entre el compromiso y el desempeño docente en la institución educativa técnica integrada emblemática "Alberto Leveau García" de la provincia de Picota en la provincia y región San Martín. Para sistematizar el proceso de recolección de datos se utilizó estadística descriptiva e inferencial en cuadros estadísticos y gráficos. Luego se aplicó la fórmula del coeficiente de correlación para obtener resultados que permitieron hacer inferencias y sugerencias. Se demostró que la eficacia docente y la dedicación de la institución educativa técnica emblemática integrada "Alberto Leveau García" están relacionadas. El valor de  $\chi^2$  calculado ( $\chi_c^2$ ) (126,776), superior al valor tabular  $\chi_t^2$  (27,8767), con  $gl=9$ . Es decir, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Asimismo, existe relación entre el compromiso normativo ( $X^2c= 117.272$ ), el compromiso de continuidad ( $X^2c= 91.589$ ) y el compromiso afectivo ( $X^2c= 28.643$ ) y el desempeño docente en la institución educativa técnica integral emblemática "Alberto Leveau García" de la provincia de Picota y región San Martín. Además, el 40% de los docentes presenta un nivel regular de compromiso, así como de desempeño docente. Conclusiones: Se evidencia una asociación en cada una de sus dimensiones entre el desempeño docente y el compromiso organizacional en la institución educativa en estudio, así como un nivel regular de compromiso organizacional y el desempeño docente.

**Palabras clave:** Compromiso docente, desempeño docente, Gestión educativa, Gestión institucional, identidad docente.

## ABSTRACT

"Commitment and teaching performance at the "Alberto Leveau García" Picota 2022  
integrated technical flagship educational institution"

This study used a descriptive correlational design, a sample of 67 teachers, the teacher commitment questionnaire and the teacher performance self-assessment questionnaire to determine the relationship between teacher commitment and teacher performance at the "Alberto Leveau García" emblematic integrated technical education institution in the province of Picota in the province and region of San Martín. To systematise the data collection process, descriptive and inferential statistics were used in statistical tables and graphs. The correlation coefficient formula was then applied to obtain results that allowed inferences and suggestions to be made. It was shown that teaching effectiveness and dedication in the "Alberto Leveau García" integrated technical flagship educational institution are related. The calculated  $\chi^2$  value ( $\chi_c^2$ ) (126.776), higher than the tabular value  $\chi_t^2$  (27.8767), with  $gl=9$ . That is, the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected. Likewise, there is a relationship between normative commitment ( $X^2c= 117.272$ ), continuity commitment ( $X^2c= 91.589$ ) and affective commitment ( $X^2c= 28.643$ ) and teaching performance in the emblematic comprehensive technical educational institution "Alberto Leveau García" in the province of Picota and the San Martín region. In addition, 40% of teachers present a regular level of commitment, as well as teaching performance. Conclusions: There is evidence of an association in each of its dimensions between teaching performance and organisational commitment in the educational institution under study, as well as a regular level of organisational commitment and teaching performance.

**Key words:** Teacher commitment, teacher performance, educational management, institutional management, teacher identity.



## **CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN**

Hoy por hoy, se otorga la responsabilidad a los directivos en instituciones de educación es evidente en gestión del recurso humano que dirigen y lideran en la elaboración de estrategias, posibilitando y favoreciendo el trabajo articulado y docentes para lograr objetivos de corto y largo plazo reflejados en los documentos de planificación (Estrada & Mamani, 2020).

Frente a ello, se encuentra el poco valor de la profesión docente producida por las acciones de educadores mecanicistas, repetidores, rígidos y frontales, con prácticas poco creativas, con escaso entusiasmo, hace que éstos, junto a sus estudiantes se limiten al rol de espectadores del proceso educativo (López, 2017), sin que exista un adecuado nivel de compromiso, necesario para abordar una educación de calidad con la responsabilidad por lo que hace o deje de hacer aprovechando los tiempos y espacios con optimismo y con una tarea profundamente moral y ética para educar que conlleven a un buen desempeño docente.

“En Latinoamérica, se encuentran niveles adecuados de compromiso utilizados: Argentina (16%); Bolivia (22%); Brasil (27%); Chile (23%); Honduras (19%); México (12%); y Perú (16%)” (Pintado & Reyes, 2020). Observándose en un menor del 30% de trabajadores de las diferentes instituciones presentan adecuados índices hacia el compromiso desarrollo del trabajo realizado para la organización, evidenciándose una gran problemática debido al escaso esfuerzo e implicación para mejorar cada día

En Venezuela, se identifican situaciones de incumplimiento relacionados a recaudaciones administrativas y de planificación, ausencias no autorizadas o llegar tarde al trabajo, y deficiente atención integral para los estudiantes desde las competencias docentes, impactando tanto al estudiante y a la institución en su conjunto, por ser actitudes que desarticulan con los convenios de convivencia celebrados en el campus y las normas para ajustar el sistema educativo venezolano. Mientras que respecto al personal profesional docente se identifica carencia de compromiso y amor para servicio docente, así como la designación docente debido a deudas políticas, deficiencias en los programas de formación docente y; considerar la participación de los docentes en desarrollo profesional es considerada como no importante (Rojas & Álvarez, 2017).

En Colombia, además de regular la profesión docente con claridad o tácitamente también abogan por el compromiso social del docente con su profesión, considerando factores

contextuales, institucionales, grupales e individuales; a través del “contrato” que el docente efectúa con su institución, del mismo que se derivan determinados comportamientos tanto individuales como colectivos, condicionando así la pertenencia y el compromiso como un activo importante de lealtad de los empleados y relación con la organización donde laboran (Rojas & Álvarez, 2017).

Más aún, en los momentos de COVID-19, el compromiso y desempeño docente requieren plantear periódicamente estrategias de enseñanza metódicas, enfoques curriculares y de evaluación del aprendizaje, adaptados a consecuencia de la nueva tecnología de una manera que garantice la calidad servicios educativos a petición de estudiantes; haciéndose necesaria el fortalecimiento de las competencias digitales, acceder, utilizar y gestionar recursos y herramientas tecnológicas (Huamán, 2021); cabe resaltar que un estudio comparativo realizado por Murillo en el 2007, no hay instrumento universal de evaluación docente y son valorados y reconocidos de manera diferencial aun en contextos similares y actividades análogas (Céspedes, 2020).

En esta institución educativa de Picota se encuentra a docentes con poco nivel de identidad, motivación, participación, compromiso y desempeño que dificulta alcanzar metas o resultados organizacionales. Por lo tanto, este estudio tiene un propósito de vincular los niveles de compromiso y los resultados del aprendizaje en una institución antes mencionada.

**La Formulación del Problema,** ¿Cuál es la relación entre compromiso y desempeño docente en la institución educativa emblemática integrada técnica “Alberto Leveau García” de la provincia de Picota 2022?

**El Objetivo general,** fue: Establecer la relación entre compromiso y desempeño docente en la institución educativa emblemática integrada técnica “Alberto Leveau García” de la provincia de Picota 2022. **Los Objetivos específicos fueron:** a) Identificar la relación entre “compromiso normativo” y “desempeño docente” en la institución educativa emblemática. b) Identificar la relación entre compromiso afectivo y desempeño docente de la institución educativa emblemática. c) Identificar la relación entre las dimensiones del compromiso organizacional: normativo, afectivo y de continuidad con el desempeño docente de la institución educativa emblemática.

**Justificación de la investigación.** El compromiso docente implica tener un panorama sobre la identidad institucional y el profesionalismo necesario que se requiere para comprometerse voluntariamente, con autonomía y capacidad de decisión permanente en la institución educativa que le permite involucrase con flexibilidad y apertura para cumplir

con los objetivos y metas. Por lo tanto, la dedicación sería un elemento esencial del desempeño docente en la institución educativa técnica integrada "Alberto Leveau García" en lo concerniente a la instrucción y el aprendizaje de los estudiantes, la normativa institucional y su profesionalismo en general. También jugaría un papel significativo en su comprensión de la gama de aspectos que se obtienen de la práctica del liderazgo directivo tiene importancia en la sociedad.

La práctica docente está relacionada con las políticas educativas, siendo deseable el compromiso docente en el desempeño del mismo para asegurar la calidad de la educación en nuestro país. Valor teórico. La variable compromiso docente se sustenta en la teoría de compromiso de Moss y la variable desempeño docente se sustenta en la teoría de Meyer y Allen Implicancias prácticas. El presente estudio permitirá a los jerárquicos institucionales tener un diagnóstico real que puede contribuir en la elaboración de programas de fortalecimiento docente de la institución educativa integrada técnica "Alberto Leveau García" con la finalidad de mejorar la calidad educativa. Utilidad metodológica. Se aplicarán el cuestionario sobre compromiso docente y el cuestionario sobre desempeño docente elaborado por Pocco Pinto (2018) modificado por Manuel Hidalgo Valles, instrumentos que permitirán evaluar ambas variables de estudio con la finalidad de diagnosticar el compromiso y el desempeño docente de la institución educativa integrada técnica "Alberto Leveau García".

La entrevista fue el método utilizado para obtener los datos. Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios sobre el compromiso y el rendimiento de los profesores.

## 2 Formulación del problema de investigación

¿Cuál es la relación entre compromiso y desempeño docente en la institución educativa emblemática integrada técnica "Alberto Leveau García" de la provincia de Picota 2022

### Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la distribución del nivel del compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa emblemática?
- b) ¿Cuál es el nivel de desempeño docente de la institución educativa emblemática?
- c) ¿Existe relación entre las dimensiones del compromiso organizacional: normativo, afectivo y de continuidad con el desempeño docente de la institución educativa emblemática?

## Hipótesis de investigación

### Hipótesis general (Hg)

El compromiso y desempeño en la institución educativa emblemática integrada técnica "Alberto Leveau García" de la provincia de Picota 2022, están relacionados.

### Hipótesis específicas (He)

- a) La distribución del nivel del compromiso organizacional de los docentes de I. E. emblemática integrada técnica "Alberto Leveau García" 2022, es regular.
- b) El nivel de desempeño docente de la institución educativa emblemática integrada técnica "Alberto Leveau García" 2022, es regular.
- c) Si existe relación entre las dimensiones, compromiso organizacional: normativo, afectivo y de continuidad con el desempeño docente de la institución educativa emblemática integrada técnica "Alberto Leveau García" 2022.

## Objetivos

### Objetivo general

Establecer la relación entre compromiso y desempeño docente en la institución educativa emblemática integrada técnica "Alberto Leveau García" de la provincia de Picota 2022.

### Objetivos específicos

- a) Identificar la distribución del nivel en cuanto al compromiso organizacional en docentes de la I.E. emblemática integrada técnica "Alberto Leveau García" 2022.
- b) Identificar el nivel del desempeño docente de la I.E. emblemática integrada técnica "Alberto Leveau García" 2022.
- c) Identificar la relación entre, dimensiones del compromiso organizacional: normativo, afectivo y de continuidad con el desempeño docente de la institución educativa emblemática integrada técnica "Alberto Leveau García" 2022.

## 13 CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1. A nivel internacional

Peniche et al. (2020), en México, estudiaron los factores que influyen en la efectividad docente en centros de alto y bajo desempeño en México. Según directivos de escuelas del estado de Aguascalientes, analizar el principio que afectan la labor docente de los docentes en educación. Este estudio es un estudio de métodos mixtos que utiliza un enfoque cuantitativo cualitativo. Los efectos muestran la presencia de factores internos y externos. Dado que estos son los rasgos de los profesores del primer tipo de centros, los intereses pedagógicos se encuentran entre los elementos internos que distinguen a los centros de alto rendimiento de los de bajo rendimiento. El compromiso y la implicación de los educadores en los objetivos y proyectos de la organización se ven afectados por factores externos como los suministros y el equipamiento, la seguridad laboral y la carga de trabajo.

Escribano (2018), en Costa Rica, investigó sobre la productividad docente es un factor que afecta la calidad de la educación en América Latina; demostrar la importancia y posición de la eficacia pedagógica como un factor directamente relacionado con la calidad educativa. Teóricamente, América Latina no ha logrado alcanzar los objetivos básicos de la educación, que, desde la perspectiva de la justicia y la igualdad. Con respecto a la calidad en la educación influyen muchos aspectos de la actuación humana, incluida la actuación del profesor, que ha de estar en una posición segura, así como consideraciones políticas, sociales, culturales, científicas y tecnológicas. En este orden, aparecen limitaciones en el proceso actual de capacitación inicial y continuo del personal de violación, cuyos problemas deben encontrarse en el lugar de los resultados y garantiza la resolución. El siglo presente y social, cambios en la cultura y la tecnología diaria.

Garrido (2016), en España, realizó el estudio titulado, "Comprometidos con la profesión y organización docente, cultura docente en la Escuela de Enfermería de la Universidad de Barcelona". El principio del estudio fue examinar la implicación del profesorado de Enfermería de la UB, en la institución donde trabaja y en su carrera docente está estrechamente ligada a la formación docente. Este estudio fue cuantitativo y participaron 161 docentes. Usamos un índice para medir la escala de Meyer, Allen y Smith (1993). Entienden que esto está sujeto a las condiciones laborales de los docentes, es decir, de

si la relación afectiva que los docentes establecen con la escuela es alta o baja porque son conscientes de los costos asociados que tendrán que pagar si se les abandona y se mitiga. por obligación moral, cómo se sienten al respecto.

Horn & Murillo (2016), en su análisis “El impacto de una gestión colegial está en la obligación docente”. Investigación multinivel. El propósito era determinar qué prácticas principales influyen en la participación de los docentes. Realizaron un estudio conjunto de niveles múltiples, utilizando información de 600 escuelas primarias chilenas, directores, soporte técnico y 2.959 profesores, controlando por variables enfocados escuela - docente; indican dos prácticas clave que influyen en la participación en la enseñanza: establecer dirección y estructura organizacional para agilizar las labores de asesoramiento, dirección y apoyo.

### 2.1.2. A nivel nacional

Estrada & Mamani (2020), en Puno, estudiaron el “Compromiso institucional y eficacia instruccional en entornos educativos; determinación de la concordancia existente que entra en un deber organizacional y la efectividad del educador en I. E. urbanas de la región de Las Piedras – 2018”. Este análisis es no experimental, descriptivo y correlacional. La demostración fue con 83 educadores. Para construir la investigación se utilizaron la adaptación de Oscar Martín Rivera Carrascal del “Cuestionario de Compromiso Institucional de Meyer y Allen de Perú y el Cuestionario de Eficacia Docente”. Descubrieron que existía un alto nivel de compromiso organizacional entre los instructores de las instituciones de educación básica. Existe una relación firme, clara y significativa entre las variables del débito organizacional y la eficacia magistral. La mayoría fueron magistrales de las entidades públicas educativas que alcanzan niveles satisfactorios de rendimiento académico. Con un valor p de  $0,000 < 0,05$ , por debajo del umbral de significación, el coeficiente  $r_s = 0,724$  indica que cuantos más alumnos participan, más éxito tiene la instrucción. Del mismo modo, se encontró una notable correlación directa positiva entre los espacios de compromiso emocional ( $r_s = 0,569$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ), compromiso normativo ( $r_s = 0,664$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ) y compromiso de continuación ( $r_s = 0,669$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ) y la variable eficacia de la instrucción. Un aspecto de la varianza del compromiso organizativo que está fuertemente relacionado con la eficacia de la instrucción es el compromiso de continuidad.

Álvarez, (2020), en Lima, evaluar la efectividad docente en Instituciones Educativas Públicas. El propósito marcó diferencias significativas en evaluación de las actividades docentes entre participantes y no participantes de la Segunda carrera “Educación Básica”

en las I.E. estatales bajo la UGEL N° 01 de 2019. En la investigación fue descriptivo comparativo, no experimental, transversal, ex post facto. En la muestra de 72 docentes, se compararon diferencias significativas en el rendimiento académico en uno y otro grupo. Asimismo, se ha demostrado que existe una diferencia entre dos áreas: a) Preparar a los estudiantes para la práctica, y, b) Enseñar para las prácticas de los estudiantes.

Meza et al. (2020), investigó sobre Gestión educativa donde el factor es importante para la eficiencia laboral de los educadores de primaria durante el Covid-19, Puno-Perú. Y la intención es analizar el impacto de la misión educativa en la eficacia pedagógico. La investigación fue cuantitativo, explicativo no experimental, fue una muestra de 650 educadores de 10 autoridades de Gestión Educativa Local, que enviaron un cuestionario de autoevaluación a los docentes. Resulta que da la correlación evidente y significancia de **las variables de gestión educativa y** los resultados docentes ( $r = 0,623$ ,  $p < 0,05$ ). La conclusión que puede hacer la gestión educativa es entenderse como el refuerzo del diseño educativo y los beneficios de los procedimientos pedagógicos satisfaciendo necesidades educativas regionales y locales, es un factor clave para explicar los niveles de rendimiento de estudiantes. La formación de los educadores en Covid-19.

Quispe & Paucar (2020), Madre de Dios, realizaron la investigación donde “la satisfacción profesional y compromiso organizacional de los educadores en la Universidad del Perú y el propósito es relacionarse para satisfacer el profesionalismo de los educadores”. El estudio fue un diseño mixto con un planteamiento esclarecedor secuencial (QUAN → qual). El equipo de búsqueda estuvo integrado por 256 profesores. La muestra cuantitativa estuvo compuesta por 114 docentes. Ocho profesores aportaron datos cualitativos para el análisis. Como demuestra el rendimiento, los instructores que están contentos con su trabajo tienen 3,39 veces más probabilidades de dedicarse a la empresa que los que no lo están (OR=3,39, IC 95%: 1,22-9, 44); el 48,3% se siente insatisfecho en el trabajo y el 70,2% no tiene compromiso de continuidad; razón primordial de los bajos salarios, la falta de oportunidades de ascenso y permanencia, la insatisfacción con la satisfacción y las pocas ocasiones de incremento. Pero cuando se trata de reconocer las oportunidades de trabajo que se les brindan, el 82,5% muestra un apego emocional y el 57% deberes de carácter normativo. Existe una fuerte correlación **directa entre el compromiso organizativo y la satisfacción laboral en** la deducción; descuidar **los elementos de** motivación y limpieza se traduce en infelicidad en el trabajo y falta de ganas de seguir en él.

Salvador & Sánchez (2018), en Puno, "El objetivo de este estudio fue determinar si el empoderamiento de la organización docente en la Red Educativa N° 22 - Unidad de Gestión 01 y las orientaciones del liderazgo directivo estaban significativamente correlacionados". Se realizó un análisis descriptivo correlacional con una muestra de 130 instructores. Según el estudio, los instructores valoran más la cohesión organizativa y el compromiso emotivo que el compromiso normativo.

Pocco (2018), investigó sobre actividades docentes y pedagógicas en instituciones educativas 40025 Santa Dorotea – 2017; este estudio buscó el impacto de la participación docente en los resultados del aprendizaje en una institución educativa "40025 Santa Dorotea – 2017". Se realizó con una muestra de 16 profesores, concluyó que encuentra la relación entre el compromiso de los profesores y el rendimiento es directa y moderada (valor Rho = 0,541 y valor p = 0,000); asimismo, la relación entre el compromiso afectivo de los profesores y el rendimiento es directa y moderada (valor Rho = 0,679 y valor p = 0,000). Existe una correlación directa y moderada entre el rendimiento docente y el compromiso normativo de los instructores (valor p = 0,000; valor Rho = 0,579). La asociación se atribuye a la dedicación de los educadores a la formación continua.

Gálvez & Milla (2018), en su investigación titulada, "Evaluación de la eficacia de la enseñanza: preparar a los estudiantes para el aprendizaje en un marco de buenas prácticas pedagógicas". Su objetivo era desarrollar un modelo para evaluar la eficacia de la enseñanza basado en la sección "Preparar a los estudiantes para el aprendizaje" del Marco de buena eficacia de la enseñanza. El estudio utilizó un método de diseño cualitativo. En este instrumento participaron 94 educadores y 6 directivos de 4 instituciones educativas públicas. Fueron obtenidos pequeños en equiparar la efectividad en relación con la organización docente y objetivos inconsistentes en el proceso de evaluación, lo que llevó al desarrollo de prototipo en evaluar educadores que conlleva a nueva evaluación desde una perspectiva reflexiva sobre las perspectivas de aprendizaje y mejora su desempeño.

### 2.1.3. A nivel local

Sánchez (2019), determinaron "analizar el liderazgo directivo y su impacto en el compromiso organizacional de los docentes de PI. Manuel González Prada, Naranjos – San Martín, 2017"; determinar los efectos de las metodologías de liderazgo directivo en el débito organizacional de los docentes. La muestra de este estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional estaba formada por cincuenta instructores. Se confirma que el compromiso organizacional está desarrollado de moderada a altamente en sus aspectos



afectivos y normativos. En conclusión, se demostró una relación favorable ( $p = 0,750$ ) en el año 2017 entre el liderazgo dirigente y el débito organizacional.

Ramírez (2019), realizó la investigación "Gestión institucional y actividades pedagógicas en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019". Establecerse relaciones entre los líderes organizacional y efectividad de profesores en la entidad pública educativa. Desarrollando una investigación descriptivo correlacional, con la muestra de 34 docentes. Así, en el 43% de los casos el trabajo se realiza correctamente porque no todos los docentes presentan a tiempo los documentos de planificación, teniendo en cuenta las responsabilidades de la administración escolar. Finalmente, la gestión institucional juega un papel importante en las actividades docentes.

Lavado (2019), investigó la "Gestión de procesos resolutivos relacionados con efectividad docente en la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, del Distrito de Moyobamba – 2018". Estudio no experimental, descriptivo, correlacional, muestra de 44 docentes. Concluye que, a nivel correlacional, el desempeño docente es positiva considerablemente muy alta, es decir, eficiente.

## **2.2 Fundamentos teóricos**

### **2.2.1. Compromiso organizacional**

Por lo general, al compromiso le atribuyen la característica de actitud proactiva con visión o metas compartidas con el grupo o institución al que pertenece más no así como la habilidad o destreza innata (Rojas & Álvarez, 2017).

El compromiso organizacional docente, desde sus funciones, deberes y derechos hacia sus estudiantes es desarrollar habilidades intelectuales, morales y físicas, descubrir los talentos en los diversos ámbitos del conocimiento y también formarlos moral y espiritualmente (Martínez, 2010).

El compromiso, construye un entorno favorable para participar e influir en el desarrollo de políticas relacionadas con las carreras, la enseñanza, los estudiantes y las escuelas. Por lo tanto, los docentes son parte esencial del conjunto de actividades que marcarán nuevos rumbos para la labor educativa. (Fuentealba & Imbarack, 2014).

### **Teoría del compromiso**

Hay tres enfoques principales del compromiso organizacional: compromiso calculado o deliberado por Becker, 1960; El compromiso actitudinal, estudiado por el grupo de Porter

en 1974. Y finalmente el modelo tridimensional de "Meyer y Allen"; quienes en 1984 sustentaron un modelo bidimensional: un modelo afectivo, basado en el enfoque actitudinal, y un continuum basado en el compromiso calculador, que luego ampliaron para incluir un aspecto normativo, basado en la obligación moral que sienten los empleados de contribuir al avance de los objetivos de la empresa (Ávila & Pascual, 2020).

### **Dimensiones del compromiso**

Según Meyer y Allen (1991), la responsabilidad docente depende de la afectividad, la normatividad y la continuidad. El compromiso emocional crea el deseo de desempeñarse al más alto nivel y continuar aprendiendo en la Escuela (Garrido, 2016), son los valores compartidos, la implicación personal y la identificación (Ávila Vila & Pascual Faura, 2020), es decir, es El vínculo emocional que los empleados desarrollan y expresan hacia la organización porque se satisfacen sus necesidades y expectativas psicológicas. Se refiere a representación individual que son objetivas y subjetivas de una disposición que sustentan la satisfacción, la motivación profesional y el éxito organizacional (Estrada & Mamani, 2020).

Así mismo menciona que, el compromiso de continuidad significa que la persona es consciente del tiempo y esfuerzo que perderá si decide dejar la organización y buscar otro trabajo (Estrada y Mamani, 2020), es decir, es el costo de oportunidad para que los empleados consideren hacer un cambio organizacional y evaluar las ventajas y desventajas de permanecer en una organización o unirse a otra (Kanter, 1968) implica un sentimiento de apego psicológico que es de naturaleza instrumental, independiente del apego. (Ávila & Pascual, 2020).

Mientras que las obligaciones normativas: Se refieren a la obligación, lealtad hacia la organización y reciprocidad que sienten hacia esa organización. También se define como un empleado que siente una fuerte obligación de permanecer en la organización donde trabaja, lo que demuestra su sentido de responsabilidad. (Estrada & Mamani, 2020), la respuesta se encuentra enmarcada en lo que considere moralmente bueno más allá del deseo propio (Atencio et al., 2020), debido a que se encuentra basado en un juicio moral y por tanto racional, representa una relación psicológica diferente a una relación emocional (Ávila & Pascual, 2020).

Según Arciniega (2002), el compromiso normativo y afectivo es de naturaleza emocional porque los empleados tiene firme sentido de obligar la permanencia de dicha organización (Huamani, 2019).

Según, Kwan (2012), el compromiso docente suele expresarse en tres aspectos: compromisos con las escuelas, compromiso con la disciplina y compromiso estudiantil (Fuentealba & Imbarack, 2014).

Compromiso educador, según Béaz Osorio, se clasifican en compromiso ético y en compromiso con la comunidad.

Compromiso con la comunidad. La educación es una profesión que goza de la confianza del público y asigna responsabilidad pública a los docentes (Martínez, 2010).

Compromiso ético del docente. Hoy en día, los docentes deben tener conocimientos y habilidades docentes académicas para poder brindar un aprendizaje valioso a los estudiantes. Además requiere demostrar que es competente, es un agente de cambio y con dominio de contenidos a la vanguardia tecnológica y; vinculando activamente la teoría y la práctica (Rojas & Álvarez, 2017). Por lo tanto, implica que, por encima de cualquier obligación contractual establecida laboralmente, el docente se encuentra tener la obligación moral de desarrollar relaciones que promuevan la realización personal y social y la plena autoexpresión de todos los estudiantes.

### **2.2.2. Desempeño docente**

El Ministerio de Educación [MINEDU] (2012), conceptualiza “la enseñanza en conjunto de ocupación de profesionalismo y con lleva a un impacto beneficioso en el aprendizaje de los estudiantes potenciando habilidades y competencias”. La naturaleza ética de la enseñanza sustenta todos los campos centrados en brindar servicios públicos para un mejor desarrollo estudiantil. Y proporciona tres condiciones de acción observables, correspondientes a la responsabilidad y al logro de resultados específicos.

Los espacios, las competencias y los resultados de un sistema educativo de éxito vienen determinados por el marco de la eficacia docente excelente. Establece un lenguaje común centrado en la capacidad de los educadores de la nación para dominar los siguientes pasos de su carrera profesional y cumplir los objetivos de aprendizaje fijados por los alumnos. En otras palabras, fomenta el entendimiento técnico y social entre el Estado, los educadores y el público en general. Es un instrumento estratégico para una legalidad integra de desarrollo docente (MINEDU, 2014).

### **Dimensiones del desempeño docente**

El MINEDU (2012), identifican cuatro pilares que se encuentran relacionados: Primero, dicha disposición para enseñar, la segunda parte es describir las enseñanzas en las aulas

e escuelas, el tercero da a entender a la relación entre la administración de escuela, familia y comunidad, y cuarta parte se refiere al establecimiento de la identidad docente y al desarrollo del profesionalismo.

La disposición del estudiante para estudiar ese campo; implica planificar el estudio de pedagogía moderando el desarrollo de planear los estudios, unidades educativas e actividades educativas según una vista multicultural e inclusivos. “Donde refiere al conocimiento de varia singularidades sociales, culturales, materiales, inmateriales y cognitivas básicas de los estudiantes, a la dominación de los contenidos pedagógicos y especializados” (Cuenca, 2020).

Enseñar la materia a los estudiantes: Comprender la conducción del procedimiento educacional que lleva un planteamiento lo que hace la inclusión y la variedad en todas sus formas. Por ello trata de la agencia didáctica del educador en la creación del entorno favorable para la enseñanza, las gestiones de contenidos, motivar continuamente a los estudiantes, donde implica facilitar los planes de enseñanza, evaluación y empleo de procedimientos de enseñanza adecuados e apropiados. Incluye la dedicación de diferentes métodos e instrumentos para la facilitación de poder identificar las metas y dificultades en la sucesión de enseñar, para poder así identificar la preparación que requieren mejora.

Ámbito de participación en la gestión escolar desde una perspectiva comunitaria: Incorpora el involucramiento en el que hacer institucional con un enfoque de participación social que crea un entorno de aprender. Estamos hablando de una conexión eficaz entre las diferentes unidades o estamentos educativos, participando en la elaboración, implementación, participación en la elaboración, implementación y seguimiento de un plan a largo plazo de la institución y contribuir a crear; ambiente con buen clima en la institución. Implica reconocimiento o consideración por el contexto territorial, y compartir la responsabilidad entre los familiares por el producto del aprendizaje.

Pertenencia Profesional y crecimiento con la afinidad enseñante: Comprender los procesos y ejercicio prácticas para el aprendizaje, perfeccionando su rol docente en equipo de profesionales. Se alude a la reflexión permanente del ejercicio como docente entre pares o grupo. El apoyo a los colegas contribuyendo a desarrollar su profesionalidad que permitan alcanzar logros con respecto a los aprendizajes, en la gestión de indagación en el desarrollo e implementar la política educativa al niveles nacionales y regionales (Ministerio de educación 2014).

A través de estas dimensiones, se pretende evaluar el trabajo que realizan los educadores, examinar el desarrollo de las capacidades y los resultados de la profesión en los ámbitos de la buena práctica docente, y señalar las áreas que requieren un desarrollo profesional para poder asignar los recursos necesarios a la mejora de la práctica pedagógica (NT-032-01-MINEDU, 2019). Es decir, hecho para mejorar y cambiar la práctica docente en sus clases y entornos educativos en fructuoso hacia los alumnos atendidos en el sistema de educación pública (Ministerio de Educación, 2021).

### **Competencias de docentes en el contexto de un rendimiento excelente**

Entendida como la capacidad de percibir la realidad, aplicar los conocimientos para resolver problemas, intervenir en ella y cumplir objetivos. Esto significa que, a su vez, es una actividad reflexiva que implica alistar los procedimientos tanto interno como externos y así desarrollar soluciones de conveniente eh disposición donde va ver decisiones dentro de un ambiente decente. La disposición es dar capacidad de actuar en un contexto determinado, porque incluye el compromiso, el deseo de hacer algo bien, el razonamiento, la conducción de marcos conceptuales y la percepción de la naturaleza de la ética, así como de las consecuencias sociales de las propias decisiones. Comprende nueve competencias (Ministerio de educación, 2014).

### **2.3 Definición de términos básicos**

**Competencia:** un grupo de singularidades asignadas hacia la entidad de actividad con pertinencia y sentido ético en un ámbito determinado (Ministerio de Educación, 2012).

**Desempeño:** Los hechos que se observados se alinean con las responsabilidades y logran resultados específicos (Ministerio de Educación, 2012).

**Docencia:** Una profesión ética, vinculada al propósito de índole social, que tiene independencia de la ocupación dentro del modo e organización educativos y es responsable del proceso educativo y los logros de los estudiantes como individuos y grupos.

**Gestión institucional:** "actividades realizadas por directores de instituciones educativas encaminadas a lograr mejoras pedagógicas, institucionales y administrativas; lo que debe preparar para mejorar su capacidad y desempeñar sus funciones con eficacia y eficiencia" (INEI, 2013).

## **1** CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS

### **3.1 Parámetros y alcance de la investigación**

#### **3.1.1 Contexto de la investigación**

Se desarrolló el análisis en distrito y provincia Picota, al sureste de la región de San Martín; en la I. E. emblemática integrada técnica "Alberto Leveau García" que es dependiente la UGEL Picota, de gestión pública y con turnos diurnos.

La población institucional docente; está conformado por:

Nivel	N° Docente
Primaria	10
Secundaria	57
TOTAL	67

#### **1** 3.1.2 Periodo de ejecución

Fue desarrollado durante marzo 2022 a diciembre del 2022.

#### **1** 3.1.3 Autorizaciones y permisos

Como Director de la institución educativa emblemática, dio la autorización para investigación y desarrollo, permitiendo contactar a varios docentes para informar el motivo de investigación y lo importante de sus participaciones y tiempo requerido para levantar la información necesaria de sus experiencias y conocimientos de forma virtual; haciendo llegar los instrumentos de acuerdo a lo requerido por el encuestado.

#### **3.1.4 Práctica de normas éticas internacionales**

Como muestra la información Belmont, se emplea a la iniciación a las personas, al informar que su participación es voluntaria y que los instrumentos llenados tuvieron confidencialidad debido a que fueron codificados y tratados únicamente con fines para esta investigación. Así también, no ocasionará daño o desmedro hacia los docentes.

## 1 3.2 Sistema de variables

### 3.2.1 Variables principales

- Compromiso docente
- Desempeño docente

### 6 3.2.2 Variables secundarias

- Nivel de compromiso docente
- Nivel de desempeño docente

## 3.3 Procedimientos de la investigación

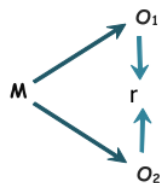
La muestra estuvo compuesta por 67 docentes de nivel primaria y secundaria de la I.E. emblemática integrada técnica "Alberto Leveau García". Esto se determinó con base en un muestreo intencional debido a la voluntad del investigador de que el docente construya el modelo.

**Tabla 1**

1 Rangos del coeficiente de correlación PEARSON

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	INTERPRETACIÓN
De $\pm 0,80$ a $\pm 1,00$	"Correlación perfecta"
De $\pm 0,60$ a $\pm 0,80$	"Correlación fuerte o muy alta"
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,60$	"Correlación significativa"
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,40$	"Correlación débil"
De $\pm 0,10$ a $\pm 0,19$	"Correlación muy débil"
De $\pm 0,00$ a $\pm 0,09$	"Correlación nula o inexistente"

La investigación es básica, porque extrae conocimientos en base a teorías (Hernández Sampieri et I., 2014); así también, el diseño del estudio fue no experimental, descriptivo correlacional:



Dónde:

**M:** Docentes de la institución educativa emblemática integrada técnica "Alberto Leveau García", Picota 2022.

- O1 = Compromiso docente  
 O2 = Desempeño docente  
 r = Coeficiente de correlación

Fórmula:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Dónde:

Indica la frecuencia observada. Este es el número de observaciones clasificadas por fila i y columna j.

$E_{ij}$  Indica frecuencia esperada o teórica. Es la cantidad prevista de casos para cada fila y columna. Es la frecuencia que se vería en el evento si ninguna de las variables dependiera de la otra. Para obtener los valores esperados, se calculan como el resultado de la cantidad marginal dividida por el número total de casos (n)

Para utilizar el cuestionario de aprendizaje y logros, se realizaron coordinaciones utilizando los medios de comunicación como llamadas telefónicas y por medio de las redes sociales para participar de esta investigación. A nivel analítico correlacional, se utilizaron el chi cuadrado de Pearson, las tablas y gráficas para el análisis descriptivo. Estos datos serán tratados en programa SPSS 25.0 para Windows.

### 3.3.1 Objetivo específico 1:

Identificar la distribución <sup>23</sup> el nivel de compromiso institucional de los docentes de la institución educativa emblemática integrada técnica "Alberto Leveau Garcia" 2022.

Se identificó cuatro categorías para el nivel de dedicación de los profesores de la institución: bajo, normal, alto y extremadamente alto. Se trataba de una escala de medición nominal.

Como técnica, se empleó la entrevista, aplicando el cuestionario compromiso docente y el cuestionario desempeño docente.

Se enviaron los instrumentos según lo coordinado con el docente, sea por vía WhatsApp, E-mail.

Luego se codificaron y se procedió a calificar para su posterior procesamiento en SPSS.



### 3.3.2 <sup>2</sup> Objetivo específico 2

Identificar <sup>2</sup> el nivel de desempeño docente de <sup>2</sup> la I. E. emblemática integrada técnica “Alberto Leveau García” 2022.

Se determinó <sup>2</sup> el grado <sup>2</sup> de la variable rendimiento del profesorado. Que pueden ser básicos, intermedios, suficiente o destacado. La escala de medición fue de tipo nominal.

Los cuestionarios de rendimiento y compromiso de los profesores se aplicaron en el proceso de entrevistas como táctica.

Se enviaron los instrumentos según lo coordinado con el docente, sea por vía WhatsApp, E-mail.

Luego se codificaron y se procedió a calificar para su posterior procesamiento en SPSS.

### <sup>6</sup> 3.3.3 <sup>6</sup> Objetivo específico 3

Identificar si existe <sup>5</sup> relación entre <sup>5</sup> las dimensiones de <sup>5</sup> compromiso organizacional: normativo, <sup>5</sup> afectivo y de continuidad con el desempeño docente de la institución educativa emblemática integrada técnica “Alberto Leveau García” 2022.

Se identificaron, <sup>2</sup> dimensiones de la variable <sup>2</sup> compromiso. Para este objetivo <sup>12</sup> el <sup>12</sup> compromiso normativo y su relación con desempeño docente. La escala <sup>12</sup> de medición fue <sup>12</sup> de tipo nominal.

Como técnica, se empleó la entrevista, aplicando el cuestionario compromiso docente y el cuestionario desempeño docente.

Se enviaron los instrumentos según lo coordinado con el docente, sea por vía WhatsApp, E-mail.

Luego se codificaron y se procedió a calificar para su posterior procesamiento en SPSS.

Se identificaron las dimensiones de la variable <sup>12</sup> compromiso. Para este objetivo <sup>12</sup> el <sup>12</sup> compromiso afectivo y su relación con el desempeño docente. La escala <sup>12</sup> de medición fue <sup>12</sup> de tipo nominal.

Como técnica, se empleó la entrevista, aplicando el cuestionario compromiso docente y el cuestionario desempeño docente.

Se enviaron los instrumentos según lo coordinado con el docente, sea por vía WhatsApp, E-mail.

Luego se codificaron y se procedió a calificar para su posterior procesamiento en SPSS.

Se identificaron las dimensiones de la variable compromiso. Para este objetivo el **compromiso** continuidad y su relación con el desempeño docente. La escala de medición fue de tipo nominal.

Como técnica, se empleó la entrevista, aplicando el cuestionario compromiso docente y el cuestionario desempeño docente.

Se enviaron los instrumentos según lo coordinado con el docente, sea por vía WhatsApp, E-mail.

Luego se codificaron y se procedió a calificar para su posterior procesamiento en SPSS.

## CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados

#### 7 Prueba de Confiabilidad

**Tabla 2**

*Resumen de procesamiento de casos*

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	20	100,0

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

**Tabla 3**

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	8

**Tabla 4**

*Estadísticas de elemento*

	Media	Desv. Desviación	N
Condiciones Físicas y/o materiales	2,3000	,86450	20
Beneficios laborales	2,4000	,82078	20
Políticas administrativas	2,1000	,85224	20
Relaciones sociales	2,5000	,88852	20
Desarrollo personal	2,1000	,71818	20
Desempeño de tareas	2,2000	,83351	20
Relación con la autoridad	2,1000	,55251	20
Conocimiento de aprendo en casa	2,3500	,87509	20

**5**  
**Tabla 5**

*Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Condiciones Físicas y/o materiales	15,7500	19,987	,878	,906
Beneficios laborales	15,6500	20,766	,813	,911
Políticas administrativas	15,9500	21,208	,712	,920
Relaciones sociales	15,5500	21,103	,690	,922
Desarrollo personal	15,9500	22,366	,683	,921
Desempeño de tareas	15,8500	21,503	,689	,921
Relación con la autoridad	15,9500	23,839	,626	,926
Conocimiento de aprendo en casa	15,7000	19,589	,925	,901

#### 4.1.1. Proceso y análisis de la información

Procesamos los números estadísticos la cual se usó SPSS 25.0 para Windows. Y realizaron pruebas de análisis de normalidad de los datos (1 muestra de Kolmorov Smirnov y chi-cuadrado) que reportaron distribuciones no paramétricas, análisis de asociación entre variables y correlaciones entre variables (rangos de  $X^2$  de Pearson).

Se realizó la aplicación de los cuestionarios: comportamiento organizacional y la eficacia de cada docente en la enseñanza vía correo electrónico cada docente y permitió tener cierto grado de control del conocimiento previo que podría haber con estos instrumentos.

Se acordó la colaboración y participación de los docentes y seguidamente se remitió los instrumentos considerados en la investigación, con las instrucciones sobre la forma de respuesta de los mismos. El tiempo promedio de aplicación de los instrumentos fue de aproximadamente 30 minutos.

#### 4.1.2. Tratamiento estadístico

Comprobar la normalidad de los datos. Se describió los estadísticos de ambas variables y se hizo uso de prueba de normalidad de **Kolmorov – Smirnov**, en muestra = 20 elementos. Concluimos: Suponiendo que el Sig > 0.01, para ambas variables; los datos son representativos y cumplen criterios de normalidad, por lo que se utilizará factor de Pearson  $X^2$  para la determinación de correlación entre variables.

**Tabla 6**

Resumen de procesamiento de casos de compromiso organizacional y desempeño docente

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Compromiso organizacional	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
Desempeño docente	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%

**Tabla 7**

Prueba de Normalidad Determinación de Coeficiente de Correlación Chi cuadrado de Pearson (X<sup>2</sup>).

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	,233	60	,000	,859	60	,000
Desempeño docente	,264	60	,000	,829	60	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

#### 4.1.3. Contrastación de Hipótesis

En relación la prueba de hipótesis para la confirmación de lo propuesto y cumplir la finalidad de la investigación encontramos

H<sub>0</sub>. El compromiso organizacional y actividades docentes en instituciones educativas emblemática integrada técnica "Alberto Leveau García", provincia de Picota provincia y región San Martín, no se relacionan.

H<sub>a</sub>. El compromiso organizacional y actividades docentes en instituciones educativas emblemática integrada técnica "Alberto Leveau García", provincia de Picota provincia y región San Martín, se relacionan.

**Tabla 8**

Pruebas de chi-cuadrado de las variables compromiso y desempeño docente.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	126,776 <sup>a</sup>	9	,000
Razón de verosimilitud	94,698	9	,000
Asociación lineal por lineal	47,497	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 12 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,15.

Los resultados obtenidos arrojan un  $X^2 = 126,776$  calculado con un  $gl = 9$ ; Se acepta la hipótesis alternativa ya que los datos demuestran una relación y un nivel de significación positivo. Existe una correlación entre el nivel de dedicación y la calidad de la enseñanza en la institución educativa técnica integral emblemática "Alberto Leveau García" ubicada en la provincia de Picota, dentro de la zona de San Martín.

Los resultados obtenidos arrojan un  $X^2 = 126,776$  calculado con un  $gl = 9$ ; los datos confirman una relación positiva y un nivel de significancia, y se rechazó la suposición anulada y admite la suposición alternativa.

### Prueba de hipótesis específicos

La primera prueba de hipótesis está referida a la dimensión compromiso normativo y desempeño docente.

H<sub>0</sub>. La dimensión "compromiso normativo" y "desempeño docente" en la institución educativa emblemática integrada técnica "Alberto Leveau García" de la provincia de Picota provincia y región San Martín, no se relacionan.

H<sub>a</sub>. La dimensión "compromiso normativo" y "desempeño docente" en la institución educativa emblemática integrada técnica "Alberto Leveau García" de la provincia de Picota provincia y región San Martín, se relacionan.

**Tabla 9**

Pruebas de chi-cuadrado de la dimensión compromiso normativo y desempeño docente

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	117,272 <sup>a</sup>	9	,000
Razón de verosimilitud	69,888	9	,000
Asociación lineal por lineal	39,258	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 12 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,15.

Los resultados obtenidos arrojan un  $X^2 = 117,272$ , calculado con un  $gl = 9$ ; el dato nos determina la relación que existe, en consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa. El rendimiento de los profesores y el factor de compromiso normativo están relacionados.

El compromiso emotivo y el componente de rendimiento del profesor son los temas de la segunda prueba de hipótesis.

H<sub>0</sub>. La dimensión compromiso afectivo y desempeño docente en la institución educativa emblemática integrada técnica “Alberto Leveau García” de la provincia de Picota 2022, no se relacionan

H<sub>a</sub>. La dimensión compromiso afectivo y desempeño docente en la institución educativa emblemática integrada técnica “Alberto Leveau García” de la provincia de Picota provincia 2022, se relacionan.

**Tabla 10**

*Pruebas de chi-cuadrado de la dimensión compromiso afectivo y desempeño docente*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,643 <sup>a</sup>	6	,000
Razón de verosimilitud	26,369	6	,000
Asociación lineal por lineal	16,572	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 6 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,65.

Los resultados obtenidos arrojan un  $X^2 = 28,643$ , calculado con un  $gl = 9$ ; Se acepta la hipótesis alternativa, ya que los datos apoyan una asociación positiva y un grado de significación. El rendimiento de los profesores está correlacionado con el componente de compromiso afectivo.

La tercera prueba de hipótesis está referida a la dimensión compromiso de continuidad y desempeño docente.

H<sub>0</sub>. La dimensión compromiso de continuidad y desempeño docente en la institución educativa emblemática integrada técnica “Alberto Leveau García” de la provincia de Picota provincia y región San Martín, no se relacionan.

H<sub>a</sub>. La dimensión compromiso de continuidad y desempeño docente en la institución educativa emblemática integrada técnica “Alberto Leveau García” de la provincia de Picota provincia y región San Martín, se relacionan.

**Tabla 11**

*Pruebas de chi-cuadrado de la dimensión compromiso de continuidad y desempeño docente*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	91,589 <sup>a</sup>	9	,000
Razón de verosimilitud	58,473	9	,000
Asociación lineal por lineal	28,656	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 12 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,15.

Los resultados obtenidos arrojan un  $X^2 = 91,589$ , calculado con un  $gl = 9$ ; al no observarse ningún vínculo en los datos, se acepta la hipótesis alternativa, indicando que existe una relación entre la dedicación al rendimiento y el factor de continuidad.

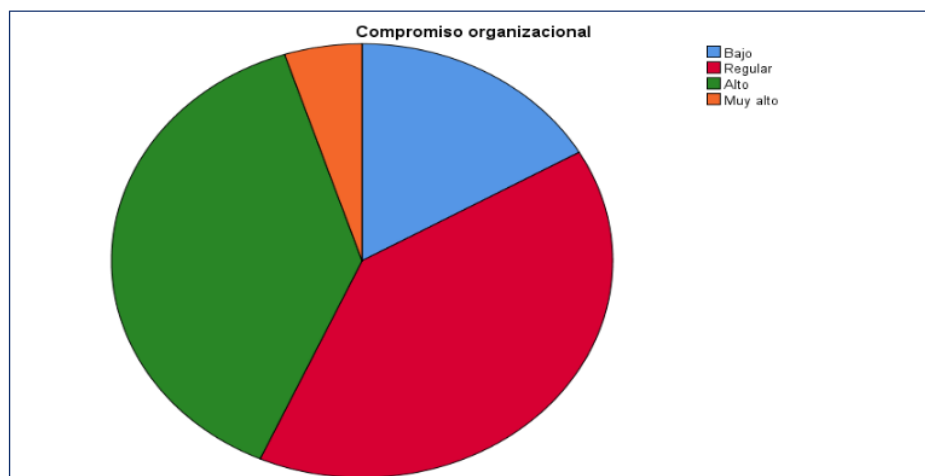
En cuarta prueba de hipótesis está referida a la distribución de nivel de compromiso organizacional.

**Tabla 12**

*Distribución de nivel de compromiso organizacional*

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	10	16,7	16,7	16,7
Regular	24	40,0	40,0	56,7
Alto	23	38,3	38,3	95,0
Muy alto	3	5,0	5,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Los resultados arrojan que 40% están en nivel regular y 38.3% en nivel alto.



**Figura 1.**  
Compromiso organizacional docente



La quinta prueba de hipótesis está referida a la distribución del nivel de desempeño docente.

**Tabla 13**

*Distribución de nivel de desempeño docente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Básico	4	6,7	6,7	6,7
Intermedio	27	45,0	45,0	51,7
Suficiente	26	43,3	43,3	95,0
Destacado	3	5,0	5,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Se muestran resultados obtenidos arrojando un 45% de educadores evidencian un estado intermedio y 43.3% suficiente.

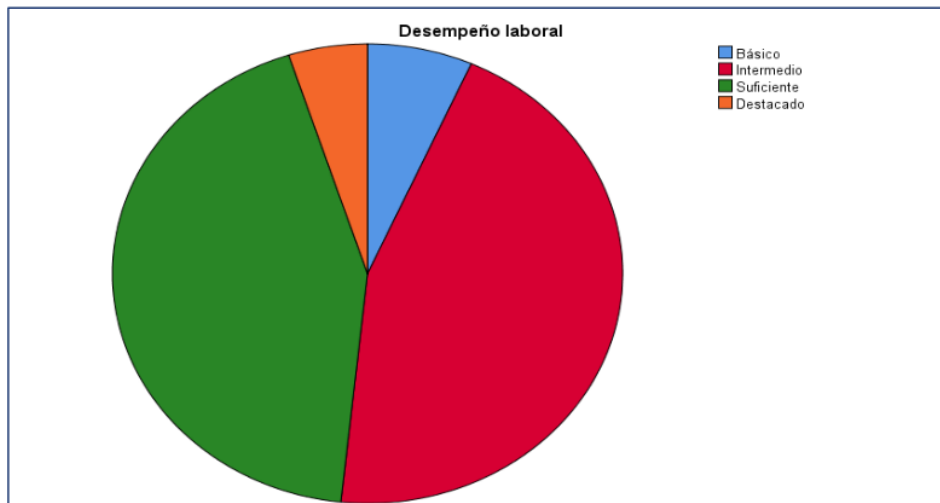


Figura 2. Desempeño laboral

#### 4.2. Discusiones

Según el objetivo general, actividades docentes en instituciones educativas emblemática integrada técnica "Alberto Leveau García" 2022. Están asociados, por lo tanto, no son independientes; en estos resultados se evidencia que  $X^2_c = 126,776$ , calculado con un  $gl = 9$ . Por lo que se puede determinar que existe un nivel de significancia positivo. Estrada & Mamani (2020), encuentran "fuerte relación, relaciones directas y significativas entre las variables compromiso organizacional y efectividad docente; el coeficiente de

correlación de Spearman fue 0,724 con un p-valor debajo del nivel de significancia ( $p=0,000<0,05$ ) indica que a mayor participación, mayor efectividad docente". Quispe & Paucar (2020) sugirieron que "existe una relación directa significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional; Ignorar los factores de higiene y motivación conduce a la insatisfacción laboral y a la falta de compromiso con la continuidad". Pocco Pinto (2018) mostraron una correlación directa y moderada entre la dedicación docente y el rendimiento (valor  $p = 0,000$  y valor  $Rho = 0,541$ ). En 2017, Sánchez Vázquez (2019) descubrió una correlación favorable ( $p = 0,750$ ) entre el compromiso organizacional y el liderazgo directivo el colegio "Manuel González Prada" ubicada en Naranjos.

Según el primer objetivo específico; en la icónica institución técnica integrada, <sup>22</sup> el nivel de compromiso organizacional de los docentes se encuentra en el nivel habitual 40% y alto <sup>38,3%</sup> "Alberto Leveau García". Peniche et al. (2020), encuentra que "el nivel de compromiso docente se ve afectado por factores externos como las instalaciones, la estabilidad laboral y la carga de trabajo, así como factores internos, conducen a diferencias entre escuelas de alto y bajo rendimiento". Por su parte, Garrido (2016), encuentra el compromiso del docente que tiene dependencia significativa de la condición laboral del docente. Horn & Murillo (2016), encuentra que existen dos prácticas clave influyen en el compromiso docente: establecer una hoja de ruta y una estructura organizativa para facilitar el trabajo; y apoyo pedagógico desde la dirección técnica y pedagógica. Quispe & Paucar (2020), en Madre de Dios encuentra que, el 82.5% demostró compromiso emocional y el 57% estaba comprometido normativamente con el reconocimiento de las oportunidades laborales recibidas.

El segundo objetivo específico, ha sido identificar el nivel de desempeño docente de la I.E. emblemática integrada técnica "Alberto Leveau García"; encontrándose que los docentes de la institución <sup>2</sup> presentan nivel suficiente de rendimiento, obteniendo que el 45% se encuentra en nivel regular y el 43.3% en nivel alto. Escribano (2018), encuentra <sup>4</sup> que el nivel del desempeño docente depende de factores como la formación inicial y continua del profesorado y los retos que afronta en su labor para garantizar una respuesta coherente a la calidad de la educación en este siglo y a los cambios sociales, culturales, evolutivos y tecnológicos que se <sup>8</sup> están produciendo. diario de hoy. Estrada & Mamani (2020), la mayoría de los docentes de Educación Básica de Puno, se caracterizan por un nivel de procesamiento satisfactorio. Alvarez (2020), "evidencia diferencias significativas en el rendimiento docente en campos relacionados con preparar a los estudiantes para aprender y enseñar a los estudiantes a aprender". Meza et al. (2020), encuentra que "el un factor importante que explica el nivel de productividad alcanzado por docentes de primaria en Puno durante la pandemia de COVID-19 implica fortalecer propuestas

educativas y enriquecer procesos pedagógicos orientados a satisfacción de las necesidades educativas locales y regionales". Gálvez Suarez & Milla Toro (2018), demuestran bajos niveles de rendimiento durante la preparación académica y objetivos inconsistentes durante la evaluación. Ramírez (2019), Dado que algunos instructores no presentaron sus planificaciones a tiempo, el Centro Educativo "Miguel Chuquisengo" Ramírez de Tarapoto, Región San Martín - 2019 concluye que el rol del educador es regularizar en el 43% de los casos. Según Lavado (2019). Los maestros del Centro Educativo "Jesús Alberto Miranda Calle" del distrito de Moyobamba fueron contratados en el 2018.

Según el tercer objetivo específico, encontramos que los resultados obtenidos arrojan un  $X^2_c = 117,272$ , calculado con un  $gl = 9$ ; se acepta la hipótesis alternativa porque los datos demuestran la existencia de relación. En la institución educativa técnica integral emblemática "Alberto Leveau García" de la provincia de Picota en la provincia y zona de San Martín, existe relación entre la eficacia docente y el componente de compromiso normativo. Estrada & Mamani (2020), también encuentra "correlación normativa con el compromiso normativo ( $r_s=0,664$ ;  $p=0,000<0,05$ ) y el desempeño docente". Pocco (2018), muestra que el compromiso normativo de los instructores y el desempeño pedagógico tienen una asociación directa y moderada (valor  $Rho = 0,579$  y valor  $p = 0,000$ ). Según Sánchez Vásquez (2019), el compromiso organizacional normativo es primario y algo desarrollado.

Asimismo, los resultados obtenidos arrojan un  $X^2_c = 28,643$ , calculado con un  $gl = 9$ ; Existe relación entre el desempeño docente y la dimensión compromiso afectivo en la reconocida institución educativa técnica integral "Alberto Leveau García" de la provincia de Picota y la región San Martín. Los datos sustentan una relación positiva y un nivel de significación, que conduce a la aceptación de la alternativa. Estrada & Mamani (2020), también encuentra que "existe correlación positiva considerable con el compromiso afectivo ( $r_s=0,569$ ;  $p=0,000<0,05$ ) y el desempeño docente". Pocco (2018), descubre una relación mayormente directa y moderado (valor  $p = 0,000$  y valor  $Rho = 0,679$ ) entre el compromiso afectivo del docente y la efectividad instruccional. El compromiso afectivo se estableció principal y modestamente en el año 2017 en la institución educativa "Manuel Gonzales Prada" de Naranjos, San Martín, según los hallazgos de Sánchez (2019).

En ese sentido, los resultados obtenidos arrojan un  $X^2 = 91,589$ , calculado con un  $gl = 9$ ; el dato nos determina que no existe relación, por lo tanto, se apoya el componente de compromiso de continuidad y desempeño docente en la I. E. técnica integral emblemática "Alberto Leveau García" de la provincia de Picota y zona de San Martín, mientras que se

rechaza la hipótesis alternativa, se relacionan. Estrada & Mamani (2020)<sup>8</sup> también encuentra que el compromiso de continuidad es el que más se relaciona ( $r_s=0,669$ ;  $p=0,000<0,05$ ) con el desempeño docente; a diferencia de lo encontrado en el presente estudio, donde se encuentra que el compromiso normativo es el que tiene mayor relación. Al igual que, Pocco (2018), quien menciona "la relación directa y moderada (valor de Rho = 0,561 y valor de  $p = 0,000$ ) existente entre el compromiso de continuidad de los docentes y la eficacia pedagógica".

## CONCLUSIONES

- Se concluyó que, el compromiso docente y desempeño docente en la institución educativa emblemática integrada técnica "Alberto Leveau García" 2022. Están relacionados y por tanto no son independientes; estos resultados se prueban por el hecho de que  $X^2c = 126,776$ , calculado con un  $gl = 9$ ; Por lo que se puede determinar que existe un nivel de significancia positivo.
- En la I. E. emblemática integrada técnica "Alberto Leveau García" 2022, "Alberto Leveau García" 2022, se descubrió que el compromiso organizativo de los profesores es mayoritariamente regular.
- Se encontró <sup>2</sup> que el nivel de desempeño docente es predominantemente regular en la institución educativa emblemática integrada técnica "Alberto Leveau García" 2022.
- Se encontró correlación entre el desempeño <sup>12</sup> y las dimensiones de <sup>8</sup> compromiso normativo, afectivo y de continuidad. Se encontró una correlación positiva entre la <sup>3</sup> dimensión de compromiso afectivo y el desempeño docente en la institución educativa técnica integral emblemática "Alberto Leveau García" 2022 de la provincia de Picota, provincia y región San Martín.

## RECOMENDACIONES

Es necesario fortalecer el compromiso institucional con el fin de mejorar el nivel de desempeño docente, a través de estrategias que les permita visualizar que su compromiso y desempeño, le genere estabilidad laboral y una fuente de ingreso económico entre otros aspectos de aspiración personal.

Proponer un estudio sobre los factores que afectan la participación docente con el fin de desarrollar estrategias específicas que permitan aumentar el estado de participación de los docentes en cuanto a la organización y efectividad institucional con respecto a la práctica pedagógica.

Desarrollar programas para motivar, monitorear y fortalecer las actividades del docente sobre la preparación de los estudiantes para aprender y enseñar con el fin de mejorar el nivel de las actividades del docente.

Potencializar el compromiso normativo relacionado a los valores y ética laboral mediante programas o taller de habilidades blandas y ética profesional mediante normas y estatutos institucionales y motivar a los docentes sobre los beneficios de la docencia en su institución, sobre las oportunidades que esta ofrece a nivel de estabilidad laboral y familiar, ingresos económicos, motivarlos a superarse a nivel personal y profesional con los ascensos que ofrece el ministerio y la escalas remunerativas y laborales; beneficios por años de servicio entre otros similares; los beneficios de los estudios de posgrado, oportunidades para presentar proyectos remunerados, postulación a becas y/o pasantías, etc.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez-Andrade, G. T. E. (2020). Evaluación del desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas. *EDUSER*, 7(1), 32–40. <https://doi.org/10.18050/eduser.v7i1.2423>
- Atencio Bravo, E. A., Otero Peña, O., & Peñata Avila, J. (2020). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. *In Crescendo*, 11(1), 27–50. <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/2181>
- Ávila Vila, S., & Pascual Faura, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: Discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*, 1, 201–226. <https://doi.org/https://doi.org/10.17561//ree.v2020n1.12>
- Cuenca, R. (2020). La evaluación docente en el Perú. In *Instituto de Estudios Peruanos, IEP* (primera ed). Odín del Pozo. [https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1176/Cuenca-Ricardo\\_Evaluacion-docente-Peru.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1176/Cuenca-Ricardo_Evaluacion-docente-Peru.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Escribano Hervis, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 717–739. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Fuentealba Jara, R., & Imbarack Dagach, P. (2014). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 40(Especial), 257–273. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052014000200015>
- Gálvez Suarez, E., & Milla Toro, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Garrido Aguilar, E. M. (2016). *Compromiso con la profesión docente y con la institución. Cultura docente en la Escuela de Enfermería de la Universidad de Barcelona*. Universidad de Barcelona.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (S. A. D. C. V. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES

(ed.); 6ta ed.).  
[https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)

Horn Kupfer, A., & Murillo Torrecilla, F. J. (2016). Incidencia de la dirección escolar sobre el compromiso de los docentes. Un estudio multinivel. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 15(2). <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol15-Issue2-fulltext-746>

Huamaní Gabancho, L. E. (2019). LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA, 2017. *REPOSITORIO DE REVISTAS DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA*, 3(02). <https://doi.org/10.37292/riccva.v3i02.109>

INEI. (2013). *Resultados de la Encuesta Nacional a Instituciones Educativas de Nivel Inicial, Primaria y Secundaria*. Instituto Nacional de Estadística e Informática. [https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1170/glosario.pdf](https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1170/glosario.pdf)

Lavado Enríquez, J. M. (2019). *Gestión de los procesos dinámicos relacionados al desempeño docente en la institución educativa "Jesús Alberto Miranda Calle", distrito de Moyobamba, 2018* [Universidad Nacional de San Martín]. [http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3409/MAEST.GEST.EDUC.- Juana Maribel Lavado Enríquez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3409/MAEST.GEST.EDUC.-Juana%20Maribel%20Lavado%20Enrriquez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Martínez, M. P. (2010). *El Compromiso docente. Una mirada jurídica y pedagógica* [Universidad tecnológica de pereira]. <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/1470/37812M385.pdf?sequence=1>

Meza Revatta, L. F., Torres Miranda, J. S., & Mamani-Benito, O. (2020). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 23–35. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>

Ministerio de educación. (2014). *Marco del buen desempeño docente*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Ministerio de Educación. (2012). Marco del buen desempeño. In *Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED*. [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_docente.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf)

Ministerio de Educación. (2021). *Evaluación docente*. Perueduca. <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/desempenoinicial/pf-informacion-general/>



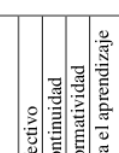
- NT-032-01-MINEDU. (2019). Norma que regula la Evaluación Ordinaria del Desempeño para Profesores de Instituciones Educativas del Nivel Primaria de la Educación Básica Regular de la Carrera Pública Magisterial. In *RVM 299-2019-MINEDU* (p. 56). <https://ugel16barranca.gob.pe/wp-content/uploads/2019/12/RVM-299-2019-MINEDU-NT-EDD-PRIMARIA-evaluacion-de-desmpeno.pdf>
- Peniche Cetzal, R., Mac, C. R., Guzmán Ramírez, C., & Mora Osuna, N. (2020). Factores que Afectan el Desempeño Docente en Centros de Alta y Baja Eficacia en México. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 18(2), 77. <https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.004>
- Pocco Pinto, A. (2018). *Compromiso docente y el desempeño pedagógico en la institución educativa 40025 Santa Dorotea - 2017* [Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna]. [http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3498/178\\_2018\\_pocco\\_pinto\\_a\\_espg\\_maestria\\_gerencia\\_y\\_administracion\\_de\\_la\\_educacion\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3498/178_2018_pocco_pinto_a_espg_maestria_gerencia_y_administracion_de_la_educacion_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quispe Flores, R., & Paucar Sulca, 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>
- Ramírez Moreno, G. (2019). *Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50815>
- Rojas Bravo, M. E., & Álvarez Enríquez, O. J. (2017). Compromiso del Docente en el Proceso de Formación Profesional desde la Visión de la Educación Primaria Bolivariana. *Revista Cientific*, 2(4), 243–264. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2017.2.4.14.243-264>
- Salvador Cornelio, E. M., & Sánchez Ortega, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas - Journal of High Andean Research*, 20(1), 115–124. <https://doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Sánchez Vásquez, A. J. (2019). *El liderazgo directivo y su influencia en el compromiso organizacional de los Docentes de la I. E. "Manuel Gonzales Prada" de Naranjos – San Martín, 2017* [Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto]. [https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE\\_f1a7110c1ae1097e75360b962f653f87](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_f1a7110c1ae1097e75360b962f653f87)

**ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de consistencia

#### Título: Compromiso y desempeño docente en la institución educativa emblemática integrada técnica “Alberto Leveau García” Picota 2022.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Definición conceptual
<p>¿Cuál es la relación entre compromiso y desempeño docente en la institución educativa emblemática integrada técnica “Alberto Leveau García” de la provincia de Picota 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>a) Cuál es la relación entre compromiso normativo y desempeño docente en la institución educativa emblemática integrada técnica “Alberto Leveau García”2022.</p> <p>b) Cuál es la relación entre compromiso afectivo y desempeño docente de la institución educativa emblemática integrada técnica “Alberto Leveau García 2022.</p> <p>c) Cuál es la relación entre compromiso de continuidad y desempeño docente de la institución educativa emblemática integrada técnica “Alberto Leveau García 2022.</p> <p>d) Cuál es la distribución del nivel de compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa emblemática integrada técnica “Alberto Leveau García 2022.</p> <p>e) Cuál es el nivel de desempeño docente de la institución educativa emblemática integrada técnica “Alberto Leveau García 2022</p>	<p>Establecer la relación entre compromiso y desempeño docente en la institución educativa emblemática integrada técnica “Alberto Leveau García” de la provincia de Picota 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>a) Identificar la relación entre compromiso normativo y desempeño docente en la institución educativa emblemática integrada técnica “Alberto Leveau García”2022.</p> <p>b) Identificar la relación entre compromiso afectivo y desempeño docente de la institución educativa emblemática integrada técnica “Alberto Leveau García 2022.</p> <p>c) Identificar la relación entre compromiso de continuidad y desempeño docente de la institución educativa emblemática integrada técnica “Alberto Leveau García 2022.</p> <p>d) Identificar la distribución del nivel de compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa emblemática integrada técnica “Alberto Leveau García 2022.</p> <p>e) Identificar el nivel de desempeño docente de la institución educativa emblemática integrada técnica “Alberto Leveau García 2022.</p>	<p>El compromiso y desempeño en la institución educativa emblemática integrada técnica “Alberto Leveau García” de la provincia de Picota 2022, están relacionados.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>a) El compromiso normativo y desempeño docente en la institución educativa emblemática integrada técnica “Alberto Leveau García”2022, están relacionados.</p> <p>b) El compromiso afectivo y desempeño docente de la institución educativa emblemática integrada técnica “Alberto Leveau García 2022, están relacionados.</p> <p>c) El compromiso de continuidad y desempeño docente de la institución educativa emblemática integrada técnica “Alberto Leveau García 2022, están relacionados.</p> <p>d) La distribución del nivel de compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa emblemática integrada técnica “Alberto Leveau García 2022, es regular.</p> <p>e) El nivel de desempeño docente de la institución educativa emblemática integrada técnica “Alberto Leveau García 2022, es regular.</p>	<p>Compromiso docente</p> <p>Grado en el que el docente se identifica con la institución y quiere continuar participando en ella de forma activa.</p> <p>Desempeño docente</p> <p>Actuación observable del docente en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados (MINEDU, 2015).</p>

Diseño de investigación	Población muestral	Variables	Técnica e Instrumentos						
<p>El diseño de investigación será descriptivo,</p>  <p>correlacional transversal.</p> <p>Donde:  M: Docentes de la institución educativa emblemática integrada técnica "Alberto Leveau García."  O1: Compromiso docente  O2: Desempeño docente  r: Coeficiente de correlación.</p>	<p>La población y muestra estará conformado por 67 docentes de todos los niveles de la institución educativa emblemática integrada técnica "Alberto Leveau García" Picota 2022.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="375 695 391 894">Variables</th> <th data-bbox="375 894 391 951">Dimensiones:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="391 695 407 894">V1: Compromiso docente</td> <td data-bbox="391 894 407 951">Compromiso afectivo Compromiso continuidad Compromiso normatividad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="407 695 423 894">V2: Desempeño docente</td> <td data-bbox="407 894 423 951">Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones:	V1: Compromiso docente	Compromiso afectivo Compromiso continuidad Compromiso normatividad	V2: Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<p>Técnica: La Entrevista</p> <p>Instrumentos: Cuestionario Compromiso Docente Cuestionario Desempeño Docente</p>
Variables	Dimensiones:								
V1: Compromiso docente	Compromiso afectivo Compromiso continuidad Compromiso normatividad								
V2: Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente								

## Anexo 2: Instrumentos

### CUESTIONARIO “COMPROMISO DOCENTE”

Pocco (2018), modificado por Manuel Hidalgo Valles

Estimado docente, a continuación, encontrará una serie de enunciados con respecto a su compromiso laboral para con la institución educativa. Se solicita su opinión sincera al respecto. Así mismo, cualquier duda o aclaración que requiera respecto a la presente investigación o a los ítems del cuestionario puede comunicarse directamente al **celular/WhatsApp N° 949680729 o al E-mail: mahiva39@outlook.com.**

Después de leer cuidadosamente cada enunciado, coloque el número que corresponda a su opinión; en base al siguiente criterio:

1 = Nunca/Totalmente en desacuerdo;      2 = Casi nunca/En desacuerdo;

3 = A veces/Indeciso; 4 = Casi siempre/De acuerdo; 5 = Siempre/Totalmente de acuerdo

Nivel: Primaria      Secundaria      Sexo: .....

Años de experiencia laboral: .....

		Criterios				
		1	2	3	4	5
<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>						
1.	Me sentiría feliz, si pudiera establecerme laboralmente en esta institución educativa.					
2.	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.					
3.	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa.					
4.	Me siento ligado emocionalmente a la institución educativa.					
5.	Personalmente, esta institución educativa significa mucho para mí.					
<b>COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>						
6.	Permanecer en la institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
7.	Sería muy duro para mí dejar la institución educativa, inclusive si lo quisiera.					
8.	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la institución educativa en estos momentos.					
9.	Siento como si tuviera muchas opciones de trabajo, pero no tanto como para pensar en salir de la institución educativa					
10.	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					
<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>						
11.	Comparto los valores y principios que caracterizan a la institución educativa.					

12.	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la institución educativa por ahora.					
13.	Me sentiría culpable si dejara la institución educativa ahora.					
14.	La institución educativa merece mi lealtad.					
15.	No abandonaría la institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella					

Gracias por su colaboración

### CUESTIONARIO "DESEMPEÑO DOCENTE"

Pocco (2018), modificado por Manuel Hidalgo Valles

Estimado docente a continuación, encontrará una serie de enunciados referidos a su desempeño pedagógico en la institución educativa. Se solicita su opinión sincera al respecto. Así mismo, cualquier duda o aclaración que requiera respecto a la presente investigación o a los ítems del cuestionario puede comunicarse directamente al **celular/WhatsApp N° 949680729 o al E-mail: mahiva39@outlook.com.**

Después de leer cuidadosamente cada enunciado, coloque el número que corresponda a su opinión; en base al siguiente criterio:

1 = Nunca/Totalmente en desacuerdo; 2 = Casi nunca/En desacuerdo;  
3 = A veces/Indeciso; 4 = Casi siempre/De acuerdo; 5 = Siempre/Totalmente de acuerdo

Nivel: PRIMARIA SECUNDARIA Sexo: ..F o M.

Tiempo de experiencia laboral: .....

		Criterios				
		1	2	3	4	5
<b>PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>						
1.	Conozco y aplico los enfoques intercultural e inclusivo y los procesos pedagógicos para el desarrollo de las experiencias de aprendizaje.					
2.	Considero importante tener conocimiento sobre las diversas características de la realidad socio económico de mis estudiantes.					
3.	Considero importante planificar detalladamente mis actividades de aprendizaje.					
4.	Aplico y tomo en cuenta las competencias y dominios de los contenidos pedagógicos, estrategias de enseñanza, evaluación del aprendizaje y capacidades cognitivas de los estudiantes.					
<b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>						
5.	Es importante propiciar un clima adecuado en el aula para el desarrollo y comprensión de la actividad de aprendizaje					
6.	Es necesario aplicar diversos recursos y estrategias pedagógicas en el desarrollo de las actividades de aprendizaje.					
7.	Es importante lograr que el proceso de aprendizaje se sustente en aspectos de crítica y reflexión de parte del estudiante.					
8.	Es importante, evaluar con frecuencia el aprendizaje en concordancia con los objetivos de la institución educativa (Enfoque de inclusión y la diversidad en todas sus expresiones)					
<b>PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA</b>						

ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
9.	Presento una actitud democrática y colaborativa en la institución educativa.					
10.	Busco formular y que se implementen proyectos innovadores que permitan mejorar la calidad educativa.					
11.	Me caracterizo por impulsar la existencia de relaciones de respeto entre los miembros de la comunidad educativa.					
12.	Es importante, informar de forma frecuente a los padres de familia y autoridades de la institución educativa sobre los avances en el proceso de enseñanza – aprendizaje.					
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE						
13.	Considero necesario reflexionar sobre mi labor docente para identificar los aspectos a mejorar.					
14.	Me identifico con la institución educativa y profesionalidad.					
15.	Busco impulsar el constante respeto a los derechos de las personas.					
16.	Trato de ejercer una labor docente honesta y justa centrada en la búsqueda de dar un mejor servicio educativo.					

Gracias por su colaboración



### Anexo 3: Validación de los instrumentos

#### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

##### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: TRIGOSO GARCÍA CARLOS  
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN  
 Especialidad : Filosofía y Ciencias Sociales  
 Instrumento de evaluación : Compromiso Docente  
 Autor (s) del instrumento (s) : Pocco Pinto (2018), modificado por Manuel Hidalgo Valles

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				✓	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las variables: Compromiso docente y Desempeño docente.					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: Compromiso docente y Desempeño docente.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
CÓHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: Compromiso docente y Desempeño docente.				✓	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


##### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento listo a ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 01 de ... julio de 2021

  
 DNI 01130899

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: TRIGOSO GARCÍA CARLOS  
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN  
 Especialidad : FILOSOFÍA Y CIENCIAS SOCIALES  
 Instrumento de evaluación : Desempeño Docente  
 Autor (s) del instrumento (s): Pocco Pinto (2018), modificado por Manuel Hidalgo Valles

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				✓	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable Compromiso docente y Desempeño docente					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: Compromiso docente y Desempeño docente.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Compromiso docente y Desempeño docente				✓	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento listo a ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto 01 de Julio de 2021



DNI 01130899

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Ruiz Saavedra, Fernando  
 Institución donde labora : UNSM T  
 Especialidad : Dr. Docencia Universitaria  
 Instrumento de evaluación : Compromiso Docente  
 Autor (s) del instrumento (s) : Pocco Pinto (2018), modificado por Manuel Hidalgo Valles

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las variables: Compromiso docente y Desempeño docente.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: Compromiso docente y Desempeño docente.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: Compromiso docente y Desempeño docente.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		50				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

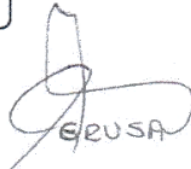
### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento listo a ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5

Tarapoto, 01 de Julio de 2021



.....  
 Dr. FERNANDO RUIZ SAAVEDRA

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Ruiz Saavedra Fernando

Institución donde labora : UNSM T

Especialidad : Dr. Docencia Universitaria

Instrumento de evaluación : Desempeño Docente

Autor (s) del instrumento (s): Pocco Pinto (2018), modificado por Manuel Hidalgo Valles

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable Compromiso docente y Desempeño docente					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: Compromiso docente y Desempeño docente.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Compromiso docente y Desempeño docente					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>50</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

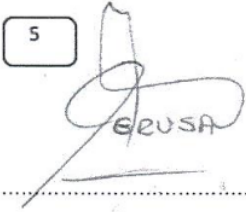
### II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento listo a ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5

Tarapoto 01 de Julio de 2021

  
 Dr. Fernando Ruiz Saavedra

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: *SANCHEZ COLINA, ROBERTO ESTEBAN*  
 Institución donde labora : *UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN*  
 Especialidad : *HISTORIADOR*  
 Instrumento de evaluación : Compromiso Docente  
 Autor (s) del instrumento (s) : Pocco Pinto (2018), modificado por Manuel Hidalgo Valles

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las variables: Compromiso docente y Desempeño docente.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: Compromiso docente y Desempeño docente.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: Compromiso docente y Desempeño docente.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>48</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento listo a ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 01 de Junio de 2021

  
*Roberto Esteban Sánchez Colina*  
 07403947

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: *SÁNCHEZ COLINA, ROBERTO ESTEBAN*  
 Institución donde labora : *UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN*  
 Especialidad : *HISTORIADOR*  
 Instrumento de evaluación : Desempeño Docente  
 Autor (s) del instrumento (s): Pocco Pinto (2018), modificado por Manuel Hidalgo Valles

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable Compromiso docente y Desempeño docente					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: Compromiso docente y Desempeño docente.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Compromiso docente y Desempeño docente				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<i>48</i>	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento listo a ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

**48**

Tarapoto *01* de *11* de 2021

*Roberto Sánchez  
 Colina  
 07403947*

### Anexo 3: Constancia de ejecución del proyecto



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE PICOTA  
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"



## INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA INTEGRADA TÉCNICA "ALBERTO LEVEAU GARCÍA"

### AUTORIZACIÓN

El que suscribe el Director de la Institución Educativa Emblemática Integrada "Alberto Leveau García", provincia de Picota, región San Martín, con Código Modular 0273748:

#### **AUTORIZA**

Al profesor **MANUEL HIDALGO VALLES**, en su condición de estudiante de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín, aspirante a optar el grado de maestro en gestión educativa; para desarrollar la investigación científica titulada: **Compromiso y desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Integrada Técnica "Alberto Leveau García" – Picota San Martín**, con recolección de datos a nivel virtual.

Se le expide la presente a su solicitud para los fines que estime determinar.

Picota, 30 julio 2021.

  
GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN  
DRE - SAN MARTÍN - UGEL PICOTA  
I.E.E. "ALBERTO LEVEAU GARCÍA"  
PICOTA SAN MARTÍN - JEC  
  
Mg. Leon Saavedra Saavedra  
DIRECTOR

# Compromiso y desempeño docente en la institución educativa emblemática integrada técnica "Alberto Leveau García" Picota 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.unsm.edu.pe">repositorio.unsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
4	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2%
5	<a href="https://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
6	<a href="https://tesis.unsm.edu.pe">tesis.unsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
7	<a href="https://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="https://revistainnovaeducacion.com">revistainnovaeducacion.com</a> Fuente de Internet	1%



9	<a href="http://repositorio.unjbg.edu.pe">repositorio.unjbg.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
10	<a href="http://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to Universidad Nacional de San Martín Trabajo del estudiante	1 %
12	<a href="http://repositorio.umch.edu.pe">repositorio.umch.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
13	<a href="http://distancia.udh.edu.pe">distancia.udh.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="http://apirepositorio.unh.edu.pe">apirepositorio.unh.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	<1 %
16	<a href="http://tesis.pucp.edu.pe">tesis.pucp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="http://repositorio.uct.edu.pe">repositorio.uct.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="http://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to unsaac Trabajo del estudiante	<1 %

20	<a href="#">1library.co</a> Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Atlantic International University Trabajo del estudiante	<1 %
22	Ana María Ortiz-Cabrera, Blanca Amagay Hidalgo-Hidalgo, Eddy Rosario Salinas-La-Torre, Oscar Eduardo Negrón-Oliva. "PROPUESTA DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVO N° 002 TUMBES, 2020", Prohominum, 2021 Publicación	<1 %
23	Submitted to Colegio Champagnat Trabajo del estudiante	<1 %
24	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
25	<a href="#">repositorio.utesup.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="#">fr.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="#">renati.sunedu.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="#">revistas.uam.es</a> Fuente de Internet	<1 %

---

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía Activo