

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO**



**RELACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y
DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PÚBLICAS DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DEL DISTRITO
DE HUÁNUCO 2017.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR EN CIENCIAS DE
LA EDUCACIÓN**

TESISTA: Mg. Edwin Huaynate Ortega

ASESOR: Dr. Nicéforo Bustamante Paulino

**HUÁNUCO - PERU
2019**

DEDICATORIA

A mis queridos padres Eufronio y Domitila quienes se fueron a la eternidad y desde ahí están guiando mi camino y que en vida me han sabido educar y guiar por un buen camino.

A mi esposa Nélide, a mis hijos: Sherly y Brayan por su apoyo incondicional y la razón de mi esfuerzo y superación, la sola presencia de mi familia me motiva para seguir buscando la superación y desarrollo personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Hermilio Valdizán por acogerme en su aulas y brindarme los conocimientos para graduarme como Doctor en Ciencias de la Educación.

A mi familia Huaynate Salazar por brindarme su apoyo incondicional y soporte emocional para poder seguir buscando la superación personal y profesional.

A los Docentes de la Escuela de Posgrado por compartir sus conocimientos y permitirme seguir creciendo profesionalmente.

Al Dr. Nicéforo Bustamante Paulino por su asesoramiento e involucramiento incondicional en el desarrollo de la presente tesis de Investigación Doctoral.

A todo los Directores, Sub Directores y Docentes de las Instituciones Educativas de Illathupa, N° 32011 Hermilio Valdizán, Loma Blanca y Alfonso Ugarte, por brindarme su apoyo con el desarrollo de los cuestionarios y fichas de evaluación del Desempeño docente para la realización de la presente investigación Doctoral.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco. Como metodología se utilizó el nivel explicativo, tipo de investigación cuantitativo, diseño de investigación no experimental. Con una población de siete y muestra de cuatro Instituciones Educativas. Tipo de muestreo no probabilístico. La Técnica que se utilizó fue la encuesta, el instrumento para la variable independiente fue el cuestionario con valor de escala Likert y para la variable dependiente fue la ficha de evaluación en el marco del buen desempeño docente, con escalas de validación. Se planteó la Hipótesis: No existe una relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente las IE de EBR del distrito de Huánuco 2017. Los Resultados del análisis inferencial fueron: Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación, donde, los grados de libertad de 12 para el nivel de significancia de 0,05 usando la tabla de distribución de Chi Cuadrado X^2 nos da un valor de: $x^2 = 21,0261$ situándose en la zona de rechazo de la H_0 . Llegando a la conclusión general que no existe una relación entre compromiso organizacional y el desempeño docente.

Palabras Clave: *compromiso organizacional, desempeño docente, motivación, identidad, aprendizaje, enseñanza, gestión escolar.*

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between organizational commitment and teaching performance in the Public Basic Educational Institutions of the District of Huánuco. The explanatory level, type of quantitative research, non-experimental research design was used as methodology. With a population of seven and sample of four Educational Institutions. Type of non-probabilistic sampling. The technique that was used was the survey, the instrument for the independent variable was the questionnaire with Likert scale value and for the dependent variable was the evaluation form in the framework of good teaching performance, with validation scales. The Hypothesis was raised: There is no relationship between the organizational commitment and the teaching performance of the EBR EI of the district of Huánuco 2017. The results of the inferential analysis were: As the level of significance is less than 0.05 ($0,000 \leq 0, 05$) we reject the null hypothesis and accept the research hypothesis, where, the degrees of freedom of 12 for the significance level of 0.05 using the square Chi distribution table X^2 gives us a value of: $x^2 = 21, 0261$ being located in the area of rejection of the H_0 . Arriving at the general conclusion that there is no relationship between organizational commitment and teacher performance.

Keywords: organizational commitment, teaching performance, motivation, identity, learning, teaching, school management.

ICHICLA - WALLKA

Cay aruta willapash ninmi, relacionta compromisuta organizacionalta nisyan, alli ruray yachacicuy yachay wasi huanucu marca 2017. objetivuta determinash relacionta compromisuta organizacional nisyan, alli ruray yachacicuy yachay wasi huanucu marca. Chaynuu rurash nivelta correlacionalta, Tiputa Investigacionta askata. Manami yañaypa. Marcallaqta kuna qanchis yachay wasi Huanucu marca. Rikachicuy chusku yachay wasi Huanucu marca. Tecnicata rurash tapukuy. Instrumentuta variablepita independientepita cash tapukuy chaniy escalata Likerta imapa variablepita dependientepita cash fichata yachachay munash alli ruray yachacicuy escalata Chaniyta. Hipotesista cash: Kaway Huk relacionta manaalli relacionta compromisuta organizacional nisyan, alli ruray yachacicuy yachay wasi Huanucu marca. Mirachiy analisisista inferencialta cashgan: Imanuu pay nivelta imakan ichicla ima $0,05$ ($0,000 \leq 0,05$) mana chaski hipotesista manam chawrasga chaski hukkaq hipotesista, chaypitaga ushanan ima hukta nivelta imakan $0,05$, Kaway Huk relacionta manaalli relacionta compromisuta organizacional nisyan, alli ruray yachacicuy yachay wasi Huanucu marca. Mayman gradosman nunagman 12 paq nivelta imakan $0,05$ usakuy tablamanta aypukuy chi cuadradota gonkaman chaniy $x^2 = 21,0261$ churycu zonaman mana chaski H_0 . Chay conclusionta Kaway Huk relacionta manaalli relacionta compromisuta organizacional nisyan, alli ruray yachacicuy yachay wasi Huanucu marca 2017.

Hatun rima: compromisuta organizacionalta, alli ruray yachacicuy, kushi-kusilla, kikin kay, yachakuy, yachachiy, apay yachana.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
RESUMEN.....	IV
ABSTRACT.....	V
ICHICLA – WALLKA.....	VI
ÍNDICE.....	VII
LISTA DE TABLAS.....	X
LISTA DE FIGURAS.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	1

CAPÍTULO I

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema de investigación.....	5
1.2 Justificación.....	8
1.3 Importancia o propósito.....	10
1.4 Limitaciones.....	11
1.5 Formulación del problema de investigación.....	12
1.6 Formulación de los objetivos.....	14
1.7 Formulación de hipótesis.....	16
1.8 Variables.....	19
1.9 Operacionalización de variables.....	20
1.10 Definición de términos operacionales.....	21

CAPÍTULO

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes.....	23
2.2 Bases teóricas.....	32
2.2.1 Compromiso organizacional.....	32

2.2.2 Compromiso organizacional y la motivación.....	33
2.2.3 Compromiso organizacional y la identidad.....	35
2.2.4 Compromiso organizacional y relaciones humanas.....	36
2.2.5 Factores del compromiso organizacional.....	38
2.2.6 Importancia.....	40
2.2.7 Actitud laboral en las organizaciones.....	43
2.2.8 Comportamiento organizacional.....	46
2.2.9 Desempeño docente.....	48
2.2.10 Competencias de los docentes.....	50
2.2.11 Dimensiones de la práctica pedagógica.....	51
2.2.12 Dominios del desempeño docente.....	57
2.2.13 Relaciones Interpersonales en el desempeño docente.....	65
2.3 Bases conceptuales.....	66
2.4 Bases epistemológicas o Bases filosóficas o Bases antropológicas.....	68

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Ámbito.....	70
3.2 Población.....	70
3.3 Muestra.....	72
3.4 Nivel y tipo de estudio.....	72
3.5 Diseño de investigación.....	73
3.6 Técnicas e instrumentos.....	74
3.7 Validación y confiabilidad del instrumento.....	75
3.8 Procedimiento.....	76
3.9 Plan de tabulación y análisis de datos.....	76

CAPÍTULO IV**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1 Análisis descriptivo.....	77
4.2 Análisis inferencial y contrastación de hipótesis.....	117
4.3 Discusión de resultados.....	132
4.4 Aporte de la investigación.....	140
CONCLUSIONES.....	146
RECOMENDACIONES.....	149
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	151
ANEXOS.....	155
MATRIZ DE CONSISTENCIA	
CONSENTIMIENTO INFORMADO	
INSTRUMENTOS	
VALIDACIÓN DEL (DE LOS) INSTRUMENTO (S) POR JUECES	
NOTA BIOGRÁFICA	
ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE DOCTOR	
AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA	

LISTA DE TABLAS

Tabla 01. Los docentes se muestran dispuestos a realizar actividades en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	79
Tabla 02. Los docentes se muestran satisfechos con su trabajo en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	80
Tabla 03. Los docentes se muestran seguros y confiados en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	81
Tabla 04. Los docentes demuestran sentimiento y cariño por la I.E. pública de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	83
Tabla 05. Los docentes participan activamente en las actividades programadas en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	84
Tabla 06. Los docentes participan en las actividades con seguridad en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	85
Tabla 07. Los docentes se involucran en el logro de los objetivos en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	87
Tabla 08. Los docentes trabajan en dirección al logro de metas en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	88
Tabla 09. Los docentes realizan actividades con dinamismo e imaginación en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	89
Tabla 10. Los docentes Interactúa creando un clima favorable en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	91
Tabla 11. Los docentes Demuestra equilibrio emocional en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	92
Tabla 12. Los docentes realizan planificación curricular en círculos de inter aprendizaje en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	93
Tabla 13. Los docentes demuestran conocimientos actualizados en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	95
Tabla 14. Los docentes elaboran creativamente la programación curricular en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	97
Tabla 15. Los docentes presentan oportunamente su planificación curricular en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	98
Tabla 16. Los docentes resuelven conflictos en base a la convivencia en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	99
Tabla 17. Los docentes organiza el aula para el aprendizaje en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	101
Tabla 18. Los docentes promueven el desarrollo del pensamiento crítico, reflexivo y creativo en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	102
Tabla 19. Los docentes utilizan recursos educativos en una sesión de aprendizaje en las I.E.P de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	104

Tabla 20. Los docentes utilizan métodos y técnicas para evaluar los aprendizajes en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	105
Tabla 21. Los docentes evalúan los aprendizajes y sistematizan los resultados en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	107
Tabla 22. Los docentes participan en la gestión del proyecto educativo institucional en las I.E. de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	108
Tabla 23. Los docentes Desarrollan proyectos de innovación pedagógica en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	109
Tabla 24. Los docentes fomentan el trabajo colaborativo en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	111
Tabla 25. Los docentes participan en eventos y actividades culturales en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	112
Tabla 26. Los docentes asisten con puntualidad al trabajo pedagógico en las I.E públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	114
Tabla 27. Los docentes toman decisiones respetando los derechos humanos en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	115
Tabla 28. Compromiso Organizacional y desempeño docente de las I. E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	117
Tabla 29. Compromiso organizacional y preparación para el aprendizaje de las Instituciones Educativas públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	119
Tabla 30. Compromiso organizacional y enseñanza para el aprendizaje de las Instituciones Educativas públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	121
Tabla 31. Compromiso organizacional y participación en la gestión escolar de las Instituciones Educativas públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	123
Tabla 32. Compromiso organizacional y desarrollo de la profesionalidad de las Instituciones Educativas públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	125
Tabla 33. Desempeño docente y motivación de las Instituciones Educativas públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	127
Tabla 34. Desempeño docente e identidad de las Instituciones Educativas públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	129
Tabla 35. Desempeño docente y relaciones humanas de las Instituciones Educativas públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	131

LISTA DE FIGURAS

Figura 01. Los docentes se muestran dispuestos a realizar actividades en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	79
Figura 02. Los docentes se muestran satisfechos con su trabajo en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	80
Figura 03. Los docentes se muestran seguros y confiados en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	82
Figura 04. Los docentes demuestran sentimiento y cariño por la institución educativa pública de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	83
Figura 05. Los docentes participan activamente en las actividades programadas en las I.E públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	84
Figura 06. Los docentes participan en las actividades con seguridad en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	86
Figura 07. Los docentes se involucran en el logro de los objetivos en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	87
Figura 08. Los docentes trabajan en dirección al logro de metas en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	88
Figura 09. Los docentes realizan actividades con dinamismo e imaginación en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	90
Figura 10. Los docentes Interactúa creando un clima favorable en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	91
Figura 11. Los docentes Demuestra equilibrio emocional en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	92
Figura 12. Los docentes realizan planificación curricular en círculos de interaprendizaje en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	94
Figura 13. Los docentes demuestran conocimientos actualizados en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	95
Figura 14. Los docentes elaboran creativamente la programación curricular en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	97
Figura 15. Los docentes presentan oportunamente su planificación curricular en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	98
Figura 16. Los docentes resuelven conflictos en base a la convivencia en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	100
Figura 17. Los docentes organiza el aula para el aprendizaje en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	101
Figura 18. Los docentes promueven el desarrollo del pensamiento crítico, reflexivo y creativo en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	103

Figura 19. Los docentes utilizan recursos educativos en una sesión de aprendizaje en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	104
Figura 20. Los docentes utilizan métodos y técnicas para evaluar los aprendizajes en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	106
Figura 21. Los docentes evalúan los aprendizajes y sistematizan los resultados en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	107
Figura 22. Los docentes participan en la gestión del proyecto educativo institucional en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	108
Figura 23. Los docentes Desarrollan proyectos de innovación pedagógica en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	110
Figura 24. Los docentes fomenta el trabajo colaborativo en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	111
Figura 25. Los docentes participan en eventos y actividades culturales en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	113
Figura 26. Los docentes asisten con puntualidad al trabajo pedagógico en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	114
Figura 27. Los docentes toman decisiones respetando los derechos humanos en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017.....	116
Figura 28. Chi cuadrada de la hipótesis general.....	118
Figura 29. Chi cuadrada de la hipótesis específica 1.....	120
Figura 30. Chi cuadrada de la hipótesis específica 2.....	122
Figura 31. Chi cuadrada de la hipótesis específica 3.....	124
Figura 32. Chi cuadrada de la hipótesis específica 4.....	126
Figura 33. Chi cuadrada de la hipótesis específica 5.....	128
Figura 34. Chi cuadrada de la hipótesis específica 6.....	130
Figura 35. Chi cuadrada de la hipótesis específica 7.....	132

INTRODUCCIÓN

La presente tesis de investigación titulada: Relación del compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas públicas de Educación Básica regular del distrito de Huánuco 2017. Ha sido abordado después de un diagnóstico preliminar, sobre los bajos resultados de la evaluación organizados por el programa PISA (Evaluación Internacional de estudiantes) y por el Ministerio de Educación con el programa ECE (Evaluación de la Calidad Educativa).

Es preciso analizar el porqué de estos bajos resultados, ¿dónde radica el problema?, ¿el docente tendrá que ver en estos resultados? ¿Cuál será la responsabilidad del docente? ¿Cuál es el compromiso del docente?, para responder estas interrogantes hemos formulado el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017?, esto nos ayudara a dilucidar el problema detectado.

Para poder conocer con mayor claridad este problema hemos formulado el siguiente objetivo: Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017. Y las especificaciones de acuerdo a las variables Independientes: Compromiso Organizacional y la variable Dependientes: Desempeño Docente. Las dimensiones de la Variable Independiente son: Motivación, identidad, Relaciones Humanas; y de la Variable

Dependiente Son: Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la Gestión escolar y desarrollo de la profesionalidad.

Se ha formulado la siguiente Hipótesis: Existe una relación negativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017. La Hipótesis negativa: Existe una relación positiva entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

El marco teórico responde a las variables y dimensiones a investigar, como el compromiso organizacional y el desempeño docente: Steers, (como se citó en Arias, 2001) Define el compromiso “como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización” (p.8).

Robbins. (1999). Señala que el compromiso organizacional, es una de tres tipos de actitudes que una persona tiene relacionadas con su trabajo y lo define como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros. (p. 142)

El Marco del Buen Desempeño Docente, establece pautas para que los docentes puedan realizar con mucha facilidad su labor docente, este documento fue elaborado por el Ministerio de Educación, para facilitar a los docentes, y en marco de este manual se elabora las fichas de evaluación de desempeño de docente. MBDD. (2012). Define:

En consecuencia, la sociedad actual pide a los educadores preparar a las nuevas generaciones para afrontar los desafíos de una sociedad futura aún en construcción. Los cuestionamientos sociales a los sistemas escolares y a los propios docentes exigen sistemas de desarrollo profesional que aseguren una formación del magisterio a la altura de los cambios sociales, que los acompañe y hasta los anticipe. (p. 12)

Metodológicamente la investigación se desarrolló en el ámbito del distrito de Huánuco, con una población de 7 Instituciones Educativas 201 docentes y una muestra de 3 Instituciones Educativas 115 docentes, Nivel: explicativo, tipo cuantitativo, diseño no experimental, se empleó la técnica de la encuesta, y los instrumentos empleados fueron el cuestionario y la ficha de evaluación de desempeño docente. Los resultados fueron con el procesamiento del programa SPSS, para comprobar la Hipótesis General y las específicas, Donde, los grados de libertad de 12 para el nivel de significancia de 0,05 usando la tabla de distribución de Chi Cuadrado X^2 nos da un valor de: $x^2 = 21,0261$ situándose en la zona de Rechazo de la H_0 . La investigación concluyo logrado demostrar que existe una relación negativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente.

La estructura de la presente tesis está distribuida en Capítulos, cada uno con sus respectivos parámetros. Capítulo I descripción del problema de investigación, fundamentación del problema de investigación, justificación, importancia o propósito, limitaciones, Formulación del problema de investigación general y específicos, formulación del objetivo general y específicos, formulación de

hipótesis general y específicas, variables, operacionalización de variables y definición de términos operacionales.

Capítulo II antecedentes, son las otras experiencias relacionadas a la tesis de investigación, bases teóricas que respaldan las variables de investigación, bases conceptuales, Bases epistemológicas o Bases filosóficas o Bases antropológicas.

Capítulo III metodología, aborda el ámbito, la población y la muestra de estudio, también se aborda el nivel y tipo de investigación, el diseño de investigación, se especifica la técnica e instrumento utilizados en la investigación, la validación y confiabilidad del instrumento, procedimientos, plan de tabulación y análisis de datos.

Capítulo IV se analizó los resultados y discusión, se realizó el análisis descriptivo de los resultados obtenidos, se efectuó el análisis inferencial y contrastación de hipótesis general e hipótesis específicos, con las respectivas hipótesis nula, para lo cual se utilizó el programa SPSS, luego se realizó la discusión de resultados, se realizó el aporte de la investigación, finalmente se llegaron a las conclusiones y recomendaciones o sugerencias.

CAPÍTULO I

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema de investigación

Los nuevos escenarios de la globalización inciden cambios directamente en todas las organizaciones sociales y las obligan a emprender rápidas transformaciones. La educación no es ajena a este fenómeno y por esta razón, el sistema educativo nacional enfrenta importantes desafíos para dar respuestas oportunas y pertinentes a las nuevas necesidades de formación y aprendizaje de los ciudadanos para el siglo XXI. En el Perú, la reforma educativa se ha enfocado principalmente en garantizar el derecho a la educación para todos y asegurar la calidad del aprendizaje.

La Crisis de la Educación Peruana, en cuanto se refiere a los resultados de la Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA) está por debajo de los estándares internacionales, precisamente ubicándose en los últimos lugares a nivel internacional en la evaluación comprensión de lectura, matemática y ciencia. Así como en la Evaluación Censal de Estudiantes en ámbito nacional, la Región de Huánuco se encuentra ubicada en el Rankin de

resultados en el los 5 ultimas regiones del Perú de acuerdo al informe de resultados ECE 2015.

El Proyecto Educativo Nacional (PEN) traza los lineamientos de la educación que queremos para el Perú al 2021, a través de sus seis objetivos estratégicos se enmarca las metas para una educación de calidad para todos; es precisamente el Ministerio de Educación (MED) pone en marcha cada uno de estos objetivos y muy en especial el objetivo estratégico N° 3 “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia”, para lo cual se ha desplegado un conjunto de programas de capacitación para los docentes y directivos y muy en especial a diseñado una guía de orientación para el docente con el nombre de “Marco de Buen desempeño Docente” que es una herramienta importante para los profesores de Educación básica regular (EBR).

Todo estos aspectos relevantes no ha favorecido casi en nada la calidad de la educación en el Perú, mas por el contrario se está empeorando la calidad educativa y la sociedad civil responsabiliza de este hecho a los profesores por su falta de voluntad y de compromiso para mejorar la crisis de la educación peruana, para buscar revertir este problema es necesario empoderar en el docente de la importancia del compromiso e involucramiento en el desempeño docente.

Estos malos resultados de la educación peruana y sobre todo en la región de Huánuco hace suponer que el desempeño de los docentes está por debajo de lo esperado y son uno de los responsables de la baja calidad de

aprendizaje por su falta de compromiso, de involucramiento, de profesionalismo, de idoneidad, de identidad con su trabajo y por la mejora de la calidad educativa.

La Escuela requiere cambios estructurales que logren aprendizajes de calidad, para ello es necesario el compromiso de los profesores para asumir con idoneidad el desempeño docente hacia el cumplimiento de los objetivos trazados, La gestión del director tiene como reto dinamizar los procesos para recuperar y reconstruir la práctica pedagógica del docente y crear nuevas formas de hacer escuela. El desempeño docente es una tarea fundamental que el docente realiza dentro y fuera de la Institución Educativa, tiene que cumplir con sus obligaciones como maestro, formar alumnos, compartir conocimientos para un aprendizaje eficiente. Fernández (2008) afirma:

Se entiende por desempeño docente al conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación. (p.390)

Es necesario hacer un recuerdo de las actitudes y el compromiso de los docentes de la década de los años 1950 hasta casi aproximadamente hasta los años 1980, en donde un maestro era el ejemplo, de vida de las personas, su condición de buen maestro, estaba sustentado en el compromiso con su comunidad, con sus alumnos, con los padres de familia, con su escuela porque lo hacía suyo, y se daba integro por la educación de

sus alumnos, es por eso es común escuchar a las personas mayores decir “la educación pasada fue mejor” “existían buenos maestros” “habían buenos alumnos”; de esos tiempos a estos tiempos el compromiso del docente dista mucho, porque en la actualidad el docente no se identifica con su comunidad, con sus costumbres, con sus alumnos, con sus padres de familia, se muestran apáticos, poco sociables, indiferentes a la educación de sus alumnos, estas actitudes negativas no pertenecen a un buen docente al servicio de la educación.

El desempeño docente, cuando se aborda desde la perspectiva subjetiva, se asocia con la forma cómo cada maestro valora la calidad de su trabajo y la satisfacción que experimenta con ella, cuando se enfoca desde una perspectiva objetiva, se relaciona con la cuantificación de los indicadores que se evalúan. (Fernández, 2008, p. 391)

1.2. Justificación

El presente trabajo de investigación titulado Relación del compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017, tiene como justificación abordar y conocer el tema de compromiso organizacional en el sector educación y sobre todo en los docentes de Educación Básica Regular, en relación al desempeño docente en las instituciones educativas del ámbito distrital de Huánuco.

El compromiso organizacional es una realidad problemática caracterizada por los docentes por su falta de compromiso con la práctica pedagógica, su poca identificación con su desarrollo personal y profesional, su carencia en el liderazgo con los alumnos, padres de familia y comunidad educativa en general, escasa participación en la gestión educativa; este problema afecta directamente en el desempeño docente por que no se involucran con la educación de los alumnos y esta dejadez o desidia no contribuye al logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Dentro del campo profesional, el docente no se encuentra comprometido consigo mismo, existe despreocupación por las diversas capacitaciones, cursos, talleres, estudios de pos grado, es decir no se preocupa por desarrollarse profesionalmente, esta actitud viene de la mano con su capacidad académica que es muy parco, no tiene una profundidad científica, solo se preocupa por dar lo elemental al alumnos, claro que en esto también contribuye los alumnos que solo se contentan con lo que el docente les brinda, esto hace que los docentes no se comprometen con su formación profesional y académica.

Desde el punto de vista de la demanda social necesitamos profesores altamente comprometidos con su labor de docente, con su labor de formado de personas, con su institución, con transformar a la sociedad, no necesitamos por ningún motivo docentes apáticos, insensibles, descuidados, desprestigiados, más por el contrario con un alto sentido de responsabilidad social.

El impacto será a nivel regional, porque permitirá hacer las réplicas, en otras instituciones educativas, así mismo es un insumo para poder realizar otras investigaciones con respecto al tema tratado en el presente trabajo de investigación.

El aporte del trabajo de investigación es que servirá para que todos los docentes tomen conciencia sobre el compromiso y la enorme responsabilidad que tienen con la educación para mejorar la calidad de aprendizaje en la educación peruana.

1.3. Importancia o propósito

La importancia de la presente investigación, es determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño docente, para mejorar la calidad de la educación ya que este problema es muy latente en todas las instituciones educativas del ámbito regional, de la misma manera buscar solucionar este impase y establecer pautas y sugerencias a las dependencias y autoridades educativas y gubernamentales regional y nacional.

El propósito, es buscar que el docente tome conciencia sobre su enorme responsabilidad que tiene ante la sociedad de formar ciudadanos de calidad, brindando una educación basada en valores, conocimiento académico, una condición fundamental del buen maestro es su compromiso con la formación de la persona. El maestro debe de ser un ejemplo de vida para sus alumnos, expresar el sentir de amor, ternura, transmitir confianza,

amistad, incentivar a los alumnos como el conocimiento embellece al hombre, encaminarles a la actitud de respeto por la persona y la valoración por el medio ambiente.

Otro propósito de la presente investigación es que el maestro muy aparte de enseñar, transmitir conocimiento, impartir valores, es su compromiso con la educación de sus alumnos, es la voluntad que nace de su propio instinto sin que nadie lo comprometa, dar lo mejor de sí, a cambio de nada, es decir queremos docentes con alto sentido de compromiso para hacer las cosa bien en beneficio de los estudiantes. El compromiso tiene que ser con la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, preocuparse por elevar el nivel del rendimiento académico, buscar formas y maneras de comprometerse con los padres de familia, brindar una adecuada atención y asesoramiento en busca de mejoras para con los estudiantes.

1.4. Limitaciones

Para la realización de la presente investigación, se ha presentado una serie de dificultades y limitaciones que se ha podido superar en la medida que se ha desarrollado la investigación y que a continuación se mencionan:

- a) Económico:** El financiamiento en todo el proceso de la investigación estuvo a cargo del investigador, lo que fue una limitante para cubrir los gastos, porque se necesitaba de un presupuesto especial, que en muchos casos no están disponibles.

- b) **Tiempo:** El factor tiempo también fue una limitante más, porque no se disponía de un tiempo adecuado por las múltiples responsabilidades, laborales, familiares y sociales.
- c) **Procesamiento estadístico de la investigación:** Por la falta de conocimiento en el procesamiento estadístico se recurrió a un experto que se mostraba indiferente al trabajo, lo cual fue una limitante para la investigación oportuna.
- d) **Compromiso familiar.** El compromiso familiar también fue una limitante porque hay hijos menores que atender, en cuanto se refiere a la salud de la familia.
- e) **Situaciones Imprevistas.** En las situaciones imprevistas se han presentado algunas dificultades que han obstaculizado la realización de la presente tesis como, el viaje, reuniones de trabajo, reuniones familiares, entre otros ajenos a la voluntad.
- f) **Salud.** La salud es otro de los factores que impidieron el avance de la presente investigación, como las constantes visitas al centro de salud.

1.5. Formulación del problema de investigación

Frente a la falta de compromiso de los docentes con la educación de los alumnos, por los motivos explicados en la descripción del problema, se hace necesario abordar el presente trabajo de investigación para poder comprender en su real magnitud esta falencia actitudinal de los maestros de las Instituciones Educativas del distrito de Huánuco. Por lo que es conveniente conocer el problema y a partir de ahí buscar formas de cómo

superar esta esta actitud negativa para lo cual se ha formulado el problema general y específico tal como se detalla a continuación.

1. 5.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017?

1.5.2. Problemas específicos

- a) ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la preparación para el aprendizaje de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017?
- b) ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017?
- c) ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la participación en la gestión escolar de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017?
- d) ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y el desarrollo de la profesionalidad de los docentes en las

Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017?

- e) ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la motivación en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017?
- f) ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la identidad en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017?
- g) ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y las relaciones humanas en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017?

1.6. Formulación de los objetivos

La formulación de los objetivos nos permitirá conocer con exactitud los resultados del problema ya que las hipótesis y las conclusiones tienen que responder a los objetivos, la discusión tiene que analizar los resultados en relación a los objetivos.

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

1.6.2. Objetivos específicos

- a) Establecer la relación que existe entre el compromiso organizacional y la preparación para el aprendizaje de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.
- b) Precisar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.
- c) Confirmar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la participación en la gestión escolar de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.
- d) Explicar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desarrollo de la profesionalidad de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.
- e) Establecer la relación que existe entre el desempeño docente y la motivación en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.
- f) Precisar la relación que existe entre el desempeño docente y la identidad en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

- g) Comprobar la relación que existe entre el desempeño docente y las relaciones humanas en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

1.7. Formulación de las hipótesis

La Hipótesis nos va servir para poder encontrar la relación de las variables independiente y dependiente, a través de las dimensiones, La hipótesis responderá al objetivo general y específico después de los resultados.

1.7.1. Hipótesis general

No existe una relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

1.7.2. Hipótesis nula

Existe una relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

1.7.2. Hipótesis específicos

Hi₁ No existe una relación entre el compromiso organizacional y la preparación para el aprendizaje de los docentes en las Instituciones

Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

Ho₁ Existe una relación entre el compromiso organizacional y la preparación para el aprendizaje de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

Hi₂ No existe una relación entre el compromiso organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

Ho₂. Existe una relación entre el compromiso organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

Hi₃ No existe una relación entre el compromiso organizacional y la participación en la gestión escolar de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

Ho₃ Existe una relación entre el compromiso organizacional y la participación en la gestión escolar de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

Hi₄ No existe una relación entre el compromiso organizacional y el desarrollo de la profesionalidad de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

Ho₄ Existe una relación entre el compromiso organizacional y el desarrollo de la profesionalidad de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017

Hi₅ No existe una relación entre el desempeño docente y la motivación en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

Ho₅. Existe una relación entre el desempeño docente y la motivación en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

Hi₆ No existe una relación entre el desempeño docente y la identidad en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

Ho₆ Existe una relación entre el desempeño docente y la identidad en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

Hi₇ No existe una relación entre el desempeño docente y las relaciones humanas en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

Ho₇ Existe una relación entre el desempeño docente y las relaciones humanas en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

1.8. Variables

1.8.1. Variable independiente. Compromiso organizacional.

La variable independiente de compromiso organizacional nos permitió determinar la relación con la variable dependiente, es decir especificar qué relación existe con el desempeño docente. La independiente es la que cambia o es controlada para estudiar sus efectos en la dependiente.

1.8.2. Variable dependiente. Desempeño docente.

La variable dependiente de desempeño docente nos permitió determinar la relación que existe con la variable independiente es decir especificar qué relación existe con el compromiso organizacional. La dependiente es la variable que se investiga y se mide.

1.9. Operacionalización de variables

Se realiza la distribución de las variables independiente y dependiente con sus respectivas dimensiones, cada dimensión con sus respectivos indicadores, se especifica los instrumentos utilizados durante la presente investigación, como el cuestionario para la variable Independiente y la Ficha de Evaluación de desempeño docente para la variable dependiente. Los Indicadores se derivaron en ítems, lo que evidenciamos adjuntando en los anexos. En la siguiente matriz especificamos con mayor claridad la operacionalidad de cada una de las variables.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
Variable Independiente: Compromiso organizacional	Motivación	1. Se muestra dispuesto a realizar actividades	Cuestionario
		2. Se muestra satisfecho con su trabajo	
		3. Se muestra seguro, confiado	
		4. Demuestra sentimiento, cariño por la Institución	
	Identidad	5. Participa activamente en las actividades programadas	
		6. Participa en las actividades con seguridad	
		7. Se involucra en el lograr de objetivos	
		8. Trabaja en dirección al logro de metas	
	Relaciones Humanas	9. Realiza diversas actividades con dinamismo e imaginación	
		10. Interactúa creando un clima favorable	
		11. Demuestra equilibrio emocional.	
		12. Planificación curricular en círculos de interaprendizaje	
Variable Dependiente Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje	13. Demuestra conocimientos actualizados	Ficha de evaluación de desempeño docente
		14. Elabora creativamente la programación curricular	
		15. Presenta oportunamente su planificación curricular	
	Enseñanza para el aprendizaje	16. Resuelve conflictos en base a la convivencia	
		17. Organiza el aula para el aprendizaje	
		18. Desarrollo del pensamiento crítico, reflexivo y creativo.	
		19. Utiliza Recursos educativos en una sesión de aprendizaje	
		20. Utiliza métodos y técnicas para evaluar el aprendizaje	
		21. Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados	
	Participación en la Gestión escolar	22. Participa en la gestión del proyecto educativo	
		23. Desarrolla proyectos de innovación pedagógica	
		24. Fomenta el trabajo colaborativo	
	Desarrollo de la profesionalidad	25. Participa en eventos y actividades culturales	
		26. Asiste con puntualidad al trabajo pedagógico	
		27. Toma decisiones respetando los derechos humanos	

1.10. Definición de términos operacionales

a) La variable independiente compromiso organizacional. Es una variable causal que determina el cambio en la variable dependiente de desempeño docente, se utilizó para describir o medir los factores que causa o influyen en el problema, a través de la presente variable se pretende determinar el compromiso del docente del distrito de Huánuco con la Institución Educativa donde labora, para lo cual se determinó la relación que existe a través de las siguientes dimensiones: Motivación, Identidad y Relaciones Humanas.

b) La variable dependiente desempeño docente. Es una variable que es modificada o alterada por la variable independiente de compromiso organizacional, a través de esta variable se determina la relación con el desempeño docente, como la falta de compromiso afecta al buen desempeño docente, para lo cual se determinó a través de las siguientes dimensiones: Preparación para el aprendizaje. Enseñanza para el aprendizaje. Participación en la Gestión escolar. Desarrollo de la profesionalidad.

c) Las dimensiones motivación, identidad y relaciones humanas. Son las que permiten determinar la variable Independiente compromiso organizacional del docente con su Institución Educativa, es decir que tan motivado se encuentra, cual es la identidad con su centro laboral, cual es la relación con los demás colegas o padres de familia, para poder determinar se elaboró los indicadores para cada dimensión en estudio.

d) Las dimensiones: Preparación para el aprendizaje. Enseñanza para el aprendizaje. Participación en la Gestión escolar. Desarrollo de la profesionalidad. Son los que permiten determinar la variable dependiente Desempeño Docente en las Instituciones Educativas, es decir que tan preparados se encuentran en cada una de estas dimensiones, y si la variable independiente compromiso organizacional determinan en los resultados de su desempeño. Par poder determinar se elaboró los indicadores para cada una de las dimensiones en estudio.

e) Los indicadores. Son los ítems que evidencian, muestran las manifestaciones de cada uno de las dimensiones en estudio, a través de los ítems nos permiten medir y cuantificar las variables y sus dimensiones, se elaboró para cada dimensión cierto número de ítems.

f) Los ítems o preguntas. Son las que definen el estudio de las variables, dimensiones e indicadores, Para cada Dimensión se estableció varios indicadores, para cada indicador se elaboró un cuestionario, que nos permitió recoger evidencias del problema y procesar los resultados, es decir es la parte operacional de la investigación.

g) Los instrumentos. Los instrumentos utilizados en la presente investigación Doctoral, fue para la variable independiente se utilizó un cuestionario con escala valorativa de tipo Likert. Para la variable Dependiente se utilizó la ficha de evaluación de desempeño docente de acuerdo al Marco del buen desempeño Docente (MBDD) elaborado por el Ministerio de Educación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Entre los antecedentes internacionales se ha encontrado investigaciones que tienen cierta aproximación o coincidencia con relación a mi trabajo de investigación doctoral, estos trabajos han sido desarrollados a nivel doctoral y Revistas científicas, respectivamente como puedo detallar a continuación:

a) Garrido, E. (2016). Compromiso con la profesión docente y con la institución. Cultura docente en la escuela de enfermería de la Universidad de Barcelona. Tesis para optar al título de Doctor/a por la Universidad de Barcelona. España; llego a las siguientes conclusiones:

En relación al primer objetivo de esta investigación, conocer el grado de compromiso que los docentes de la EUI de la UB tienen con

su profesión como docentes y con el centro en la que trabajan, así como el grado de estos compromisos a nivel afectivo, de continuidad y normativo, se puede concluir que:

1. En términos generales, los docentes que trabajan en la Escuela de Enfermería de la Universidad de Barcelona se sienten comprometidos con esta. Este compromiso se debe fundamentalmente al fuerte vínculo afectivo o emocional que establecen con ella, en menor medida a la obligación moral que sienten de continuar en la Escuela, y no es atribuible a los costes asociados que les supondrían a los docentes marchar de esta ni por las inversiones que los docentes han realizado en la Escuela, ni por su percepción acerca de la falta de alternativas disponibles fuera de la Escuela.

2. Los docentes que trabajan en la Escuela de Enfermería de la Universidad de Barcelona se sienten muy comprometidos con la actividad docente. Compromiso al que contribuye principalmente el fuerte vínculo emocional que establecen con la actividad docente y en menor medida el compromiso de continuidad y sentimiento de obligación con la actividad docente o con la docencia.

Respecto al segundo objetivo, diseñar y validar un instrumento que mida la cultura docente del profesorado de la EUI de la UB, se concluye que:

1. La primera versión obtenida del instrumento de medida diseñado para identificar cómo es la cultura profesional de los docentes de la

EUI de la UB, presenta unas propiedades psicométricas aceptables que proporcionan puntuaciones válidas y fiables. Así se han aportado elementos de juicio y evidencias que aseguran la validez –de contenido a partir del juicio de expertos, de constructo al aplicar el AFE y discriminante con ANOVA– y la fiabilidad (alfa de Cronbach de 0.934) del mismo.

En relación al tercer objetivo, analizar cómo es la cultura docente actual del profesorado de la EUI de la UB, y su relación con respecto al compromiso con la institución en la que trabaja y con su profesión docente, se puede concluir que:

1. En términos generales la cultura docente del profesorado de la EUI de la UB es favorecedora de la construcción de conocimiento por parte del estudiante. Depende de la categoría laboral del profesorado y evoluciona con la trayectoria profesional de estos. Son los docentes dedicados a jornada completa los que muestran una cultura docente más favorecedora, los que llevan más de 9 años trabajando en la EUI de la UB e incrementa hasta los 30 años de ejercicio docente y hasta que los docentes tienen 55 años de edad. (p. 142)

b) Barraza, A., y Acosta, M. (2015). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. Universidad autónoma del Estado de México. Sistema de información científica. Redalyc. Llegaron a las siguientes conclusiones:

Objetivo uno: establecer el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la EPD de la UJED. El nivel de compromiso organizacional que manifiestan los docentes es de 72%, ello permite afirmar que presentan un fuerte compromiso organizacional.

Objetivo dos: determinar las dimensiones del compromiso organizacional que presenta mayor y menor presencia entre los docentes de la EPD de la UJED. La dimensión del compromiso organizacional que se manifiesta con mayor fuerza en los docentes es la afectiva, mientras que la de menor intensidad es la calculada.

Objetivo tres: establecer los indicadores empíricos que reflejan la mayor o menor presencia del compromiso organizacional en los docentes de la EPD de la UJED. Los indicadores empíricos que se presentan con mayor intensidad entre los docentes son: trabajar en esta institución significa mucho para mí (90%), y me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución (86%), ambos de la dimensión afectiva. Mientras que los de menor intensidad son: trabajo en esta institución más porque lo necesito que porque yo quiera (42%), y podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista (42%), ambos de la dimensión calculada.

Objetivo cuatro: determinar el papel de las variables sociodemográficas en el compromiso organizacional de los docentes de la EPD de la UJED. Las variables sociodemográficas estudiadas no influyen de manera significativa en el compromiso organizacional,

aunque en lo particular la variable antigüedad laboral sí influye en la dimensión calculada. Asimismo la variable nivel académico influye en dos indicadores y las variables edad y antigüedad laboral inciden solamente en tres indicadores cada una. (p. 33)

2.1.2. Antecedentes nacionales

Entre los antecedentes nacionales se han tratado de buscar relación con mi trabajo de investigación, estos trabajos guardan relación y sirven como antecedentes de estudio que se realizó a nivel doctoral realizado en la cantuta jurisdicción de la ciudad de Lima y en Huancayo, respectivamente, lo cual detallaremos a continuación:

a) Sánchez, L. (2016). Cultura organizacional y expectativa laboral de los docentes de la Escuela Superior de Guerra del Ejército. Para optar al Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima – Perú. Llego a las siguientes conclusiones:

1. Se ha determinado que existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la expectativa laboral de los docentes de la Escuela Superior de Guerra del Ejército – Escuela de Postgrado.
2. Se ha determinado que existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la capacitación de los docentes de la Escuela Superior de Guerra del Ejército - Escuela de Postgrado.

3. Se ha determinado que existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral de los docentes de la Escuela Superior de Guerra del Ejército - Escuela de Postgrado. (p. 98)

b) Gonzales, C. (2017). Compromiso profesional y relaciones humanas en los docentes de la región Junín. Para optar el grado académico de doctora en educación. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo – Perú. Llego a las siguientes conclusiones:

1. El compromiso profesional en los docentes de Junín si influye en su posibilidad de establecer buenas o malas relaciones humanas.

2. Un buen nivel de compromiso profesional implica también un alto desarrollo de las habilidades para las buenas relaciones humanas y viceversa.

3. Los docentes que tienen alto compromiso profesional también tienen desarrolladas estas dimensiones específicas de las relaciones humanas y al contrario los que tienen bajo compromiso también tendrían poco desarrolladas estas áreas. Al no hallarse diferencias significativas en las dimensiones influencia y cambio podemos afirmar que el alto compromiso profesional no influye en el desarrollo de estas dimensiones.

4. El sexo, tiempo de servicio, UGEL a la que pertenece, edad, institución de egreso, tipo de institución, no tienen ninguna influencia

tanto en mayores o menores niveles de compromiso profesional docente como en las buenas o malas relaciones humanas que establecen los docentes.

5. Los docentes que siguen estudiando cursos adicionales y de especialización si tendrían un mayor compromiso profesional docente.

6. Los estudios adicionales como: doctorado, maestría, segunda carrera, especialización no mejora las relaciones humanas de docentes. (p. 58)

2.1.3. Antecedentes locales

Entre los antecedentes locales se ha podido encontrar tesis doctoral y tesis de maestro de la Universidad nacional Hermilio valdizan y la Universidad de Huánuco respectivamente, estas tesis tiene cierta similitud con mi investigación, las conclusiones que arribaron coincidan en algunos con las conclusiones de mi trabajo de investigación, lo cual refiero:

a) Meza, D. (2017). La gestión de personas y su desempeño en la empresa the lincoln electronic company de lima, 2016. Tesis para optar el grado académico de doctor en gestión empresarial. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Huánuco. Llego a las siguientes conclusiones:

1. Se identifica la nueva concepción de los recursos humanos y el establecimiento de un sistema de gestión de personas, la que incide en el desarrollo de las empresas en un entorno de alta competitividad. El enfoque tradicional de evaluación de los RRHH como una función aislada con estándares especiales está siendo reemplazado por un nuevo enfoque sustentado en la Gestión de las personas como creadores de ventajas competitivas para la empresa. Los métodos utilizados en nuestra investigación orientan a la obtención de mejores resultados. La moderna gestión de personas se basa en tres aspectos fundamentales: Las personas como seres humanos, las personas como activadores inteligentes de los recursos organizacionales, y, las personas como socios de la organización.

2. Conocer, que, los procesos de gestión de evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos. El estudio de la Función de los recursos Humanos y del proceso de Gestión de evaluación de desempeño, así como de su adecuación a los nuevos tiempos, constituye un gran desafío que las empresas deberán afrontar decididamente en los escenarios de mercados globalizados, si desean ser competitivos y permanecer en ellos. (p. 95)

b) Rojas, L. (2017). Cultura organizacional y la calidad de servicio en el Banco de la Nación oficina principal sede Huánuco – 2017. Tesis para optar el grado académico de maestro en ciencias administrativas

con mención en gestión pública. Universidad de Huánuco - Perú:
Llego a las siguientes conclusiones:

1. Se comprobó la Hipótesis Específica 1 plantea que el Reconocimiento del esfuerzo influye en la calidad de servicio en el Banco de la Nación oficina principal Sede Huánuco – 2017. La correlación encontrada fue de 0,712. A medida que existe un mayor reconocimiento del esfuerzo la calidad de servicio al cliente mejora.
2. Se comprobó la Hipótesis Específica 2 plantea que la comunicación y equidad organizacional influyen en la calidad de servicio en el Banco de la Nación oficina principal Sede Huánuco - 2017. La correlación encontrada entre ambas variables fue de 0.300. A medida que mejora la comunicación y equidad organizacional mejora parcialmente la calidad de servicio a los clientes.
3. Se comprobó la Hipótesis Específica 3 plantea que las relaciones humanas asertivas influyen en la calidad de servicio en el Banco de la Nación oficina principal Sede Huánuco - 2017. La correlación encontrada entre ambas variables fue de 0.205. A medida que las relaciones humanas son más asertivas mejora la calidad de servicio al cliente.
4. Se comprobó la Hipótesis Específica 4 plantea que el liderazgo influye en la calidad de servicio en el Banco de la Nación oficina principal Sede Huánuco - 2017. La correlación encontrada entre ambas variables fue de 0.401. A medida que existe un liderazgo mejora la calidad de servicio al cliente. (p. 68)

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Compromiso organizacional

El término compromiso organizacional es un tema bastante estudiado en estos últimos tiempos por la ciencia de la administración y por muchos autores y estudiosos de la época y muy en especial por Robbins (2009) quien define:

Como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse y comprometerse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea. (p.79)

El compromiso organizacional es un pilar fundamental dentro de una institución que requiere de mucha identificación, con su misión y visión institucional, el compromiso organizacional va más allá de un compromiso laboral. Steers (como se citó en Arias, 2001) define al compromiso como “la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización” (p.6).

El compromiso organizacional tiene que ver con una actitud de compromiso personal, con la Institución donde laboras, esto significa

que te tienes que identificar, hacerte propio, empoderarte de sus objetivos y metas. Las personas que tienen desarrollado el sentido de compromiso organizacional se identifican fácilmente con la institución donde laboran, se involucran con mucha facilidad en los aspectos de sus costumbres, normas que cada institución maneja. Para Díaz y Ruiz (como se citó en Torres, 2012) afirma:

El compromiso organizacional puede ser definido como una actitud laboral, caracterizada por la identificación que el empleado establece con las metas, objetivos, misión y visión de la empresa, teniendo como resultado el deseo del empleado por seguir participando en ella. De esta forma, el empleado toma la organización como de él, siente que el triunfo de ésta es el suyo y asume las responsabilidades desde una perspectiva más amplia buscando el bienestar de la organización y de todos los que la integran. (p. 84)

2.2.2. Compromiso organizacional y la motivación

El compromiso organizacional mucho tiene que ver con la motivación por que el trabajador tiene que estar dentro de una jornada laboral bastante motivado, alegre, animado, con ganas de hacer las cosas de la mejor manera y ser productivo para Institución donde labora. La motivación en estas circunstancias es un plus adicional para que las instituciones logren los objetivos, cumplan con la misión y visión que se han propuesto.

Las motivaciones se manifiestan por aptitudes que demuestran las personas, en su vida diaria y que solo se demuestra con las siguientes características:

Afán de triunfo. El afán de mejorar o destacarse, el afán orientador de mejorar o responder a una norma de excelencia, se orienta hacia los resultados con un gran afán de alcanzar objetivos y requisitos. Se fijan metas difíciles y aceptan riesgos calculados. Buscan información para reducir la incertidumbre y hallar la manera de desempeñarse mejor. Aprenden a mejorar su desempeño. **Compromiso.** Adoptar la visión y los objetivos de la organización o grupo. Están dispuestos a hacer sacrificios para lograr un objetivo general. Encuentran una sensación de ser útiles. Buscan activamente oportunidades para cumplir con la misión del grupo. **Iniciativa.** Están dispuestos a aprovechar cualquier oportunidad. Van tras el objetivo más allá de lo que se requiere o se espera de ellos. Prescinden de la burocracia y fuerza las reglas, cuando es necesario para cumplir con el trabajo. Moviliza a los demás mediante emprendimientos y esfuerzos inusuales. **Optimismo.** Persisten en ir tras la meta pese a los obstáculos y contratiempos. No operan por miedo al fracaso, sino por esperanza de éxito. Consideran que los contratiempos se deben a circunstancias manejables antes que a fallas personales. (Goleman, 2004, pp.147-157)

Las personas para que se desenvuelvan bien necesitan estar motivados, las emociones juegan un papel importante, es el motor que nos impulsa y conduce a estar activos y conseguir nuestros anhelos. Nuestros deseos solo se pueden conseguir con la motivación. “La motivación es un estado individual de la voluntad de las personas, que determina su disposición para realizar cualquier esfuerzo. Es una movilización de energía que afecta el entorno, y enriquece cualquier escenario organizacional” (Contreras, 2017, p. 90). En este mismo sentido. Espada (2006) afirma que la motivación:

Es un factor emocional básico para el ser humano y para cualquier profesional, estar motivado significa realizar las tareas cotidianas sin apatía y sin un sobreesfuerzo adicional; aunque para unos el trabajo o las actividades de todo orden pueden representar una carga, para otros es un acicate, un revulsivo y a veces una liberación. (p.4)

2.2.3. Compromiso organizacional y la identidad

El compromiso organizacional y la identidad son dos elementos que se complementan en una institución laboral, sobre todo en lo educativo, porque la identidad de las personas se manifiesta con el amor, cariño, hacia su centro laboral. Larraín (2001) se refiere a la identidad como “una cualidad o conjunto de cualidades, con las que una persona o grupo de personas se ven íntimamente conectados” (como se citó en Fernández y Useche p.23).

La identidad es una categoría fundamental dentro de una organización social, permite conocer de cerca las costumbres, formas de organizarse, actividades a desarrollarse, e involucrarte dentro de la convivencia social. Marcelo (2009) “La identidad profesional contribuye a la percepción de autoeficacia, motivación, compromiso y satisfacción en el trabajo del profesorado y es un factor importante para convertirse en un buen profesor. La identidad está influida por aspectos personales, sociales y cognitivos” (p.20).

La identidad de las personas con su centro laboral, es muy importante porque el trabajador se hace suyo, es parte activo del grupo que trabaja por lograr la visión y misión de una Institución. François (1989) afirma:

La Identidad es la manera como el actor interioriza los roles y estatus que lo son impuestos o que ha adquirido y a los cuales somete su personalidad social. La identidad social es entonces más fuerte si el actor ha integrado bien los sistemas normativos y las expectativas que le son atribuidas por los demás y por el sistema. (p. 520)

2.2.4. Compromiso organizacional y relaciones humanas

La Teoría de las Relaciones Humanas fue desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores Mery Perker Follet, Abrham Maslov y Douglas Mc Gregor en los Estados Unidos en los años de 1930. Estos

estudiosos de la materia consideran que las Relaciones Humanas juega un papel importante dentro de las organizaciones sociales. Soria (2004) “Las Relaciones Humanas constituyen un cuerpo sistemático de conocimientos cuyo objetivo es la aplicación y predicción del comportamiento humano dentro de las organizaciones. Su finalidad última es la de contribuir al logro de una sociedad más justa y satisfecha” (p. 38).

Las relaciones humanas es una categoría que sirve para interactuar entre los seres humanos, no puede existir ningún ser humano que nunca ha vivido alejado de la sociedad, por ende el hombre nace y muere dentro de un grupo social, es ahí donde desarrolla la capacidad de relacionarse con sus semejantes para poder vivir en grupos, realizar trabajos cooperativos, trabajos en equipo, con la finalidad de solucionar problemas y cohabitar en armonía. Dalton, Hoyle y Wats (2007) afirma: “Las relaciones humanas estudian la interacción. Pueden realizarse en ámbitos organizacionales o personales, pueden ser formales e informales, estrechas o distantes, antagónicas o cooperativas, individuales o colectivas” (p. 2).

La teoría de las relaciones humanas de How Thorne explica el comportamiento humano en las organizaciones, señala que el nivel de producción es el resultado de la integración social es decir la capacidad social del trabajador es lo que va a determinar su nivel de

competencia y eficiencia; entre mayor sea su integración social en el grupo de trabajo mayor será la disposición de producir. Mayo (1972) dice que “la teoría de las relaciones humanas o interpersonales, habla sobre crear las condiciones ambientales adecuadas para que el trabajador pueda adaptarse de la mejor manera al trabajo y que a su vez el trabajo se adapte al trabajador” (p. 101).

2.2.5. Factores del compromiso organizacional

Para que una empresa o instituciones organizadas logren resultados que se han trazado en sus objetivos, así mismo cumplan con los propuestos en la misión y visión es necesario desarrollar y empoderar entre sus trabajadores una serie de factores que le van brindar y garantizar una adecuada productividad en un corto y mediano plazo, los factores que se tiene que trabajar para lograr los cometidos institucionales lo detallamos a continuación:

El hombre organizacional. El compromiso organizacional depende de otros factores para que pueda definirse como tal, una de estas es el “hombre organizacional” que tenga la predisposición física y psíquica para asumir un compromiso dentro de una institución. Chiavenato (2007) lo define: “El hombre organizacional refleja una personalidad cooperativa y colectivista” (p. 252).

Objetivo organizacional. Otro de los factores importantes es para un buen compromiso organizacional es el objetivo organizacional.

Un objetivo organizacional es una situación deseada que la organización intenta alcanzar. Es una imagen que la organización pretende para su futuro. Si el objetivo se alcanza, él deja de ser la imagen orientadora de la organización y es incorporado a ella como algo real y actual. (Chiavenato, 2007, p. 259)

Conducta organizacional. El compromiso organizacional, depende de otro factor que tiene que ver con la conducta de las personas, es decir cómo es su comportamiento dentro de las instituciones, precisamente el autor que hace referencia a este aspecto. Chiavenato (2007) quien los define:

Es el estudio de la dinámica de las organizaciones y como los grupos e individuos se comportan dentro de ellas (...) la organización únicamente puede alcanzar sus objetivos si las personas que la componen coordinan sus esfuerzos con la finalidad de alcanzar algo que individualmente jamás conseguirían. (...) una organización tiene expectativas sobre sus participantes en relación con sus actividades, talentos y potencial de desarrollo, también los participantes tienen sus expectativas en relación con la organización. (p.303)

Desarrollo organizacional. El compromiso organizacional también tiene que mucho con el grado de desarrollo organizacional de las instituciones, y que las personas se involucren y adapten

rápidamente a su nueva cultura organizacional, las sociedades e instituciones crecen es porque sus hombres han desarrollado una cultura de organización y como consecuencia las sociedades e instituciones avanzan y cuando una sociedad es desorganizada o no tienen una cultura de organización el pueblo se atrasa y nunca alcanzan a desarrollarse. Chiavenato (2007) afirma que: “El punto principal del DO está en cambiar a las personas y la naturaleza y la calidad de sus relaciones de trabajo. Su énfasis está en el cambio de la cultura de la organización” (p.327).

El clima organizacional. Otro de los factores que tiene mayor influencia en una institución o empresa es el clima organizacional ya que muchas instituciones dependen de este factor para sus éxitos, lo cual implica en cultivar y desarrollar la convivencia armoniosa entre los trabajadores y directivos dentro de sus respectivas organizaciones. Chiavenato (2007) lo define de la siguiente manera: “es la calidad o propiedad del ambiente organizacional que se observa o experimenta por los participantes de la organización y que influencia su conducta” (p.468).

2.2.6. Importancia

La importancia del compromiso organizacional es que se busca lograr metas, objetivos y resultados con eficiencia y eficacia, para lo cual es factor importante el hombre que trabaja para una institución, demostrando en todo momento lealtad, honestidad, honradez,

transparencia, etc. Hellriegel y colbs. (Como se citó en Edel, Garcia y Casiano. 2007). Afirma: “El compromiso organizacional va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización, el compromiso es una actitud hacia el trabajo” (p. 55).

El éxito de una organización radica en el compromiso que los colaboradores demuestran para con la empresa que laboran, esta actitud es la piedra angular de toda organización social, si es que los trabajadores no se comprometen con la organización tiende a obtener bajos resultados y como consecuencia son pasibles de una inminente quiebra, en caso contrario se obtendrán excelentes resultados. Para revertir estos malos resultados también hay mucha responsabilidad de los jefes o directivos por que no se han preocupado por ver de cerca que está ocurriendo, buscar mecanismos para poder escuchar a los colaboradores y brindarles mejores condiciones laborales, donde el trabajador se siente cómodo, satisfecho en su puesto de trabajo. Cabe aquí hacer referencia de una frase coloquial “tienes que sudar la camiseta” en efecto esta frase sintetiza la importancia del compromiso organizacional.

La importancia del compromiso organizacional tiene que estar relacionado a que los trabajadores se desempeñen en condiciones óptimas, con las garantías de seguridad, salubridad, económicas, por parte del empleador, solo así se podrá obtener resultados positivos. Edel, et al., (2007), “sostiene que existen evidencias de que las

organizaciones cuyos integrantes poseen altos niveles de compromiso, son aquellas que registran altos niveles de desempeño y productividad y bajos índices de ausentismo” (p. 55).

Los estudiosos sobre el compromiso organizacional y su importancia han hecho muchos aportes debido a que el compromiso de un trabajador con su empresa donde trabaja aporta mucho en el desarrollo personal, social y empresarial. Grandes empresas han desarrollado y logrado el éxito debido a que sus trabajadores han tenido un compromiso por sacar adelante a las Instituciones donde laboran. Hellriegel y cols (como se citó en Edel et al., 2007) explica la importancia del compromiso organizacional de la siguiente manera:

Así pues, para las organizaciones, la relación entre el compromiso organizacional y la rotación es uno de los factores más importantes, pues mientras más intenso sea el compromiso del empleado con la organización, menos probable es que renuncie. También resulta que un compromiso firme se correlacione con bajo ausentismo y productividad relativamente alta. ... Es más, las personas comprometidas tienden a dirigirse más hacia las metas y perder menos tiempo durante el trabajo, con una repercusión positiva sobre las mediciones típicas de la productividad. (p. 56)

La importancia del compromiso del trabajador, en este caso del docente con su Institución Educativa es muy valiosa porque permite lograr la visión, la misión y los objetivos estratégicos que se han propuesto lograr. Davis y Newstrom (como se citó en Edel et al., 2007) refiere:

A parte de ello, el grado de compromiso suele reflejar el acuerdo del empleado con la misión y las metas de la empresa, su disposición a entregar su esfuerzo a favor del cumplimiento de éstas y sus intenciones de seguir trabajando en la institución. (p.55)

2.2.7. Actitud laboral en las organizaciones

La actitud laboral tiene que ver con los valores morales y éticos que un colaborador demuestre con su empresa haciendo como si fuera suyo, así la combinación de la parte emocional, cognitiva y conductual van a llevar a una organización empresarial al éxito y progreso. Las actitudes positivas de un colaborador llevarán a ser digno de imitar por parte de otros colaboradores, cuando un empleado demuestra una actitud negativa también es imitado por otros trabajadores de manera negativa, estas actitudes sean positivas y negativas tienen que ver mucho en el éxito de una organización empresarial. Estas actitudes positivas que todo trabajador de una organización empresarial que tiene que demostrar lo detallamos con mayor precisión a continuación.

Afectivo. La afectividad de un trabajador en una empresa es la manifestación de cariño, sentimiento, amor, pasión, por hacer las cosas de la mejor manera. Para Robbins y Coulter (2005) afirma:

El componente afectivo de una actitud es la parte emocional o sentimental de una actitud. Usando nuestro ejemplo, este componente se reflejaría en la declaración “no me gusta (...) porque discrimina a las minorías”. Por último, el afecto puede conducir a resultados de comportamiento. (p.344)

Helrrigel y Slocum (2004), consideran que el componente afectivo lo constituye “los sentimientos, sensibilidades, disposición de ánimo y emociones sobre alguna persona, idea, acontecimiento u objeto; es por ello, una actitud, que representa la interacción de los sentimientos, la cognición y las tendencias del comportamiento en relación con algo” (p.49). Los investigadores, Robbins y Coulter (como se citó en Torres y Díaz, 2012) expresan:

La afectividad se caracteriza por: a) el predominio de la reacción afectiva sobre la percepción y el pensamiento. b) la inhibición de las funciones conscientes, c) dirigir el pensamiento, las tendencias y el querer hacia objetivos determinados, d) oscilar entre dos polos: lo agradable lo desagradable. El afecto codifica información de manera significativa, esto puede conllevar al contexto físico y social. (p. 89)

Cognitivo. Para Robbins y Coulter (2005) “El componente cognoscitivo de una actitud se refiere a las creencias, las opiniones, el conocimiento o la información que tiene una persona. La creencia de que la discriminación es incorrecta, ilustra una cognición” (p.344). Para Alcover, Martínez, Rodríguez y Domínguez (2004), el componente cognitivo “es un medio de interacción con el entorno que a la vez que lo construye es construida por él” (p. 213). Por otro lado, según Weiten (2006) el componente cognitivo “está constituido por las creencias referentes al objeto de la actitud” (p. 663).

El conocimiento del centro laboral te permite conocer de cerca sus fines, objetivos, metas, visión y misión, es decir que es lo que quieres lograr, estos conceptos tienen que tener estrecha relación con el conocimiento de sus derechos y sus obligaciones dentro de la institución donde labora, en todo caso si un trabajador no conoce sus obligaciones es improductivo. Torres y Díaz (2012) explican con respecto al componente cognitivo, como: “Uno de los aspectos relevantes de la actitud parte de lo que se piensa, de lo que se sabe y comprende acerca de los hechos o situaciones pertinentes, de allí que se habla del componente cognitivo” (p. 91).

Conductual. El componente conductual juega un papel muy importante dentro de las instituciones y organizaciones, la persona por ser un ser inteligente y tener un alto grado de razonamiento tiene desarrollado el sentido ético, posee un alto nivel de conducta social, a diferencia de los otros seres que no han desarrollado la actitud del

comportamiento, por eso el ser humano es un ser muy especial y sabe lo que hace el bien o el mal. Para Robbins y Coulter (2005) “El componente de comportamiento se refiere a la intención de comportarse de una manera determinada hacia alguien o algo” (p.344). Al respecto Torres y Díaz (2012) han explicado de la siguiente manera:

El estudio de la conducta, de las personas dentro de una empresa, es un reto nunca antes pensado por los gerentes y hoy constituye una de las tareas más importantes; la organización debe buscar adaptarse a la gente que es diferente ya que el aspecto humano es el factor determinante dentro de la posibilidad de alcanzar los logros de la organización. En el medio de las organizaciones, los gerentes son modelo a seguir por sus trabajadores, lo cual son vitales para su conducta, por ello, la importancia de éstos para la organización, ya que de ellos depende la imagen de la organización. (p. 94).

2.2.8. Comportamiento organizacional

El comportamiento organizacional ha sido materia de análisis por muchos investigadores, estudiosos, para darle sentido a esta corriente académica. Champoux (como se citó en Robert, 2012) Define:

El comportamiento organizacional es el estudio del desempeño y de las actitudes de las personas en el seno de las organizaciones. Este campo centra su análisis en cómo el trabajo de los empleados contribuye o disminuye la eficacia y productividad de la organización. (P. 2).

El comportamiento organizacional, es la actitud de las personas dentro de una institución laboral. Robert (2012) En su libro comportamiento organizacional hace una mención muy especial sobre la relación entre los directivos y el trabajador. Dice:

Existe una relación importante entre la gestión y el comportamiento organizacional. El CO intenta explicar el comportamiento humano dentro de las organizaciones, utilizando para ello las teorías pertinentes. Muchas de estas teorías hacen referencia a problemas a los que se enfrentan regularmente los directivos en su trabajo, como la motivación de sus subordinados; el trazado eficiente de la dirección estratégica de la firma; la prestación de un impecable servicio al cliente; el entrenamiento y la integración de las tareas de equipos auto dirigidos; la creación de sistemas de incentivos y de recompensas que reconozcan los logros personales dentro de un ambiente de culturas de gran desempeño laboral que dependen en gran medida de tecnologías digitales en las manos de equipos auto dirigidos. (p. 3)

El comportamiento organizacional tal como lo especifican muchos autores y estudiosos es la manera de como demuestras las actitudes dentro de una institución laboral, la manera como te relacionas con los demás compañeros de trabajo. Robbins (2009) lo conceptúa:

El comportamiento organizacional (CO) es un campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, grupos y estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones. (...) Nuestra definición se resume así: el CO se ocupa del estudio de lo que hacen las personas en una organización y de cómo afecta su comportamiento al desempeño de ésta. (pp. 10 - 11)

2.2.9. Desempeño docente

El Desempeño docente es la actitud de trabajo por parte del docente es el cumplimiento de sus funciones, es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo en el aspecto pedagógico, didáctico, psicológico, tiene dominio de los procesos pedagógicos, conoce con mucha facilidad los contenidos, métodos y técnicas, elabora estrategias de enseñanza. El docente es considerado como un profesional experto en procesos de enseñanza y aprendizaje, son los formadores de personas en el

aspecto integral, en el aspecto académico, orientador para encaminar a sus estudiantes.

A lo largo de la historia académica investigadores han realizado estudios sobre el papel del docente y su desempeño. Cooper (1997) Tiene el concepto de docente y desempeño docente de la siguiente manera:

En la práctica se reserva tal denominación para las personas cuya función profesional u ocupacional principal, es ayudar a otras personas a aprender nuevos saberes y a desarrollar nuevas formas de comportamiento, se considera usualmente que un docente profesional idóneo, debe tener dominio de una especialidad de la cultura humana, capacidad investigativa, capacidad didáctica, autonomía profesional, excelente comunicabilidad, indiscutible nivel ético, aceptable cultura general, vocación docente y de servicio social, empatía, capacidad de facilitar un clima psicosocial participativo y una serie adicional compleja de rasgos cognoscitivos, estilísticos y de personalidad, tales como el liderazgo y la autoestima. (p. 48).

El desempeño docente es entendido como el buen ejercicio de la profesión, enalteciendo la dignidad del maestro, dentro y fuera de una Institución Educativa, el buen maestro es el ejemplo de todo los ciudadanos, porque en su persona van a mirar como un ejemplo de un

ser perfecto. Cahuana (2006) Hace un aporte sobre el desempeño docente como “el ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones y roles establecidos legal, institucional y socialmente, pero que son inherentes a la profesión docente” (p.65).

Otro de los estudiosos del tema como Acevedo (2002) define que el desempeño docente:

Es la actuación del docente en relación a cada uno de los aspectos relevantes del ejercicio de su profesión. En esta definición se trata de enfatizar la actuación del docente, lo que hace, cómo enseña, pues esto es en ocasiones la única vía de realización del perfil propuesto. (p. 85)

2.2.10. Competencias de los docentes

Es el conjunto de habilidades, destrezas, conocimientos, aptitudes, estrategias, que el docente maneja, para poder desempeñarse, con éxito dentro de su labor como docente, así mismo la combinación de los valores, éticos morales, habilidades sociales, manejo de su inteligencia emocional, y estar predispuesto a enseñar con el ejemplo, porque es un referente para los alumnos; sin despegarse de los pilares de la educación como: saber, ser, hacer y convivir. Zabala y Arnau (2008) hace una conceptualización sobre las competencias como: “La capacidad o habilidad de efectuar tareas o hacer frente a situaciones diversas de forma eficaz en un contexto

determinado. Y para ello es necesario movilizar actitudes, habilidades y conocimientos al mismo tiempo y de forma interrelacionada”. (pp. 43 – 44)

La competencia de los docentes es muy importante por te permite desarrollar las actividades pedagógicas con mucha facilidad, te conviertes en un experto en compartir un proceso de enseñanza y aprendizaje, te permite hacer tu trabajo de la manera más sencilla, haciendo uso de las habilidades, destrezas y que al final te conviertes en un competente. Comellas (2002) en su obra las competencias del profesorado para la acción tutoría, conceptúa a la competencia docente como:

Aquella habilidad que permite la ejecución correcta de una tarea, lo que implica tanto la posesión de ciertos conocimientos como la práctica en la resolución de tareas, por lo que se dice que una persona es competente cuando es capaz de “saber, saber hacer y saber estar” mediante un conjunto de comportamientos (cognitivos, psicomotores y afectivos) que le permiten ejercer eficazmente una actividad considerada generalmente como compleja. (p.19).

2.2.11. Dimensiones de la práctica pedagógica

Se entiende por dimensiones de la práctica pedagógica al conjunto de potencialidades fundamentales con las que se articula la

labor pedagógica del docente, es la formación integral del docente en el aspecto ético, espiritual, cognitiva, afectiva, comunicativa y personal para ejercer bien trabajo. Nos ocuparemos de alguno de ellos a continuación.

Dimensión personal. La práctica pedagógica del docente es esencialmente una labor humana, el maestro es un individuo con sentimientos, emociones, valores, dificultades, costumbres, hábitos, características, cualidades, etc. Es un ser social y político por naturaleza, que se encuentra en constante aprendizaje, no está acabado su desarrollo de formación personal y desarrollo de formación profesional.

El docente es un ser capaz de trazar su destino, analizar su pasado, presente y construir su futuro, en base a su trabajo y dedicación, es un ser social porque tiene la capacidad de interrelacionarse con sus semejantes dentro de un contexto social y cultural.

Dimensión institucional. La escuela constituye una organización donde se despliegan las prácticas pedagógicas docentes. Constituye el escenario más importante de socialización personal y profesional, pues es allí donde se aprenden los conocimientos, saberes, normas, leyes, tradiciones, costumbres, religiones, diferentes formas de vida. En este sentido, la escuela es una construcción cultural en la que cada maestro aporta sus intereses,

habilidades, proyectos personales y saberes a una acción educativa común.

La organización institucional influye en la formación de la personalidad de las personas, que se encuentran involucrados en ella, así como profesores, alumnos, padres de familia, porque están siendo regidos por ciertas normas de comportamiento y comunicación entre los agentes educativos o comunidad educativa.

La cultura escolar son los saberes y prácticas de enseñanza que se socializan en el gremio; las costumbres y tradiciones, estilos de relación, ceremonias y ritos; modelos de gestión directiva y condiciones laborales, normativas laborales y provenientes del sistema más amplio y superiores.

Dimensión interpersonal. La práctica pedagógica docente se fundamenta en las relaciones de los agentes de la comunidad educativa que intervienen en el quehacer educativo: alumnos, ex alumnos, docentes, directores, madres y padres de familia, las instituciones sociales, autoridades y sociedad en general. Estas relaciones son complejas, pues los distintos actores educativos poseen una gran diversidad de características, metas, intereses concepciones, creencias, etc. La manera en que estas relaciones se construyen, constituyendo un ambiente de trabajo, representa el clima institucional que cada día se va construyendo dentro de una institución educativa educativo.

Las relaciones interpersonales dan como resultado el clima institucional lo que hace suponer que una buena relación interpersonal se crea un buen clima institucional. Silviera (como se citó en Bolaños 2015) hace una definición sobre las relaciones interpersonales como:

El conjunto de interacciones entre dos o más personas que constituyen un medio eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos y opiniones, las relaciones interpersonales, son también el origen de oportunidades, diversión y entretenimiento de los seres humanos, se consideran una fuente de aprendizaje. (pp. 8 – 9)

Una relación interpersonal es una interacción social recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que como tales, se encuentran reguladas por las leyes y normas de las instituciones.

Dimensión social. La dimensión social de la práctica docente se refiere al conjunto de relaciones que el docente percibe y expresa su tarea como agente educativo cuyos beneficiarios son diversos sectores sociales. La dimensión social lo constituye la participación activa de la sociedad, la comunidad, los padres con relación a la escuela ya sea de manera externa o interna.

La participación activa del docente en la sociedad es vital, porque el profesor es el llamado conocedor de todo los aspectos, aún más en

sociedades poco desarrollados, porque ahí el docente despliega todo su saber para solucionar un problema social del entorno, aunque suena paradójico el docente hace de juez de paz, secretario, abogado, es decir es el organizador de todo los eventos y el solucionador de todo los problemas, quien más que un maestro que conoce todo y lo sabe todo.

Dimensión didáctica. La dimensión didáctica corresponde al docente conocer las herramientas necesarias para generar un buen aprendizaje, es decir cómo enseñar a aprender para lo cual debe de ser un experto conocedor de los métodos de enseñanza, técnicas de enseñanza, estilos de aprendizaje, utilizar las herramientas tecnológicas, dosificar los medios y materiales de enseñanza, llevar acabo un buen proceso pedagógico, estar constantemente, capacitándose, innovándose, fomentando círculos de interaprendizaje con sus demás colegas, incentivando a sus pares a la mejora continua de su labor docente.

La dimensión didáctica es el conjunto de programaciones, planes y programas que utilizan los maestros como guías las reuniones que tienen con el directivo para poder establecer nuevas formas didácticas de enseñanza para resolver problemas en equipo. Esta dimensión se refiere al papel del docente como agente que, a través de los procesos de enseñanza aprendizaje, orienta, dirige, facilita y guía el aprendizaje

de los alumnos organizados colegiadamente para que los alumnos construyan sus propios conocimientos.

En este sentido, la función del profesor en lugar de transmitir conocimientos, es la de facilitar los aprendizajes que los mismos estudiantes construyan en un laboratorio, en un aula de clases. Es necesario analizar: los métodos de enseñanza que se utilizan, la forma de organizar el trabajo con los alumnos, el grado de conocimiento que poseen, las normas del trabajo en aula, los tipos de evaluación, los modos de enfrentar problemas académicos y los aprendizajes que van logrando los alumnos.

Dimensión valoral. Intervienen los valores éticos y morales del docente que fomentan dentro de la escuela. La práctica pedagógica del docente no es neutra, inevitablemente conlleva un conjunto de valores. Cada profesor, en su práctica educativa, pone de manifiesto sus valores personales, creencias, actitudes y juicios. El maestro va mostrando sus modos de valorar las relaciones humanas y el conocimiento y sus maneras de guiar los aprendizajes.

Un buen profesor ha de ser, sin duda alguna, un experto en su materia y en la técnica didáctica relacionada con su especialidad, pero al mismo tiempo ha de ser, también, alguien que comprende que los aspectos éticos de la labor docente forman parte de la entraña misma de su trabajo cotidiano, de modo que estos aspectos no son un

adorno, no son un añadido vistoso para dar una buena imagen, sino la clave y el sentido mismo de su quehacer. (Martínez, 2010, p.14)

2.2.12. Dominios del desempeño docente

De acuerdo al manual del marco de buen desempeño docente elaborado por el Ministerio de Educación, los 4 Dominios deben de estar presente en toda práctica pedagógica que el docente realiza para una adecuada labor docente.

MBDD (2012). Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes. (p. 17)

2.2.12.1. Preparación para el aprendizaje. El Ministerio de Educación con su afán y como ente rector de la educación peruana ha elaborado el Marco del buen desempeño docente con el fin de dotar a los docentes de una herramienta pedagógica para su guía durante su desempeño como docente. Preparación para el aprendizaje consiste en que el docente debe de estar altamente preparado para enseñar, en lo que respecta a conocer su disciplina o área pedagógica, la metodología, el uso de materiales. MBDD (2012) Refiere:

Comprende la planeación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. (p. 18)

El Ministerio de Educación de la República de Chile ha propuesto el Marco para la Buena Enseñanza (MBE) en donde dice: “el profesor/a debe poseer un profundo conocimiento y comprensión de las disciplinas que enseña y de los conocimientos, competencias y herramientas pedagógicas que faciliten una adecuada mediación entre los contenidos, los estudiantes y el respectivo contexto de aprendizaje”. (MBE, 2008, p. 18).

2.2.12.2. Enseñanza para el aprendizaje. El marco del buen desempeño docente propuesto por el Ministerio de Educación del Perú. (MBDD) con respecto al dominio del docente de enseñanza para el aprendizaje propone que el profesor debe de poner en práctica en una sesión de aprendizaje la competencia cognitiva, la metodología, la evaluación. Para intentar buenos resultados.

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza. (MBDD, 2012, p. 19)

La Enseñanza para el aprendizaje consiste en que el docente esté preparado cómo va a enseñar a sus alumnos, para lo cual es necesario que conozca y domine las herramientas de la didáctica, pedagógica y la metodológico. A través de este dominio el docente pone en juego todas sus habilidades y destrezas dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje, colocando como énfasis la inter acción entre el docente y sus alumnos, se trata que en el aula el proceso de aprendizaje se lo más amena, procurando que los estudiantes se sientan en confianza al construir sus propios aprendizajes.

Al respecto el Marco para la buena enseñanza propuesto por el Ministerio de Educación de Chile. MBE (2008) propone:

Especial relevancia adquieren en este ámbito las habilidades del profesor para organizar situaciones interesantes y productivas que aprovechen el tiempo para el aprendizaje en forma efectiva y favorezcan la indagación, la interacción y la socialización de los aprendizajes. Al mismo tiempo, estas situaciones deben considerar los saberes e intereses de los estudiantes y proporcionarles recursos adecuados y apoyos pertinentes. Para lograr que los alumnos participen activamente en las actividades de la clase se requiere también que el profesor se involucre como persona y explicita y comparta con los estudiantes los objetivos de aprendizaje y los procedimientos que se pondrán en juego. (pp. 9 -10)

2.2.12.3. Gestión de la escuela articulada a la comunidad. La Institución Educativa o escuela como quiera llamarse no puede estar aislado a la comunidad, donde exista una comunidad existe la necesidad de una escuela, por lo tanto la escuela se encuentra ligada a la comunidad, porque es parte de ella, y los docentes también son parte viva de la comunidad, son el referente de la comunidad, digno de ser imitado en toda sus dimensiones, en una comunidad el docente es médico, abogado, psicólogo, consejero, albacea, juez, policía, porque todos acuden a sus conocimientos. El docente tiene una tarea que otras profesiones no la tienen de transformar sociedades, pueblos, naciones a través de la educación.

Al respecto el Ministerio de educación da pautas al docente en el Marco del buen desempeño docente, MBDD (2012):

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. (p.19)

Toda educación va hacia el pueblo y el pueblo requiere de una educación, es así que una buena educación permite que sus habitantes reciban una buena calidad de educación, la razón de ser una educación es porque existe una comunidad, sociedad a quien enseñar, por lo tanto la educación tiene como fin supremo enseñar a los habitantes de una comunidad. Los países o sociedades que más se dedican a la educación de su pueblo son los más desarrollados. El docente como parte integrante de la escuela tiene la obligación de dirigirse a su comunidad y hacer un trabajo articulado con las autoridades, padres de familia y pueblo en general.

Tomando como referencia el Marco para la Buena Educación del Ministerio de Educación de Chile, se puede deducir que la escuela no puede estar sola aislada en el tiempo, sino que necesita de una sociedad para poder subsistir y desarrollarse. MBE (2008) afirma:

El profesor reconoce la importancia de involucrar a los padres y apoderados en el mejoramiento de los aprendizajes de sus estudiantes. Los padres son un apoyo fundamental en el desarrollo de las actitudes de sus estudiantes hacia el aprendizaje y la escuela o liceo. En este sentido, el profesor contribuye a mantener informados a todos los padres sobre los procesos de aprendizaje, y los avances y dificultades de sus hijos. A través de estos procesos de comunicación sistemáticos el profesor crea relaciones de colaboración mutua con las familias. Asimismo, crea oportunidades para que los padres y apoderados puedan involucrarse en las actividades del establecimiento, aportando sus saberes, experiencias y sus deseos de colaboración. (p. 35)

2.2.12.4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. El desarrollo de la profesionalidad del docente es muy importante para desempeñarse en su carrera, ya que a través de este dominio se busca que el maestro tenga constantes capacitaciones, innovaciones y sobre todo estudios de alto perfeccionamiento profesional, como grados y/o pos grados académicos. También implica

realizar investigación académicas y como consecuencia publicaciones como revistas, libros, realizar conferencias y todo cuanto tiene que ver con la capacidad de profesionalidad docente.

La identidad docente tiene que ver con el grado de compromiso con su carrera docente, el amor por su profesión y también con el compromiso con los estudiantes, la Institución educativa donde labora.

Al respecto el Ministerio de Educación del Perú ha puesto a disposición de las docentes pautas para poder realizar con total profesionalismo su labor docente. MBDD (2012) confirma:

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional. (p. 19).

El Marco para la Buena Enseñanza, MBE (2008) propuesto por el Ministerio de educación del gobierno chileno, que por cierto la educación de ese país está por encima de la educación peruana, define al profesionalismo docente como: “la responsabilidad

profesional también implica la conciencia del docente sobre las propias necesidades de aprendizaje, así como su compromiso y participación en el proyecto educativo del establecimiento y en las políticas nacionales de educación”. (p. 10)

El profesionalismo docente esta eminentemente ligado al comportamiento ético, moral del docente, es la manera de realizar bien tu trabajo, con mucha eficiencia y eficacia, es por lo mismo en diferentes actividades de la sociedad se dice hay que actuar con profesionalismo. Eirín, García y Montero (2009) Así, “entendemos y definimos la profesionalización de los profesores como los cambios en las apreciaciones, los afectos y las acciones que hacen aumentar la efectividad de su trabajo” (p.11)

El profesionalismo es multidimensional, es decir todas las personas tienen que demostrar el profesionalismo. Day (1998) manifiesta que es importante definir “el desarrollo profesional como multidimensional, como una interacción dinámica entre las diferentes etapas del profesorado en las que caben sus experiencias biográficas, factores ambientales, carrera profesional, vida y fases de aprendizaje a lo largo de la vida” (p.33).

El profesionalismo tiene mucho que ver con la idoneidad e identidad de la persona con su Institución. Marcelo (2009). “La identidad profesional contribuye a la percepción de autoeficacia, motivación, compromiso y satisfacción en el trabajo del profesorado y

es un factor importante para convertirse en un buen profesor. La identidad está influida por aspectos personales, sociales y cognitivos” (p. 20).

2.2.13. Relaciones interpersonales en el desempeño docente

Las relaciones interpersonales son aquellas que nos permiten establecer vínculos de amistad, relaciones estables y efectivas con las personas de su entorno. Su desarrollo implica la capacidad de reconocer nuestras emociones y las de los demás, así como la posibilidad de saber regularlas en las relaciones con otras personas. En este sentido las relaciones interpersonales se construye en el campo de la práctica pedagógica, en el desarrollo profesional del docente, quienes tienen la enorme responsabilidad de gestionar los procesos de enseñanza aprendizaje y promover el crecimiento y desarrollo personal de los estudiantes, así como participar en la construcción de un clima favorable para la convivencia.

Las Relaciones interpersonales es muy importante dentro del desarrollo de la persona como ser social por naturales, toda persona tiene que interactuar con el grupo que le toca estar, demostrando su cultura, su amabilidad, los valores éticos y morales, para contribuir con la convivencia armoniosa y pacífica. Méndez y Ryszard (2005).

Refiere:

La vida de cada persona se desarrolla y alcanza su plenitud dentro de la comunidad de los seres humanos y por lo mismo está inmersa casi todo el tiempo en las relaciones interpersonales. En ellas el individuo encuentra la posibilidad de la satisfacción de sus necesidades, del logro de sus objetivos y del desarrollo de sus potencialidades. Las relaciones interpersonales llegan así a ser un aspecto vital y de primera importancia para la existencia. (p. 41).

2.3. Bases conceptuales

2.3.1. Compromiso organizacional. Es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella.

2.3.2. Desempeño docente. Es el modo de trabajo de calidad, pertinente y eficaz del docente. Es el compromiso que asume cada docente en el ejercicio de su labor.

2.3.3. Preparación para el aprendizaje. Comprende el nivel de preparación y dominio cognitiva, estratégica, metodológica, planificación y uso de recursos y materiales educativos por parte del docente para el aprendizaje de sus estudiantes.

2.3.4. Enseñanza para el aprendizaje. Comprende el uso estratégico y adecuado del nivel de preparación que tiene en el proceso de la práctica pedagógica y que llegue a todos sus estudiantes sin dificultades.

2.3.5. Participación en la gestión escolar. Comprende la participación del docente en la gestión escolar desde un visión democrática, participativa, en relación con todos los actores de la educación.

2.3.6. Desarrollo de la profesionalidad. Comprende el compromiso consigo mismo con la finalidad de ejercer su profesión con mucho profesionalismo, buscando el desarrollo ético profesional.

2.3.7. Convivencia escolar. La noción de “convivencia escolar” alude en términos generales a la dimensión relacional de la vida escolar; es decir, a la manera como se construyen las relaciones interpersonales en la escuela como parte de su misión pedagógica. Se trata de un concepto propiamente pedagógico que destaca el valor formativo, preventivo y regulador que pueden tener las relaciones interpersonales en la escuela. De ahí que la convivencia escolar incluya y trascienda lo que tradicionalmente se ha denominado disciplina escolar. (MED. 2017)

2.3.8. Motivación. La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia el logro de un objetivo. La motivación es considerada como las ganas, el interés y el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. En efecto, la motivación está relacionada con el impulso, con las ganas, con el interés y compromiso, porque éste provee eficacia al esfuerzo individual y colectivo orientado a conseguir los objetivos personales y de la empresa, y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de

realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra gran significado.

2.3.9. Identidad. Este concepto implica todo aquello que tiene que ver con las creencias, tradiciones, símbolos, comportamientos, valores y orgullos que comparten los miembros de un determinado grupo de personas y que son a su vez los que permiten la existencia de un sentimiento de pertenencia.

2.3.10. Relaciones Humanas. Son las dedicadas a crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y, fundamentalmente, en el reconocimiento de la persona humana. Relaciones humanas son aquellas en que a pesar de las divergencias lógicas entre las personas, hay un esfuerzo por lograr una atmósfera de comprensión y sincero interés en el bien común.

2.4. Bases epistemológicas o bases filosóficas o bases antropológicas

2.4.1. La Axiología. La axiología es una rama de la filosofía, que tiene por objeto de estudio la naturaleza o esencia de los valores y de los juicios de valor que puede realizar un individuo. Por eso, es muy común y frecuente que a la axiología se la denomine “filosofía de valores”. La axiología, junto con la deontología, se constituye como las ramas más importantes de la filosofía que contribuyen con otra rama más general, la ética que tiene que ver con la moral; y la moral es el conjunto de reglas, normas del comportamiento de la, persona, sociedad, comunidad.

2.4.2. La Ontología. La ontología es una parte o rama de la filosofía que estudia la naturaleza del ser, la existencia y la realidad, tratando de determinar las categorías fundamentales y las relaciones del "ser en cuanto ser". Es el estudio del ser y su existencia dentro del cosmos.

La Filosofía Primera de Aristóteles, posteriormente denominada Metafísica, tenía por objeto el estudio del ser en cuanto ser y el del Motor Inmóvil (los seres divinos), y es la distinción entre los dos objetos de estudio lo que da lugar al surgimiento del término ontología, aplicado al primer objeto de estudio (el ser en cuanto ser), para diferenciarla de la metafísica, que consideraría como objeto primario de sus reflexiones el segundo (el Motor Inmóvil).

2.4.3. Praxeología. Se entiende como un discurso (logos), construido después de una seria reflexión, sobre una práctica particular y significativa (praxis), como un procedimiento de objetivación de la acción, como una teoría de la acción; por el tipo de análisis que realiza pretende hacer que dicha praxis sea más consciente de su lenguaje, de su funcionamiento y de lo que en ella está en juego, sobre todo del proceso social en el cual el actor o practicante está implicado y del proyecto de intervención que construye para cualificar dicho proceso; todo esto con el fin de acrecentar su pertinencia y su eficacia liberadora.

2.4.4. La Epistemología. Es una disciplina o rama filosófica que aborda la investigación científica y su producto, el conocimiento científico, sus clases y su condicionamiento, su posibilidad y su realidad, la relación que tiene con

el investigador, entrando en temas como historia, cultura y el contexto de las personas. También es conocida como la filosofía de la ciencia. Jean Piaget es considerado como el padre de la epistemología genética. La teoría del conocimiento fue estudiado por varios filósofos como: Platón, Aristóteles, Renato Descartes, Leibniz, David Hume, Emanuel Kant, Karl Popper, entre otros.

2.4.5. La Filosofía. Filosofía es una ciencia que de forma cuidadosa y detallada, busca dar respuesta a una variedad de interrogantes como por ejemplo, la existencia, la mente, la moral, la belleza, el conocimiento, la verdad y el lenguaje. Al tratar estas incógnitas, la filosofía trata de alejarse de lo espiritual, del **esoterismo**, y de la mitología al enfocarse en pruebas racionales más que en argumentos de autoridad.

2.4.6. La Antropología. La antropología es una ciencia humanística, o social, que se centra en el estudio del hombre en su forma integral. Otra definición se refiere al estudio del ser humano en sus distintas formas históricas. El concepto proviene del idioma Griego, más precisamente del término "*anthropos*" el cual es la conjunción de "*humano*" y de "*logos*" que significa conocimiento.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Ámbito

El ámbito de estudio donde se realizó el presente trabajo de investigación fue el distrito de Huánuco.

3.2. Población

La población que se utilizó para realizar el trabajo de investigación fueron los docentes pertenecientes a las Instituciones Educativas, que se especifica en el siguiente cuadro.

Instituciones Educativas	Número de Docentes
Illathupa	60
Juana Moreno	38
Nº 32011 Hermilio Valdizán	40
Industrial Hermilio Valdizán	34
32129 Alfonso Ugarte	7
33023 Loma Blanca	8
Pedro Sánchez Gavidia	14
TOTAL	201

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador. Huánuco 2018

3.3. Muestra

La muestra con la que se trabajó fue con los docentes de las instituciones Educativas, seleccionadas aleatoriamente, teniendo una población de 201 docentes y como muestra se tomó 115 docentes. El tipo de muestreo utilizado fue el no probabilístico. Para su mejor ilustración detallamos en el siguiente cuadro:

Instituciones Educativas	Número de Docentes
Illathupa	60
Nº 32011 Hermilio Valdizán	40
Nº 33023 Loma Blanca	8
Nº 32129 Alfonso Ugarte	7
TOTAL	115

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador. Huánuco 2018

3.4. Enfoque, Nivel y tipo de estudio

3.4.1. El enfoque cuantitativo. Se utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. (Hernández, 2010, p.5)

3.4.2. Nivel. Explicativa. Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se

manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables. (Hernández, 2010, p.95)

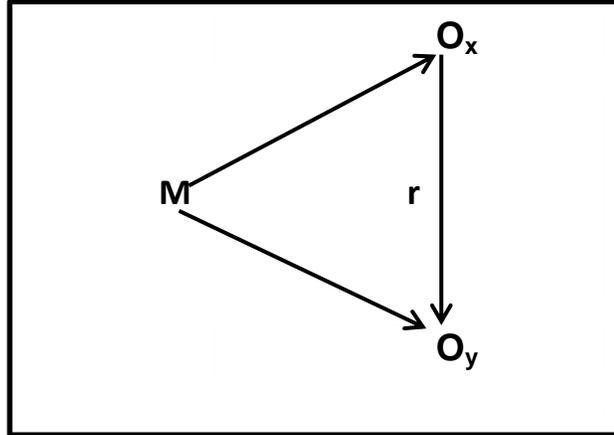
3.4.3. Tipo de investigación. El tipo de investigación que corresponde es la transeccional o trasversal que permite la recolección de datos en un solo momento, en un tiempo único (Liu, 2008 y Tucker, 2004). Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una encuesta algo que sucede.

3.5 Diseño de investigación

El presente diseño es para obtener los datos luego procesar la información y poder conocer los resultados con el fin de solucionar. “Plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación” (Hernández, 2010, p.492)

3.5.1. Diseño. No experimental. El presente trabajo de investigación corresponde al diseño no experimental. “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos y explicarlos”. (Hernández, 2010, p.492)

3.5.2. Esquema del diseño



3.5.3. Leyenda

- M = Representa la muestra de estudio
- ox = representa a la variable independiente
- oy = Representa a la variable dependiente
- r = Representa la posible relación entre ambas variables

3.6. Técnicas e instrumentos

3.6.1. Variable independiente

a) Técnica: La Técnica que se ha utilizado fue la encuesta

b) Instrumento: El instrumento que se ha utilizado fue el cuestionario: Para medir el compromiso organizacional que consta de 12 Itms, y con una escala valorativa de Nunca, casi nunca, Algunas veces, casi siempre y siempre.

3.6.2. Variable dependiente

a) Técnica: La técnica que se ha utilizado fue la encuesta.

b) Instrumento: El instrumento que se ha utilizado fue la ficha de evaluación en el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), con la finalidad de medir el desempeño docente, con relación al compromiso organizacional, que consta de 15 items, con escalas valorativas de insatisfactorio, en proceso, satisfactorio y destacado.

3.7. Validación y confiabilidad del instrumento

Para la validación y la confiabilidad de los instrumentos, se ha efectuado de la siguiente manera: El instrumento que corresponde a la variable independiente fue un cuestionario con 12 items, la cual fue validado por un juicio de los expertos en el manejo del mencionado instrumento, los validadores fueron Dr. Arnulfo Cuellar Lorenzo, Director de la I.E. N° 33023 Loma Blanca, Dr. Amancio Rodolfo Valdiviezo Echevarría docente de la escuela académica de administración, Dr. Félix Ponce e Ingunza docente del I.S.P. Marcos Duran Martel, Dr. Milton Alonso Fernández sub director de la I.E.P N° 32011 Hermilio Valdizán. El instrumento que corresponde a la variable dependiente fue la ficha de evaluación en el marco del buen desempeño docente, que consta de indicadores de desempeño, de acuerdo a las competencias, diseñado y validado por el Ministerio de Educación. Por lo que ambos instrumentos son totalmente validados y confiables.

3.8. Procedimiento

El procedimiento para el análisis y procesamiento de datos se ha utilizado el diseño de interpretación, a través de gráficas y tablas estadísticas, que me permitió hacer un análisis de manera clara y simple utilizando lógica inductiva y deductiva. “Analizar significa establecer categorías, ordenar, manipular y resumir los datos,” (Kerlinger, 1982, p. 96). En esta etapa del proceso de investigación se procede a racionalizar los datos colectados a fin de explicar e interpretar las posibles relaciones que expresan las variables estudiadas.

3.9. Plan de tabulación y análisis de datos

Tabulación y procesamiento de los datos. Estos fueron agrupados en siete dimensiones y luego procesados en forma manual mediante el sistema de tabulación por paloteo, agrupados posteriormente en cuadros y gráficos que responden a los objetivos propuestos. Así mismo para el análisis inferencial y contrastación de hipótesis se ha utilizado el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), y para la prueba de la Hipótesis la curva de la chi cuadrada.

La variable Independiente del compromiso organizacional ha sido distribuido con las dimensiones de motivación, identidad y Relaciones Humanas, con 12 ítems y la Variable dependiente del desempeño docente ha sido codificado como DI, (preparación para el aprendizaje) DII, (Enseñanza para el aprendizaje) DIII, (Vinculación a la comunidad) y DIV Profesionalismo

docente), con 15 ítems respectivamente tal como lo detallamos en las siguientes tablas.

3.9.1. Variable independiente. La tabulación para el análisis de datos de la variable de compromiso organizacional se realizó en el siguiente cuadro:

Dimensión	Motivación			Identidad				Relaciones Humanas				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Alternativas												
Nunca	22	20	20	18	20	20	21	22	21	16	14	24
Casi nunca	18	15	14	16	15	14	22	23	21	19	6	19
algunas veces	29	39	37	33	32	32	37	41	39	32	50	24
casi siempre	27	24	23	29	28	26	20	16	23	33	29	33
Siempre	19	17	21	19	20	23	15	13	11	15	16	15
TOTAL	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador. Huánuco 2018

3.9.2. Variable independiente. La tabulación para el análisis de datos de la variable de desempeño docente se realizó en el siguiente cuadro:

DOMINIOS	D I				D II				D III				D IV		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Alternativas															
Insatisfactorio	32	38	34	38	38	40	40	40	41	28	35	32	29	22	27
En proceso	50	42	50	51	54	45	50	51	46	48	55	49	54	55	53
Satisfactorio	24	29	23	20	15	24	18	17	21	34	21	27	27	28	29
Destacado	9	6	8	6	8	6	7	7	7	5	4	7	5	10	6
TOTAL	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador. Huánuco 2018

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis descriptivo

Después de haber recogido la información necesaria, haciendo uso de la técnica de la encuesta, mediante el instrumento del cuestionario, para lo que se ha aplicado 12 ítems en la escala de Likert, correspondiente a la variable independiente y sus respectivas dimensiones, luego se ha realizado la tabulación correspondiente de cada una de las respuestas, haciendo uso de cuadros y gráficos estadísticos, para su fácil análisis e interpretación de cada uno de los indicadores.

Así mismo se realizó el análisis respectivo con la ficha de evaluación en el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) para analizar e interpretar cada una de las preguntas planteadas en este instrumento, para lo cual se ha formulado 15 ítems, correspondiente a la variable dependiente, y sus respectivas dimensiones, los que fueron debidamente representados haciendo uso de tablas y figuras, para su fácil análisis e interpretación de cada uno de los indicadores.

PRIMERA DIMENSIÓN. Motivación

Tabla 01. Los docentes se muestran dispuestos a realizar actividades en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Escala	Frecuencia	
	fi	%
Nunca	22	19
Casi nunca	18	16
Algunas veces	29	25
Casi siempre	27	23
Siempre	19	17
Total	115	100

Fuente: Cuestionario a docentes del distrito de Huánuco.

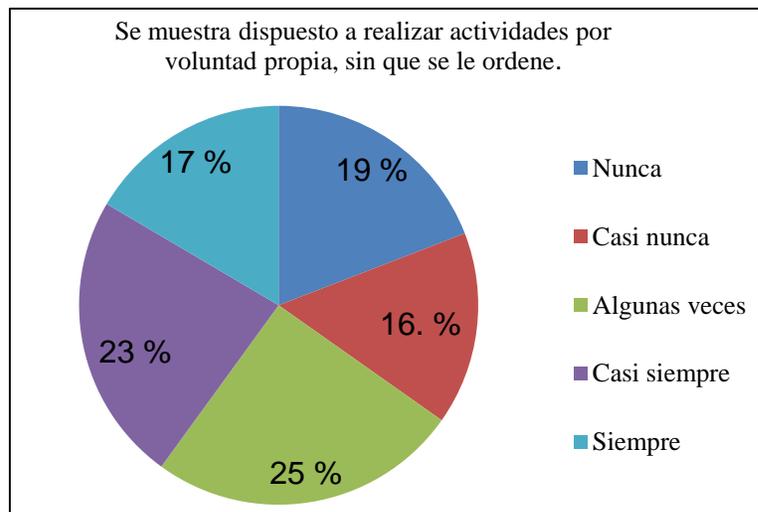


Figura 01. Los docentes se muestran dispuestos a realizar actividades en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Análisis e interpretación. De la figura 01. Se muestran dispuestos a realizar actividades por voluntad propia, sin que se le ordene. El 19 % de docentes nunca, el 16 % de docentes casi nunca y el 25 % de docentes algunas veces; lo que se puede deducir es que en el lado negativo de nunca,

casi nunca y algunas veces se ubican el 60 % de docentes que no se muestran dispuestos a realizar actividades por voluntad propia, a estos docentes todavía hay que ordenarles para que realicen alguna actividad, de lo contrario no lo realizan. En cambio hay un 23 % de docentes casi siempre y 17 % de docentes siempre se muestran dispuestos a realizar actividades, esto quiere decir que el 40% de profesores no necesita que se le ordene para realizar alguna actividad, lo hacen por voluntad e iniciativa propia.

Tabla 02. Los docentes se muestran satisfechos con su trabajo en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Escala	Frecuencia	
	fi	%
Nunca	20	17
Casi nunca	15	13
Algunas veces	39	34
Casi siempre	24	21
Siempre	17	15
Total	115	100

Fuente: Cuestionario a docentes del distrito de Huánuco.

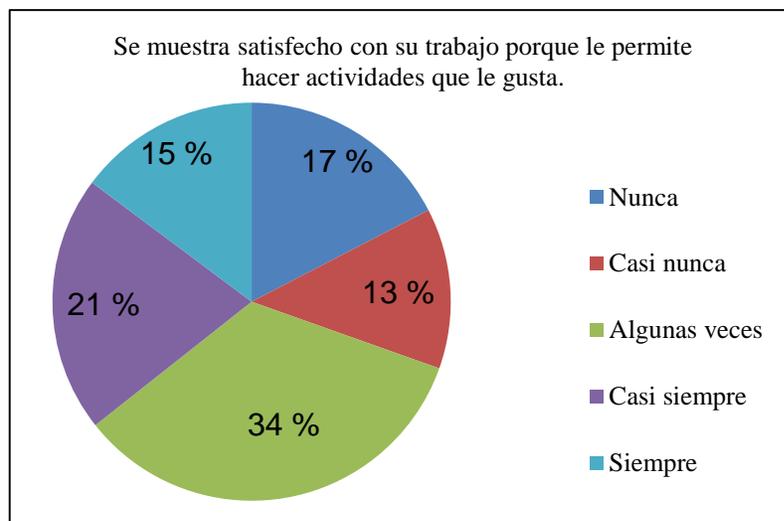


Figura 02. Los docentes se muestran satisfechos con su trabajo en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Análisis e interpretación. De la figura 02. Se muestra satisfecho con su trabajo porque le permite hacer actividades que le gusta. Se puede llegar al siguiente análisis e interpretación; 17 % nunca, 13 % casi nunca, 34 % algunas veces; lo que se puede afirmar que en las escalas Negativas de nunca, casi nunca y algunas veces se ubican el 64% de docentes que no se muestran insatisfecho con su trabajo, por lo tanto hacen actividades que no le gusta, se muestran inconformes, apáticos, sin compromiso, por lo que no logran las metas que se proponen, en cambio existe un 21 % de docentes casi siempre se sienten satisfechos y 15 % de docentes siempre se muestran satisfechos con su trabajo, es decir en el nivel positivo de casi siempre y siempre se encuentran el 36 % de docentes que le gusta su trabajo y hacen las cosas con mucho gusto, estos docentes son los comprometidos con la Institución Educativa.

Tabla 03. Los docentes se muestran seguros y confiados en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Escala	Frecuencia	
	fi	%
Nunca	20	18
Casi nunca	14	12
Algunas veces	37	32
Casi siempre	23	20
Siempre	21	18
Total	115	100

Fuente: Cuestionario a docentes del distrito de Huánuco.

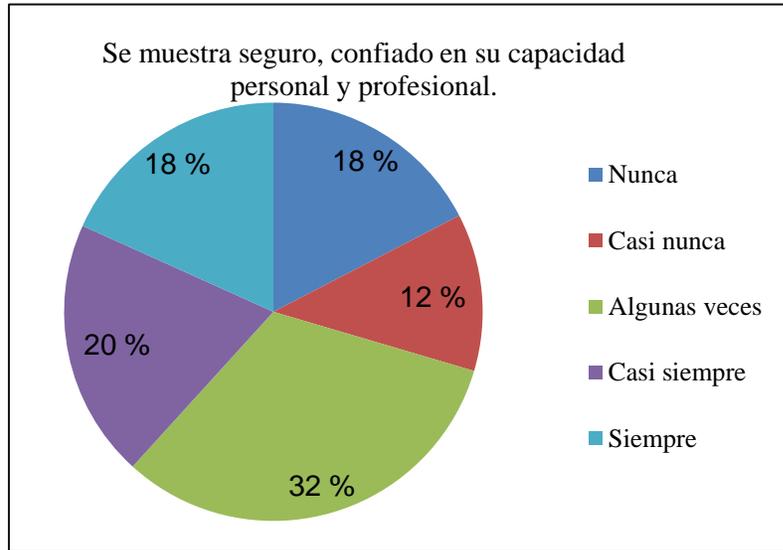


Figura 03. Los docentes se *muestran seguros y confiados* en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Análisis e interpretación. De la figura 03. Se muestra seguro, confiado en su capacidad personal y profesional. Se llega al siguiente análisis, 18 % nunca, 12 % casi nunca, 32 % algunas veces; lo que se puede confirmar que las escalas negativas de nunca, casi nunca y algunas veces se registra el 62 % de docentes que no se muestran seguros ni confiados con su capacidad personal y profesional, por lo que demuestra inseguridad, bajo perfil profesional, desconfianza, con su personalidad y poco profesionalismo; en cambio en la escala positiva se encuentran 20 % de docentes que casi siempre se muestran seguros y 18 de docentes siempre se muestran seguros; es decir en esta escala con 38 % de profesores que se muestran seguros de su capacidad personal y profesional, demuestran seguridad, solvencia, profesionalismo y están altamente motivados.

Tabla 04. Los docentes demuestran sentimiento y cariño por la institución educativa pública de EBR del distrito de Huánuco 2017

Escala	Frecuencia	
	fi	%
Nunca	18	16
Casi nunca	16	14
Algunas veces	33	29
Casi siempre	29	25
Siempre	19	16
Total	115	100

Fuente: Cuestionario a docentes del distrito de Huánuco.

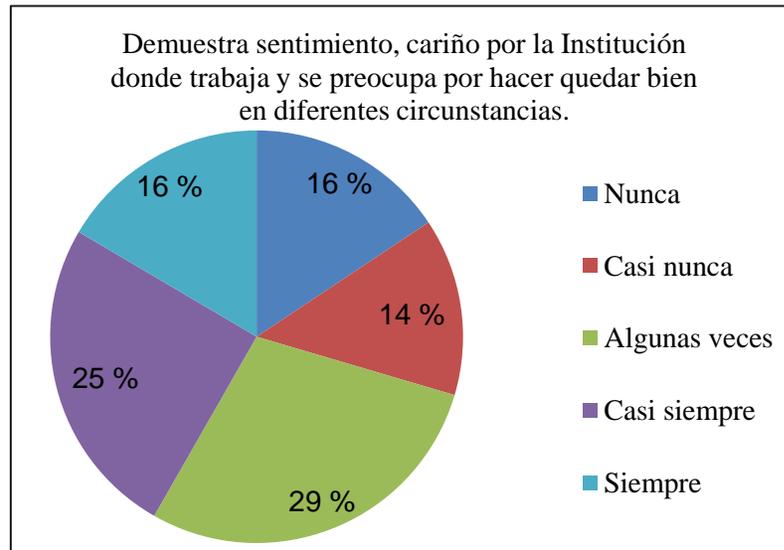


Figura 04. Los docentes demuestran sentimiento y cariño por la institución educativa pública de EBR del distrito de Huánuco 2017

Análisis e interpretación. De la figura 04. Demuestra sentimiento, cariño por la Institución donde trabaja y se preocupa por hacer quedar bien en diferentes circunstancias. Se llega a analizar que el 16 % nunca, 14 % casi nunca y 29 % algunas veces, lo que se confirma que las Escalas negativas de nunca, casi nunca, algunas veces registran el 59 % de docentes que no demuestran sentimiento, ni cariño por la institución donde trabaja,

este grupo de profesores solo trabaja por cumplir, por una remuneración económica, no les importa lo que sucede en el plantel; en cambio existe un grupo de maestros que está representado por un 25 % casi siempre y un 16 % siempre demuestran sentimiento y cariño por el plantel, haciendo un total de 41 % de profesores que se identifican con la Institución Educativa.

SEGUNDA DIMENSIÓN. Identidad.

Tabla 05. Los docentes participan activamente en las actividades programadas en las I.E públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Escala	Frecuencia	
	fi	%
Nunca	20	17
Casi nunca	15	13
Algunas veces	32	28
Casi siempre	28	25
Siempre	20	17
Total	115	100

Fuente: Cuestionario a docentes del distrito de Huánuco.

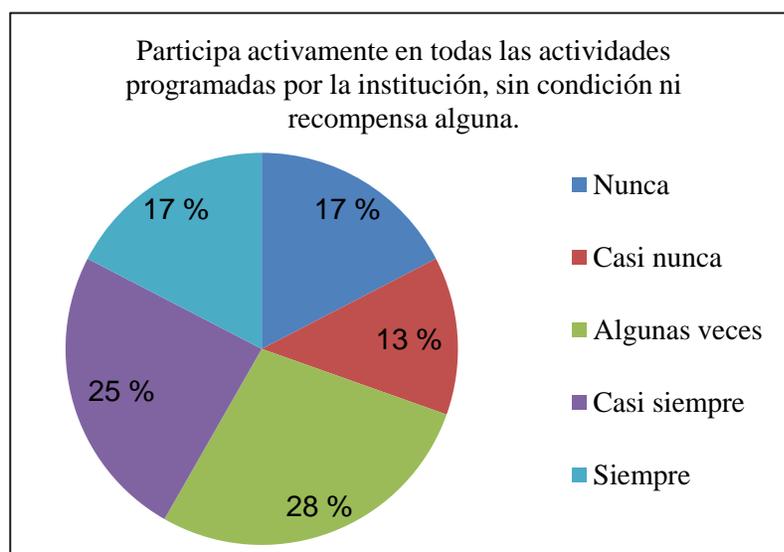


Figura 05. Los docentes participan activamente en las actividades programadas en las I.E públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Análisis e interpretación. De la figura 05. Participa activamente en todas las actividades programadas por la institución, sin condición ni recompensa alguna. Del análisis realizado se concluyó que el 17 % nunca, 13 % casi nunca y 28 % algunas veces, lo que se corrobora que las escalas negativas de nunca, casi nunca y algunas veces acumulan el 58 % de docentes que no participan activamente en todas las actividades, este grupo de profesores no les significa nada importante, las actividades, se muestran indiferentes, se sienten ajenos, están alejados de sus demás colegas. Sin embargo existe el 25 % de docentes que casi siempre y el 17 % de maestros que siempre participan activamente en todas las actividades, haciendo un total de 42 %, estos maestros siempre se mantienen pendiente de toda actividad, participan sin condiciones ni recompensas, lo hacen porque lo gusta y se identifican con su Institución Educativa.

Tabla 06. Los docentes participan en las actividades con seguridad en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Escala	Frecuencia	
	fi	%
Nunca	20	17
Casi nunca	14	12
Algunas veces	32	28
Casi siempre	26	23
Siempre	23	20
Total	115	100

Fuente: Cuestionario a docentes del distrito de Huánuco.

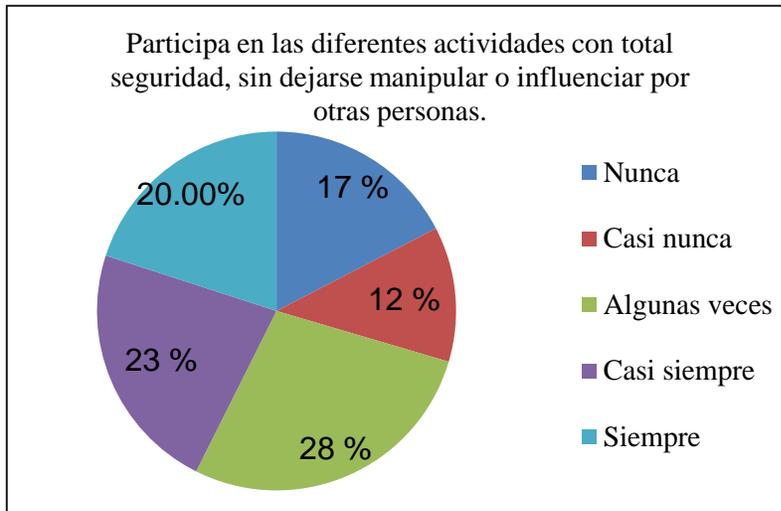


Figura 06. Los docentes participan en las actividades con seguridad en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Análisis e interpretación. De la figura 06. Participa en las diferentes actividades con total seguridad, sin dejarse manipular o influenciar por otras personas. Del análisis e interpretación respectivo se puede concluir que 17 % nunca, 12 % casi nunca, 28 % algunas veces, lo que podemos analizar en que las escalas negativas, como nunca, casi nunca y algunas veces, acumulan el 57 % de docentes que no participan en las diferentes actividades y son fáciles de manipular, porque son influenciados negativamente por otras personas en contra de la institución. En las escalas positivas como casi siempre con 23 % y siempre con 20 % haciendo un total de 43 % se encuentra los docentes que participan activamente en actividades por voluntad propia y no se dejan influenciar por aspectos negativos, es decir son seguros de sí mismo.

Tabla 07. Los docentes se involucran en el logro de los objetivos en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Escala	Frecuencia	
	fi	%
Nunca	21	18
Casi nunca	22	19
Algunas veces	37	32
Casi siempre	20	18
Siempre	15	13
Total	115	100

Fuente: Cuestionario a docentes del distrito de Huánuco.

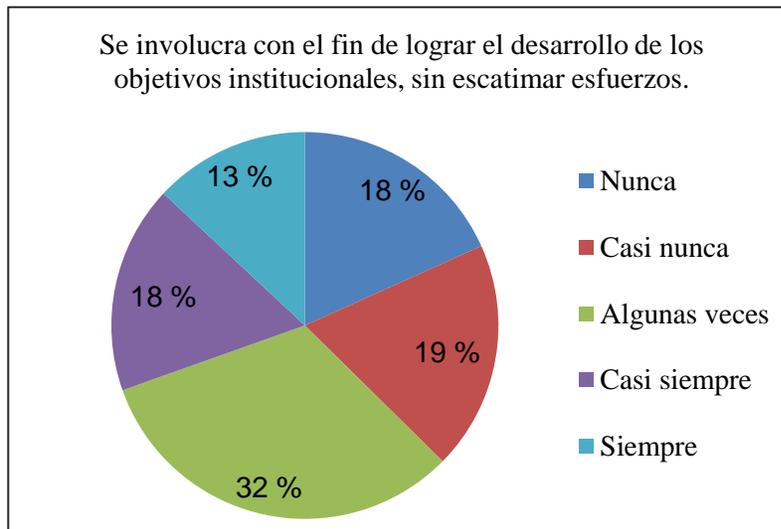


Figura 07. Los docentes se involucran en el logro de los objetivos en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Análisis e interpretación. De la figura 07. Se involucra con el fin de lograr el desarrollo de los objetivos institucionales, sin escatimar esfuerzos. Observando la respectiva figura, se puede realizar un análisis, que se calificaron con un 18 % nunca, 19 % casi nunca, 32 % algunas veces; estas escalas negativas hacen un total de 69 % de docentes que no se involucra en lograr del desarrollo de los objetivos institucionales, es decir no le importa

nada lo que ocurre en el plantel, son indiferentes, apáticos, no se sienten parte del colegio. En la escala positiva de casi siempre están un 18 % y siempre un 13 %, haciendo un total de 31 % de docentes que si le importa el logro de los objetivos institucionales, estos siempre se mantienen a la expectativa, están en todas las actividades, no le importa escatimar esfuerzos con tal de contribuir al desarrollo del centro educativo.

Tabla 08. Los docentes trabajan en dirección al logro de metas en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Escala	Frecuencia	
	fi	%
Nunca	22	19
Casi nunca	23	20
Algunas veces	41	36
Casi siempre	16	14
Siempre	13	11
Total	115	100

Fuente: Cuestionario a docentes del distrito de Huánuco.

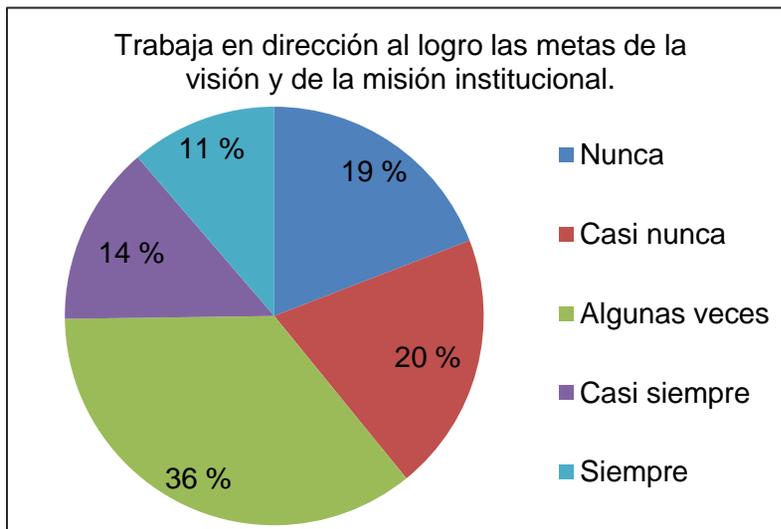


Figura 08. Los docentes trabajan en dirección al logro de metas en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Análisis e interpretación. De la figura 08. Trabaja en dirección al logro las metas de la visión y de la misión institucional. Al realizar el análisis respectivo, se puede determinar que el 19% nunca, 20% casi nunca y el 36% algunas veces; estas escalas negativas acumulan el 75 % de docentes que no trabajan al logro de la visión y misión, es decir se encuentran totalmente descontextualizado de la realidad del centro educativo, para ellos la visión y la misión es simplemente declarativo. En cambio en las escalas positivas un 14% casi siempre y 11% siempre haciendo un total de 25% de los docentes se preocupan por lograr que se cumpla el desarrollo de la visión y misión, son los docentes participativos, activos, competitivos, se involucran rápidamente al problema de la Institución para buscar soluciones.

TERCERA DIMENSIÓN. Relaciones humanas

Tabla 09. Los docentes realizan actividades con dinamismo e imaginación en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Escala	Frecuencia	
	fi	%
Nunca	21	18
Casi nunca	21	18
Algunas veces	39	31
Casi siempre	23	20
Siempre	11	10
Total	115	100

Fuente: Cuestionario a docentes del distrito de Huánuco.

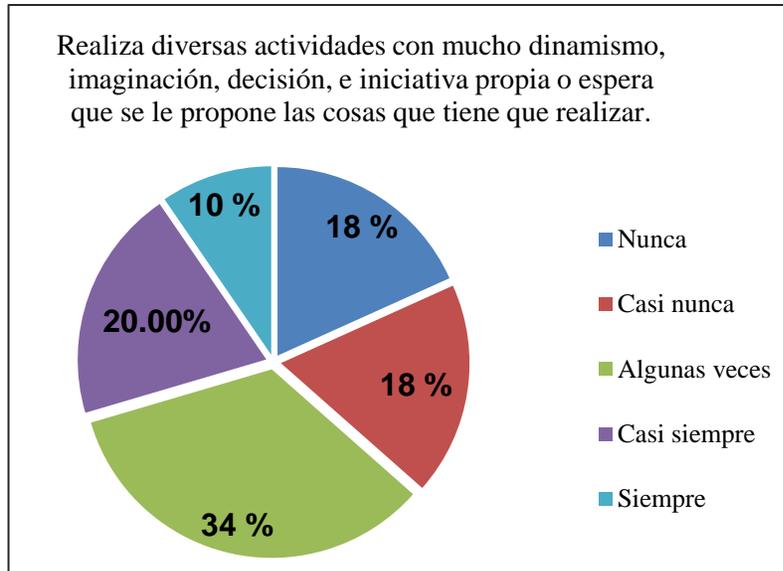


Figura 09. Los docentes realizan actividades con dinamismo e imaginación en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Análisis e interpretación. De la figura 09. Realiza diversas actividades con mucho dinamismo, imaginación, decisión, e iniciativa propia o espera que se le proponga las cosas que tiene que realizar. Al observar la figura respectivo se puede analizar la actitud del docente que el 18 % nunca, 18 % casi nunca y el 34 % algunas veces, estas escalas negativas de nunca, casi nunca y algunas veces suman el 70 % de docentes que no realizan actividades haciendo uso de la creatividad, imaginación, solo espera que se le proponga acciones que tienen que realizar, o en otros casos buscan que otros se lo hagan por ellos. También se puede observar de la figura las actitudes positivas del docente que el 20 % casi siempre y 10 % siempre, haciendo un total de 30 % de docentes que sí realizan diversas actividades con mucha imaginación, dinamismo, iniciativa no esperan que se le esté proponiendo acciones que tienen que hacer, lo hacen por iniciativa propia.

Tabla 10. Los docentes Interactúa creando un clima favorable en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Escala	Frecuencia	
	fi	%
Nunca	16	14
Casi nunca	19	16
Algunas veces	32	28
Casi siempre	33	29
Siempre	15	13
Total	115	100

Fuente: Cuestionario a docentes del distrito de Huánuco.

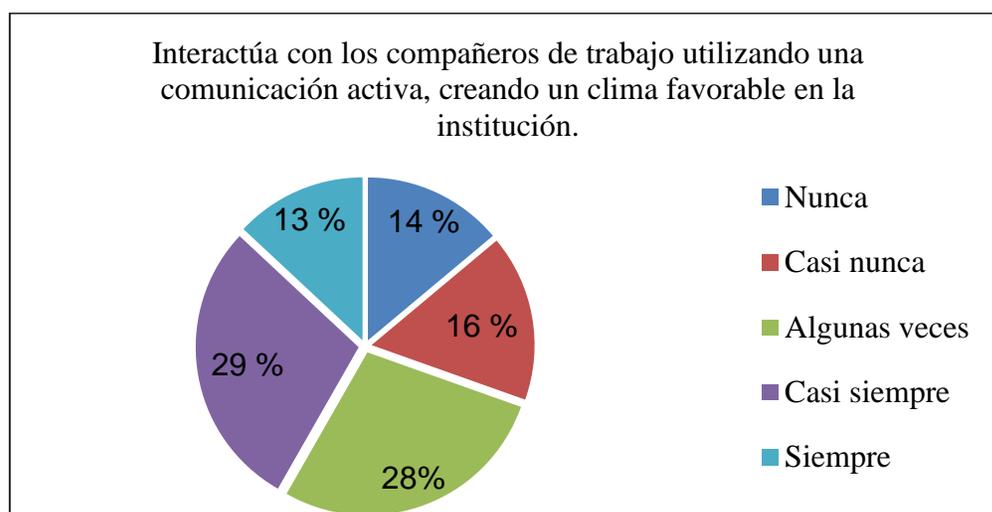


Figura 10. Los docentes Interactúa creando un clima favorable en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Análisis e interpretación. De la figura 10. Interactúa con los compañeros de trabajo utilizando una comunicación activa, creando un clima favorable en la institución. Habiendo analizado la mencionada figura se puede observar el comportamiento de los docentes, que el 14 % nunca, 16 % casi nunca, 28 % algunas veces, estas escalas negativas que suman en total el 58 % de docentes no interactúan con los colegas de trabajo, no practican una comunicación activa, no propician un clima favorable, se muestran muy

indiferentes, poco sensibles a los problemas de los compañeros de trabajo. En cambio en la escala positiva, de casi siempre con 29% y siempre con 13%, haciendo un total de 42% de docentes que si interactúan permanentemente con los compañeros de trabajo, mantienen un dialogo fluido y permanente, propician un clima muy favorable que permite mantener a los miembros del plantel unidos con un solo objetivo.

Tabla 11. Los docentes Demuestra equilibrio emocional en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Escala	Frecuencia	
	fi	%
Nunca	14	12
Casi nunca	6	5
Algunas veces	50	44
Casi siempre	29	25
Siempre	16	14
Total	115	100

Fuente: Cuestionario a docentes del distrito de Huánuco.

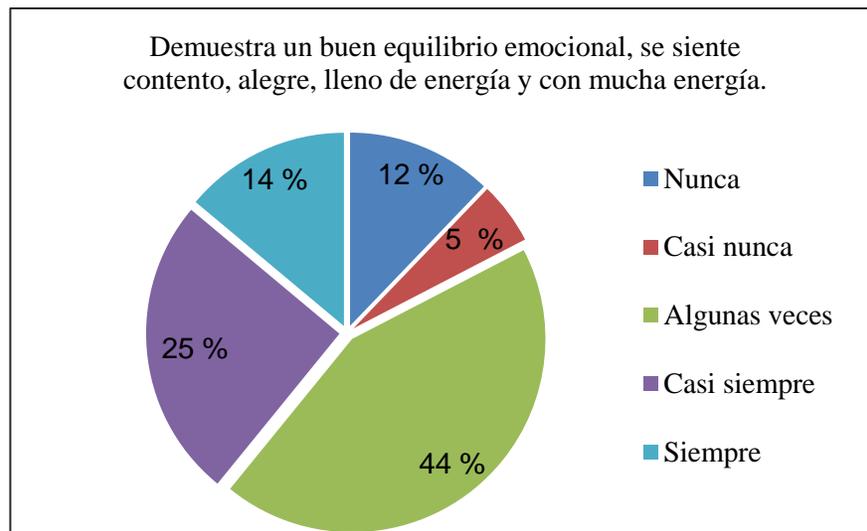


Figura 11. Los docentes Demuestra equilibrio emocional en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Análisis e interpretación. De la figura 11. Demuestra un buen equilibrio emocional, se siente contento, alegre, lleno de energía y con mucha energía. Al observar la figura respectivo se llega a la siguiente conclusión, el 12% nunca, 5% casi nunca y el 44% algunas veces, estas escalas negativas, que asciende al 61% de docentes no demuestran un buen equilibrio emocional, se sienten amargadas, estresadas, sin animo, desganados, desmotivados, sin energía. El 25% casi siempre y 14% siempre, haciendo un total de 39% de docentes que sí demuestran un buen equilibrio emocional, siempre se encuentran alegres, contentos, llenos de vida, expresan mucha energía y demuestran el sentido de su trabajo dentro de la institución.

Tabla 12. Los docentes realizan planificación curricular en círculos de interaprendizaje en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Escala	Frecuencia	
	fi	%
Nunca	24	21
Casi nunca	19	16
Algunas veces	24	21
Casi siempre	33	29
Siempre	15	13
Total	115	100

Fuente: Cuestionario a docentes del distrito de Huánuco.

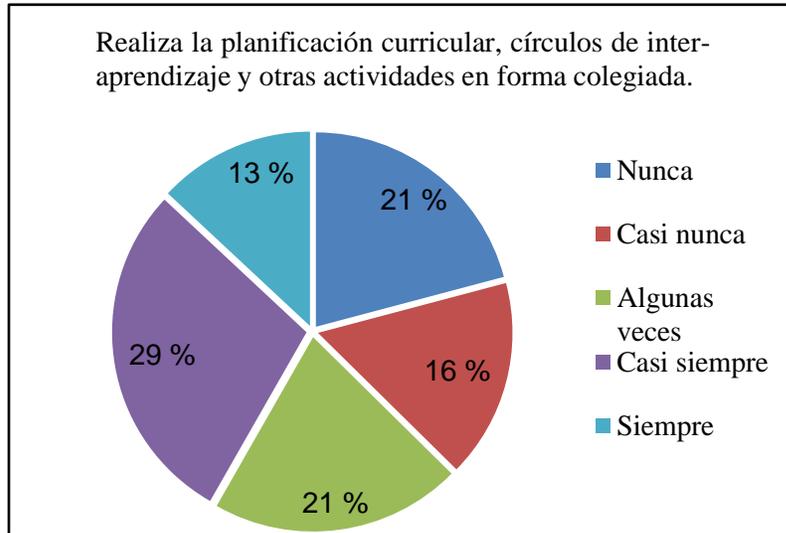


Figura 12. Los docentes realizan planificación curricular en círculos de interaprendizaje en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Análisis e interpretación. De la figura 12. Realiza la planificación curricular, círculos de inter- aprendizaje y otras actividades en forma colegiada. La presente figura nos indica que el 21% nunca, 16 % casi nunca, 21% algunas veces, estas escalas negativas de evaluación acumulan el 58 % lo que se deduce que este grupo de docentes no realizan la planificación curricular en equipo, mucho menos practican el interaprendizaje y aun peor el trabajo colegiado, solo lo realizan en forma individual. También la figura nos indica que el 29% casi siempre y 13% de siempre son evaluaciones que en la escala positiva acumulan el 42 % lo que se explica que este grupo de profesores sí realizan la planificación curricular en conjunto se muestran dispuestos al trabajo colegiado, realizan trabajos en equipo, practican los grupos de interaprendizaje y no tienen ninguna dificultad porque se adaptan fácilmente a cualquier tipo de trabajo y siempre se mantienen en actitud

cooperante con sus compañeros de trabajo. Ante esta interpretación podemos deducir que más de la mitad de docentes no tiene una cultura de trabajo cooperativo, trabajo colegiado, prefieren hacer sus programaciones en forma individual, no practican el interaprendizaje.

CUARTA DIMENSIÓN. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 13. Los docentes demuestran conocimientos actualizados en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Nivel	Frecuencia	
	fi	%
Insatisfactorio	32	28
En proceso	50	43
Satisfactorio	24	21
Destacado	9	8
Total	115	100

Fuente: Cuestionario a docentes del distrito de Huánuco.

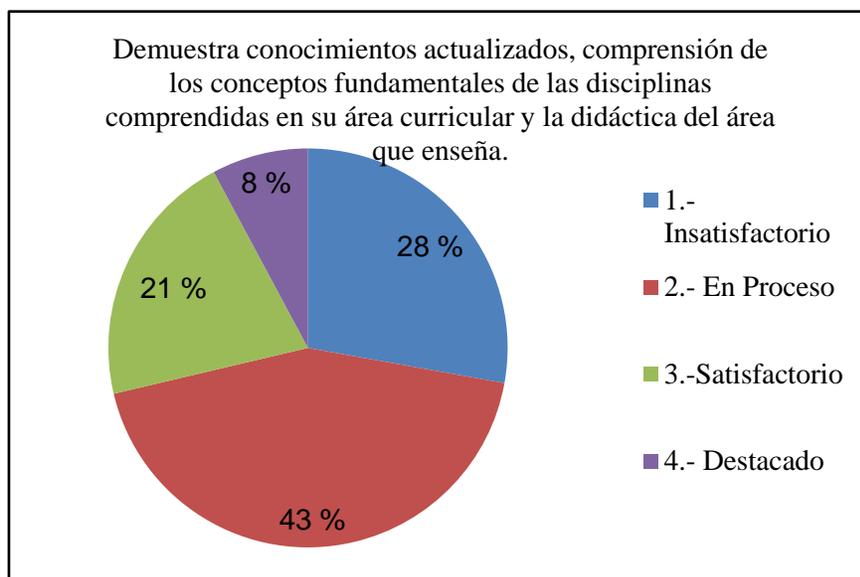


Figura 13. Los docentes demuestran conocimientos actualizados en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Análisis e interpretación. De la figura 13. Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña. Al observar la figura respectiva se llega a concluir que el 28 % de docentes demuestran conocimientos de nivel Insatisfactorio, es decir se encuentran desfasados, no se preocupan por actualizarse. El 43 % de docentes se encuentran en el nivel en proceso, por que recién están tratando de actualizarse, de comprender los conceptos fundamentales de las disciplinas a su cargo, es decir están en un lento proceso de aprendizaje. El 21 % de docentes se encuentran en el nivel satisfactorio, es decir este grupo de docentes sí demuestran conocimientos actualizados, están preparados están en constantes capacitaciones y dominan sus áreas curriculares. El 8 % de docentes se encuentran en el nivel destacado, este grupo reducido de profesores están perfectamente preparados, demuestran sus conocimientos con mucha solvencia, conocen a perfección sus áreas, están en constante capacitaciones y mucho de ellos son facilitadores en los diferentes eventos académicos.

Podemos deducir que más del 70 % de docentes no demuestran conocimientos actualizados, solo se dedican a trabajar con conocimientos básicos o desactualizados, siempre están en la rutina, no se actualizan, ni se capacitan mucho menos siguen estudios de post grado, en las Universidades.

Tabla 14. Los docentes elaboran creativamente la programación curricular en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Nivel	Frecuencia	
	fi	%
Insatisfactorio	38	33
En proceso	42	37
Satisfactorio	29	25
Destacado	6	5
Total	115	100

Fuente: Cuestionario a docentes del distrito de Huánuco.

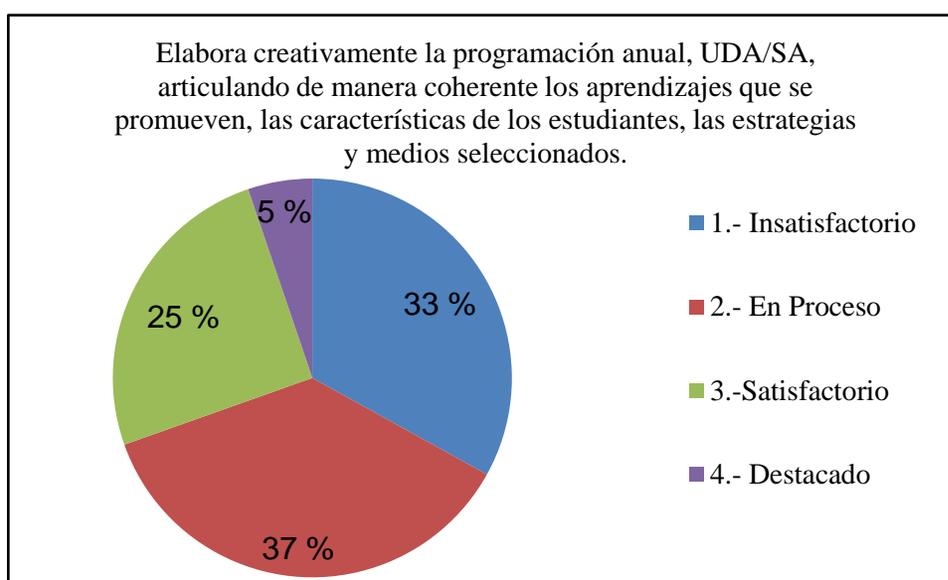


Figura 14. Los docentes elaboran creativamente la programación curricular en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Análisis e interpretación. De la figura 14. Elabora creativamente la programación anual, UDA/SA, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados. Se tiene como resultado que los docentes se encuentran en el Nivel Insatisfactorio el 33 %, este grupo de docentes no elabora la programación anual, bajan los modelos de sesiones

del internet y/o del ministerio. El 37 % están en el nivel en proceso, estos docentes, si elaboran sus programaciones curriculares pero no lo hacen con mucha frecuencia, siempre están que recurren a los medios digitales. El 25 % están en el nivel satisfactorio, estos profesores si saben elaborar las programaciones curriculares, especialmente las sesiones de aprendizaje en forma creativa. El 5 % están en el nivel destacado, estos docentes son expertos en la elaboración de las programaciones y sesiones de aprendizaje.

Tabla 15. Los docentes presentan oportunamente su planificación curricular en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Nivel	Frecuencia	
	fi	%
Insatisfactorio	34	30
En proceso	50	43
Satisfactorio	23	20
Destacado	8	7
Total	115	100

Fuente: Cuestionario a docentes del distrito de Huánuco.

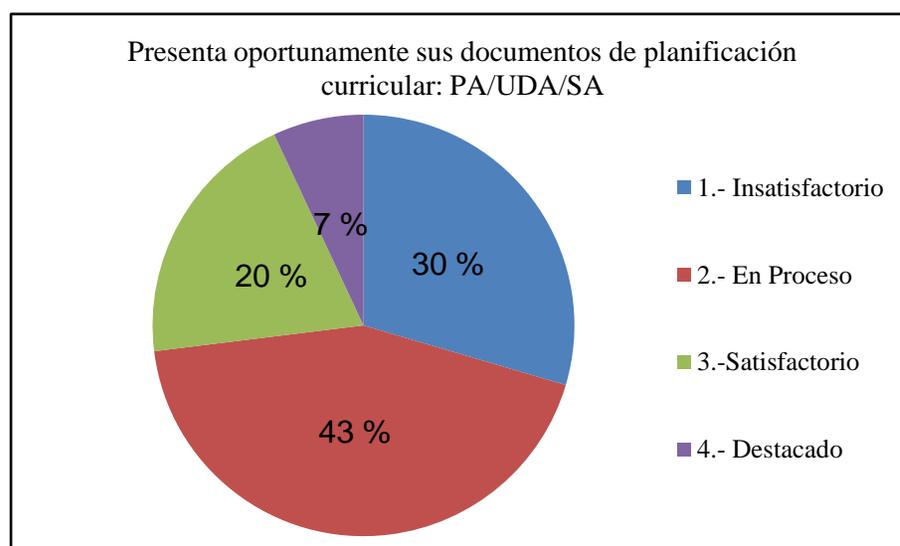


Figura 15. Los docentes presentan oportunamente su planificación curricular en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Análisis e interpretación. De la figura 15. Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: PA/UDA/SA. Al observar la figura correspondiente se puede determinar que en el nivel insatisfactorio existe el 30 % de docentes que no presenta sus programaciones curriculares, trabajan sin sesiones de aprendizaje, improvisan una clase. El 43 % de docentes se encuentran en el nivel en proceso, estos profesores tienen dificultades en el cumplimiento de la entrega oportuna de sus programaciones. El 20 % de docentes se encuentran en el nivel Satisfactorio, es decir sí cumplen con la entrega de todas sus programaciones sin dificultades. El 7 % de docentes se encuentran en el nivel destacado, este grupo pequeño de profesores si son muy puntuales en la entrega oportuna de las programaciones curriculares, no necesita de estar recordándoles.

QUINTA DIMENSIÓN: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 16. Los docentes resuelven conflictos en base a la convivencia en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Nivel	Frecuencia	
	fi	%
Insatisfactorio	38	33
En proceso	51	44
Satisfactorio	20	18
Destacado	6	5
Total	115	100

Fuente: Cuestionario a docentes del distrito de Huánuco.

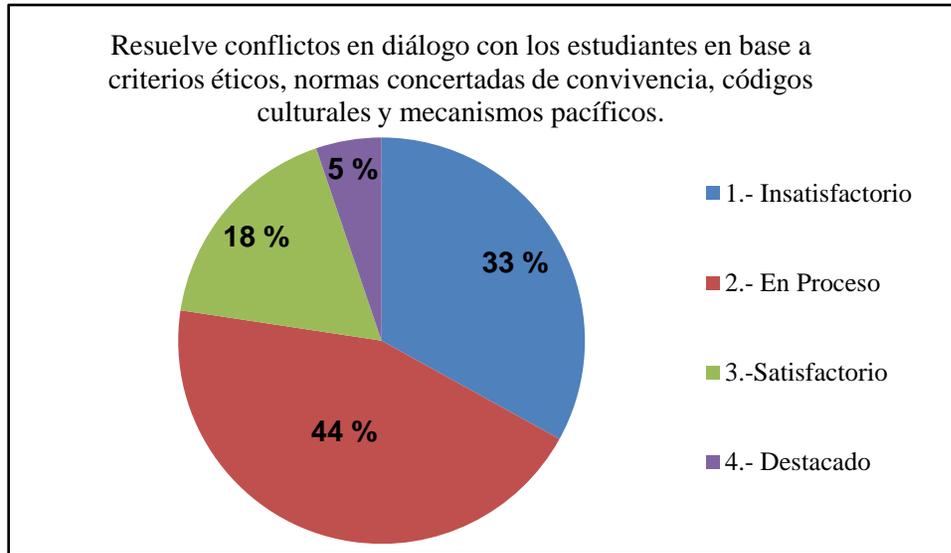


Figura 16. Los docentes resuelven conflictos en base a la convivencia en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Análisis e interpretación. De la figura 16. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos. Al analizar la figura correspondiente se puede explicar que el 33 % de docentes se encuentran en el nivel insatisfactorio porque no saben resolver conflicto que se presentan en su aula, siempre recurren al auxiliar o a la dirección. El 44 % de profesores se encuentran en el nivel en proceso, porque de alguna manera resuelven conflicto, en ocasiones recurren al auxiliar de educación. El 18 % de docentes se encuentran en el nivel satisfactorio porque si saben solucionar conflictos con el dialogo, utilizando las normas de convivencia y propician la convivencia armoniosa. El 5 % de docentes se encuentran en el nivel destacado, este pequeño grupo de docentes, están altamente preparados para resolver conflictos utilizando el dialogo, los valores éticos en base a las normas de convivencia.

Tabla 17. Los docentes organiza el aula para el aprendizaje en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Nivel	Frecuencia	
	fi	%
Insatisfactorio	38	32
En proceso	54	46
Satisfactorio	15	15
Destacado	8	7
Total	115	100

Fuente: Cuestionario a docentes del distrito de Huánuco.

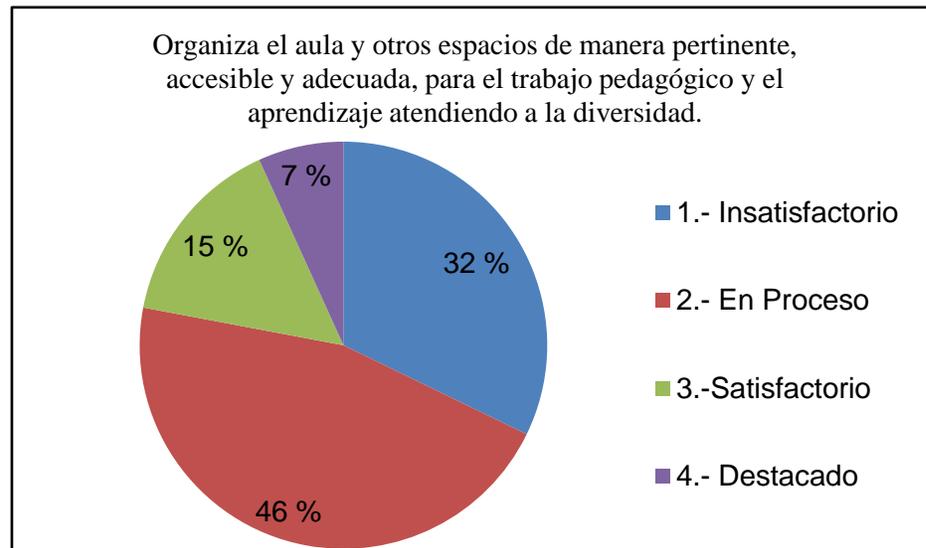


Figura 17. Los docentes organiza el aula para el aprendizaje en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Análisis e interpretación. De la figura 17. Organiza el aula y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad. Según el análisis de la presente figura se concluye que el 32 % de docentes se encuentran en el nivel insatisfactorio porque no organizan sus aulas a cargo, este grupo de docentes solo se dedican a desarrollar sus clases y no implementan con

recursos y materiales educativos. El 46 % de profesores se encuentran en el nivel en proceso, porque de alguna manera si se preocupan en implementar sus aulas y otros espacios académicos al menos una vez al año luego lo descuidan. El 15 % de docentes se ubican en el nivel satisfactorio, porque si saben organizar las aulas a cargo, con el apoyo de sus alumnos, su trabajo es permanente, no requieren de ninguna iniciativa o concursos para implementar los espacios de aprendizaje. El 7 % de docentes se ubican en el nivel de destacado, porque siempre están adecuando, implementando, ordenando sus aulas o cualquier otro ambiente de aprendizaje, de manera pertinente y oportuna, adecuando a las ocasiones o calendario cívico escolar, así mismo atienden a los padres de familia con mucha paciencia sin distinción de clases.

Tabla 18. Los docentes promueven el desarrollo del pensamiento crítico, reflexivo y creativo en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Nivel	Frecuencia	
	fi	%
Insatisfactorio	40	35
En proceso	45	39
Satisfactorio	24	21
Destacado	6	5
Total	115	100

Fuente: Cuestionario a docentes del distrito de Huánuco.

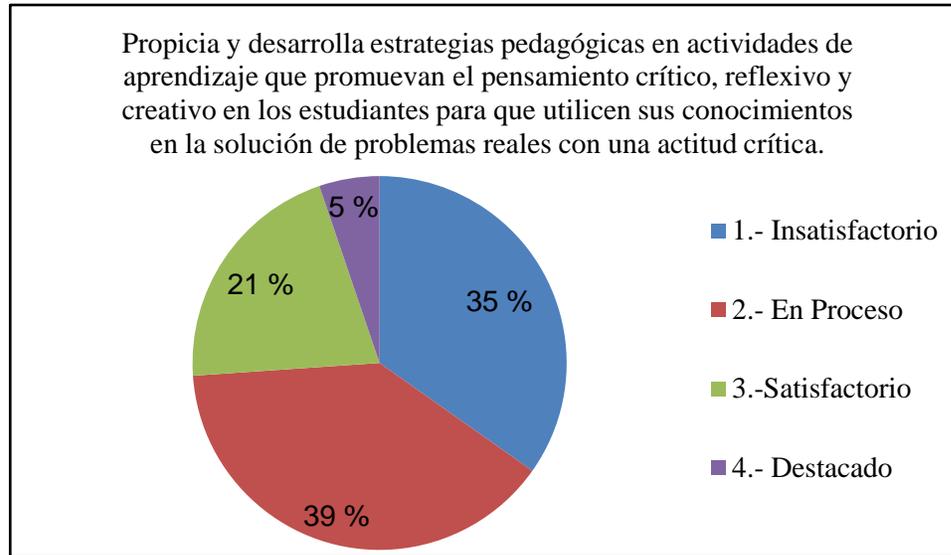


Figura 18. Los docentes promueven el desarrollo del pensamiento crítico, reflexivo y creativo en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Análisis e interpretación. De la figura 18. Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica. Al analizar la figura se determina que el 35 % de docentes se encuentran en el nivel insatisfactorio, porque no propicia y no desarrolla estrategias pedagógicas, las sesiones de clase que realizan son puramente declarativas, tradicionales, el docente es el quien desarrolla las clases y los alumnos son oyentes. El 39 % de docentes se encuentran en el nivel en proceso, porque de alguna manera intentan utilizar estrategias de aprendizaje, pero en la mayoría de los casos poco productivos, el alumno sigue siendo un participante más. El 21 % de docentes se encuentran en el nivel satisfactorio, porque si utilizan estrategias de aprendizaje, promueven el desarrollo del

pensamiento crítico reflexivo, aplican nuevas técnicas en el proceso de aprendizaje. El 5 % de docentes se encuentran en el nivel destacado, porque estos profesionales sí elaboran sus materiales didácticos, ponen en práctica diversas estrategias de aprendizaje, promueven constantemente el desarrollo de la creatividad, el pensamiento crítico y reflexivo en los estudiantes.

Tabla 19. Los docentes utilizan recursos educativos en una sesión de aprendizaje en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Nivel	Frecuencia	
	fi	%
Insatisfactorio	40	35
En proceso	50	43
Satisfactorio	18	16
Destacado	7	6
Total	115	100

Fuente: Cuestionario a docentes del distrito de Huánuco.

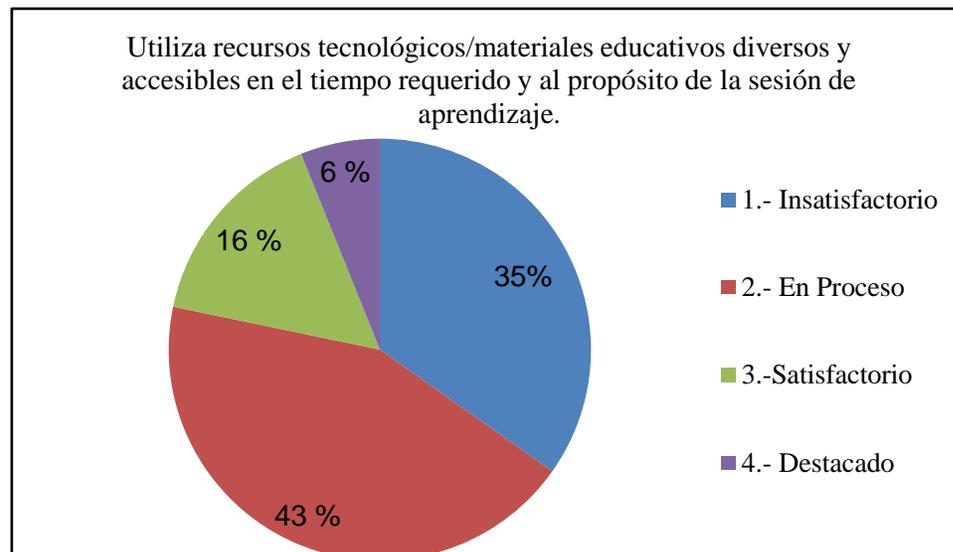


Figura 19. Los docentes utilizan recursos educativos en una sesión de aprendizaje en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Análisis e interpretación. De la figura 19. Utiliza recursos tecnológicos y materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje. Después de observar la figura respectiva se puede analizar que el 35 % de docentes se encuentran en el nivel insatisfactorio porque no utilizan recursos tecnológicos ni materiales para desarrollar sus clases, solo se dedican a dictar los contenidos temáticos. El 43 % de docentes se encuentran en el nivel en proceso, porque algunas veces usan recursos tecnológicos, materiales esto quiere decir que las clases se desarrollan de manera explicativa. El 16 % de maestros se encuentra en el nivel satisfactorio, porque si utilizan recursos tecnológicos como el multimedia, los materiales didácticos de acuerdo a sus clases. El 6 % de los docentes se encuentran en el nivel destacado, porque son expertos en utilizar los recursos tecnológicos, hacen uso de materiales educativos que se utilizan de manera virtual, son maestros que utilizan la tecnología, informática y comunicación (TIC), en todas las sesiones de aprendizaje que realizan.

Tabla 20. Los docentes utilizan métodos y técnicas para evaluar los aprendizajes en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Nivel	Frecuencia	
	fi	%
Insatisfactorio	40	35
En proceso	51	44
Satisfactorio	17	15
Destacado	7	6
Total	115	100

Fuente: Cuestionario a docentes del distrito de Huánuco.

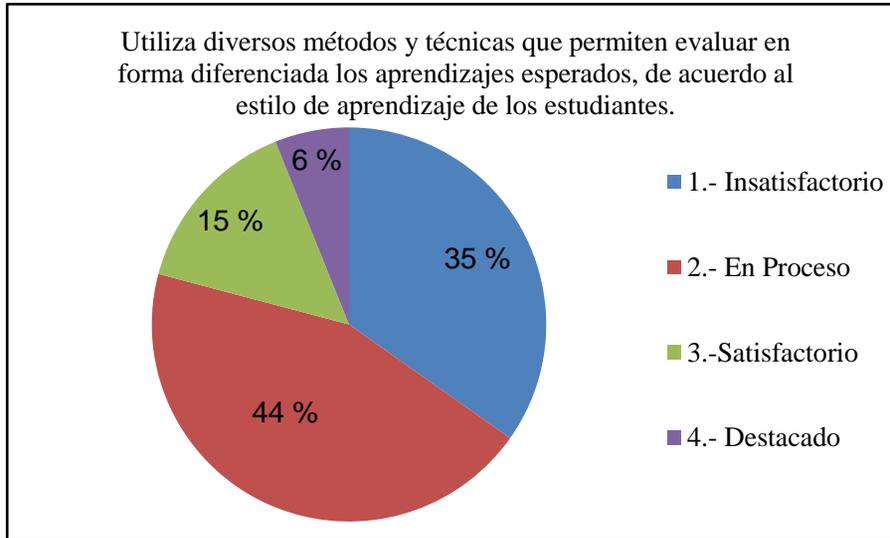


Figura 20. Los docentes utilizan métodos y técnicas para evaluar los aprendizajes en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Análisis e interpretación. De la figura 20. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes. Al analizar la figura respectiva se puede definir que el 35 % de docentes se encuentran en el nivel insatisfactorio, porque no utilizan métodos y técnicas de evaluación diferenciada, las evaluaciones son en forma general para todo los alumnos, no respetan los ritmos de aprendizaje. El 44 % de docentes se encuentran en el nivel en proceso, porque tampoco utilizan nuevas formas de evaluación diferenciada, para los alumnos, solo se limitan de dar oportunidades a los que se desaprueban. El 15 % de los docentes se encuentran en el nivel satisfactorio y el 6% son destacados, porque estos profesionales si utilizan las evaluaciones diferenciadas, es decir elaboran pruebas teniendo en cuenta los ritmos de aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 21. Los docentes evalúan los aprendizajes y sistematizan los resultados en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Nivel	Frecuencia	
	fi	%
Insatisfactorio	41	36
En proceso	46	40
Satisfactorio	21	18
Destacado	7	6
Total	115	100

Fuente: Cuestionario a docentes del distrito de Huánuco.

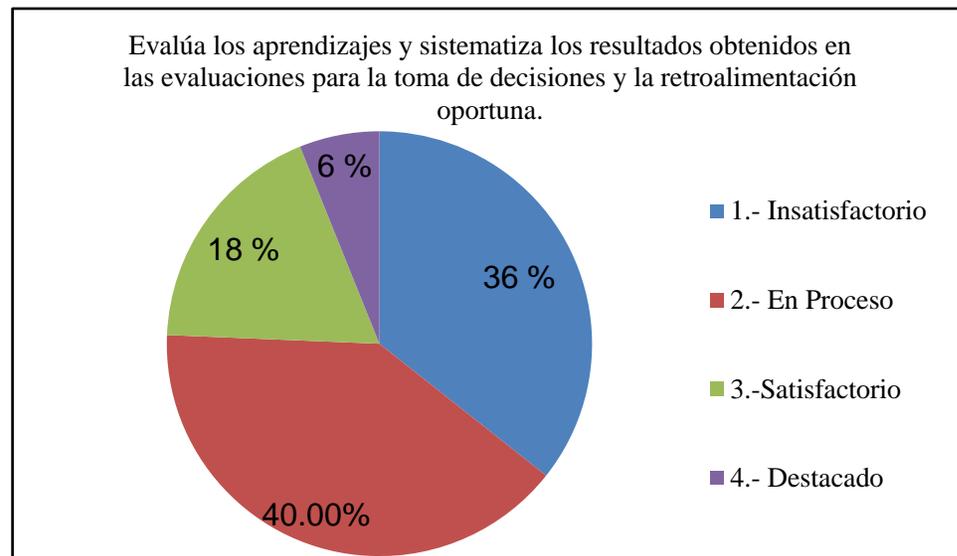


Figura 21. Los docentes evalúan los aprendizajes y sistematizan los resultados en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Análisis e interpretación. De la figura 21. Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. Luego de analizar los resultados se tiene que el 36 % de docentes se encuentran en el nivel insatisfactorio, porque no sistematiza los resultados de las evaluaciones, tampoco realizan la retroalimentación. El 40 % de profesores se encuentran en el nivel en proceso, por que tratan de sistematizar las evaluaciones, realizan una

retroalimentación elemental. El 18 % de docentes se encuentran en el nivel satisfactorio, porque si realizan la sistematización de las evaluaciones de acuerdo a los indicadores, para luego realizar una retro alimentación reflexiva. El 6 % de docentes se encuentran en el nivel destacado, porque también realizan una sistematización de las evaluaciones estadísticamente, luego realizar una retro alimentación, reflexiva y critica.

SEXTA DIMENSIÓN: Participación en la gestión escolar

Tabla 22. Los docentes participan en la gestión del proyecto educativo institucional en las I.E. de EBR del distrito de Huánuco 2017

Nivel	Frecuencia	
	fi	%
Insatisfactorio	28	24
En proceso	48	42
Satisfactorio	34	30
Destacado	5	4
Total	115	100

Fuente: Cuestionario a docentes del distrito de Huánuco.

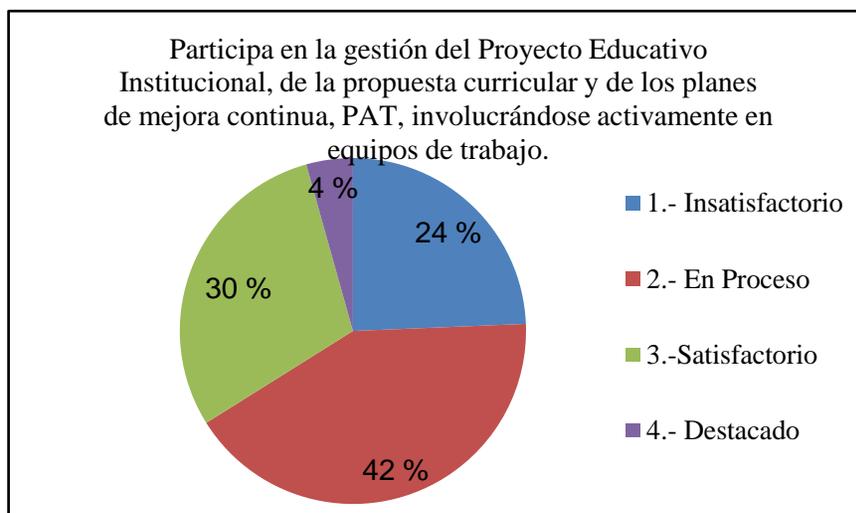


Figura 22. Los docentes participan en la gestión del proyecto educativo institucional en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Análisis e interpretación. De la figura 22. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo. Al analizar la presente figura, se llega a determinar que el 24 % de profesores se encuentran en el nivel insatisfactorio, porque no participan en la elaboración del proyecto educativo institucional (PEI), tienen poco interés, no asisten a las reuniones de trabajo, no les gusta trabajar en equipo. El 42 % de maestros se encuentran en el nivel en proceso, porque en ocasiones participan en la elaboración del PEI, PAT y otras herramientas de Gestión. El 30 % de docentes se encuentran en el nivel satisfactorio, porque son los que participan en las jornadas de trabajo en la construcción de las herramientas de gestión Institucional. El 4 % de docentes son los que se encuentran en el nivel destacado son los encargados de dirigir la elaboración de todos los instrumentos de gestión, PEI, PAT, etc.

Tabla 23. Los docentes Desarrollan proyectos de innovación pedagógica en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Nivel	Frecuencia	
	fi	%
Insatisfactorio	35	30
En proceso	55	48
Satisfactorio	21	18
Destacado	4	4
Total	115	100

Fuente: Cuestionario a docentes del distrito de Huánuco.

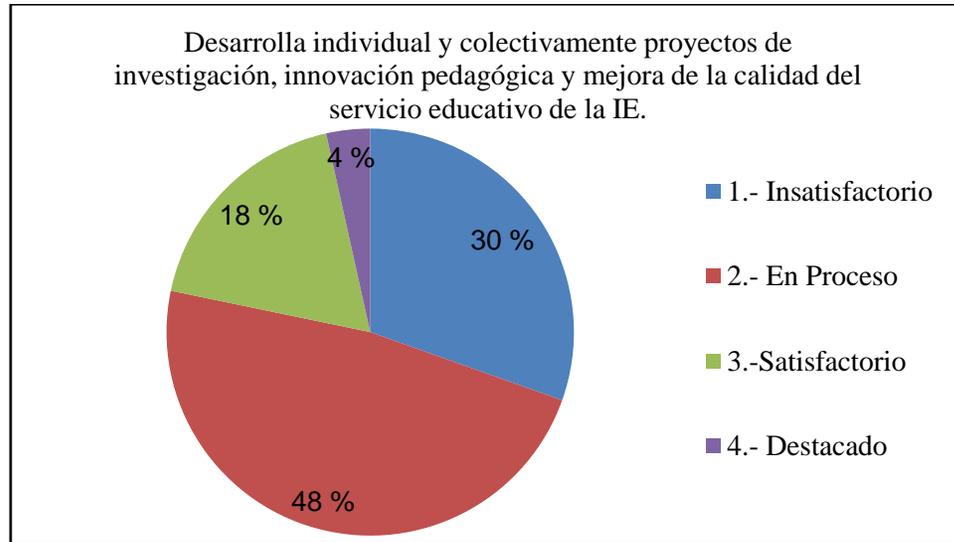


Figura 23. Los docentes Desarrollan proyectos de innovación pedagógica en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Análisis e interpretación. De la figura 23. Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE. Después de observar la figura se llega a determinar que el 30 % de profesores, se encuentran en el nivel insatisfactorio, porque no desarrollan proyectos de innovación, ni tienen nociones como se elabora. El 48 % de docentes se encuentran en el nivel en proceso, porque intentan elaborar algún proyecto pero no lo logran entender ni consolidar, es decir todo queda en el intento. El 18 % de maestros se encuentran en el nivel satisfactorio, porque si elaboran proyectos de innovación, pero no se aplica por falta de muchos recursos. El 4% de docentes también saben elaborar proyectos de innovación pedagógica con mucha facilidad, que permiten realizar cambios, mejoras, implementación dentro de las Instituciones Educativas.

Tabla 24. Los docentes fomentan el trabajo colaborativo en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Nivel	Frecuencia	
	fi	%
Insatisfactorio	32	28
En proceso	49	43
Satisfactorio	27	23
Destacado	7	6
Total	115	100

Fuente: Cuestionario a docentes del distrito de Huánuco.

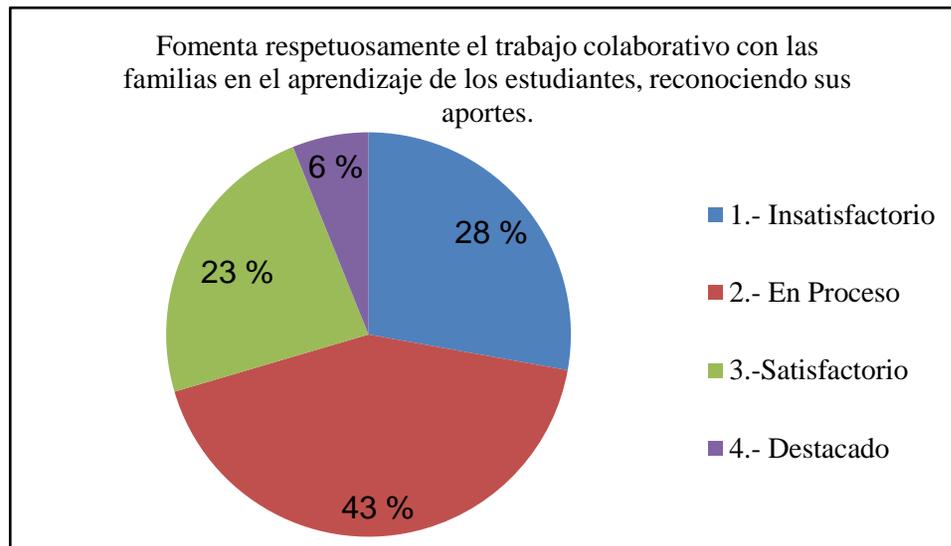


Figura 24. Los docentes fomenta el trabajo colaborativo en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Análisis e interpretación. De la figura 24. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. Ante el análisis de la figura respectiva, se tiene que el 28 % de docentes se encuentran en el nivel insatisfactorio, porque no fomentan el trabajo colaborativo con las familias, solo se limitan a asistir a reuniones con los padres de familia. El 43 % de docentes se encuentran en

el nivel en proceso, porque no fomentan a plenitud los trabajos con las familias de los estudiantes, solo llaman a reunión para formar una junta directiva y ahí queda. El 23 % de los profesores se encuentran en el nivel satisfactorio, porque trabajan en coordinación con los padres de familia para mejorar el aprendizaje de sus hijos. El 6 % de docentes se encuentran en el nivel destacado por que, el trabajo que realizan con los miembros de las familias de los estudiantes lo hacen procurando realizar el trabajo colaborativo, es decir padres de familia, alumnos y profesores con el fin de mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes.

SEPTIMA DIMENSIÓN. Desarrollo de la profesionalidad.

Tabla 25. Los docentes participan en eventos y actividades culturales en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Nivel	Frecuencia	
	fi	%
Insatisfactorio	29	25
En proceso	54	47
Satisfactorio	27	24
Destacado	5	4
Total	115	100

Fuente: Cuestionario a docentes del distrito de Huánuco.

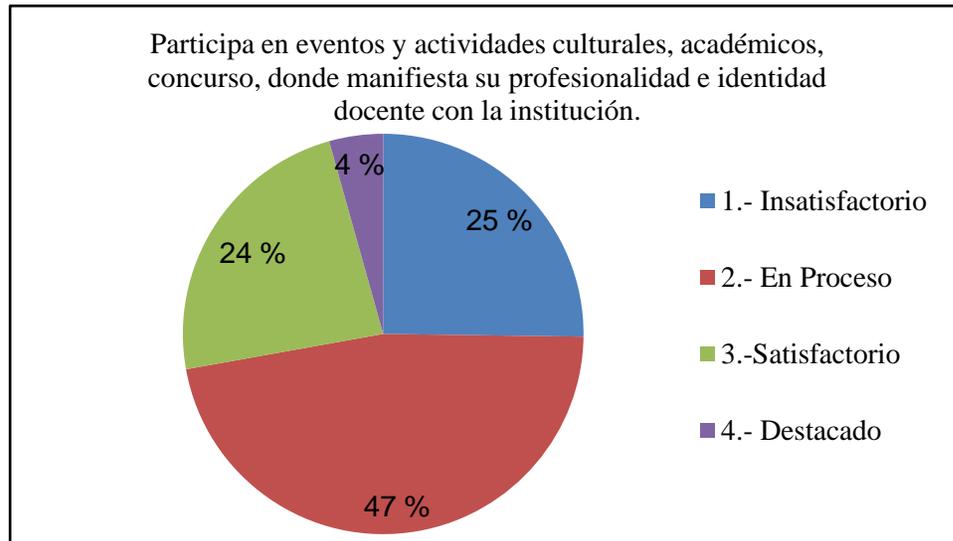


Figura 25. Los docentes participan en eventos y actividades culturales en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Análisis e interpretación. De la figura 25. Participa en eventos y actividades culturales, académicos, concurso, donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución. Al observar la presente figura se realiza el siguiente análisis, que el 25 % de docentes se encuentran en el nivel insatisfactorio, porque no participan en eventos y actividades académicos, no les gusta participar se conforman con lo que han logrado un título profesional. El 47 % de docentes se encuentran en el nivel en proceso, porque solo asiste a algunos eventos como, capacitaciones, talleres, poco se preocupan por desarrollar su profesionalidad. El 24 % de profesores se encuentran en el nivel satisfactorio por que participan a plenitud en todos los eventos, académicos con el fin de buscar el desarrollo de su profesionalidad. El 4 % de maestros se encuentran en el nivel destacado por que son los que han desarrollado su profesionalidad asistiendo a todo los eventos culturales,

sociales y sobre todo en los académicos, han seguido estudios de pos grado en las distintas universidades del país. Son los docentes que buscan el desarrollo profesional.

Tabla 26. Los docentes asisten con puntualidad al trabajo pedagógico en las I.E públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Nivel	Frecuencia	
	fi	%
Insatisfactorio	22	19
En proceso	55	48
Satisfactorio	28	24
Destacado	10	9
Total	115	100

Fuente: Cuestionario a docentes del distrito de Huánuco.

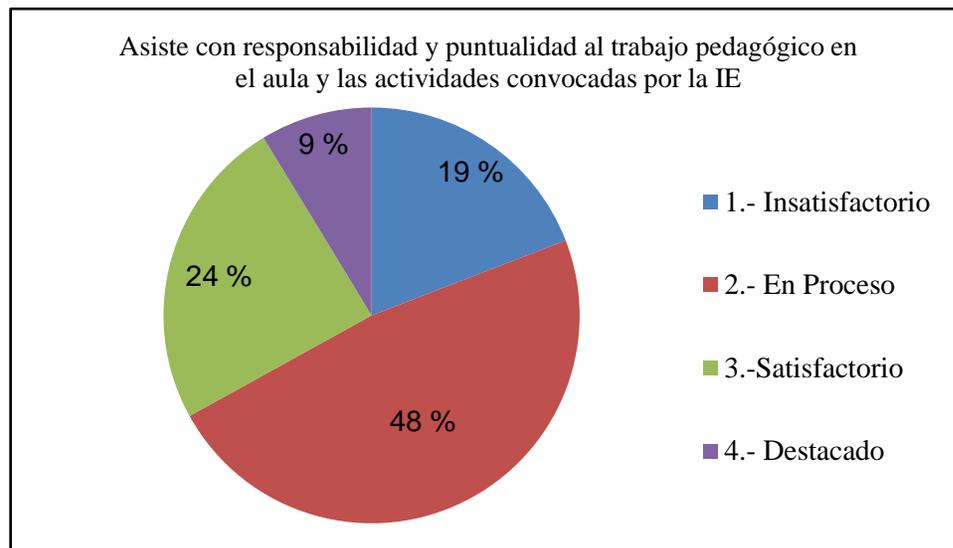


Figura 26. Los docentes asisten con puntualidad al trabajo pedagógico en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Análisis e interpretación. De la figura 26. Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas

por la IE. Después de observar la presente figura, se puede distinguir que el 19 % de docentes se encuentran en el nivel insatisfactorio por que no asiste con puntualidad a todas las reuniones programadas por la, institución, en mucho de los casos siempre faltan o llegar tarde. El 48 % de docentes se encuentran en el nivel en proceso, porque tampoco asisten con puntualidad a las diferentes reuniones, si lo hacen llegan tarde, se escapan y en ocasiones son participantes sin voz. El 24 % de docentes se encuentran en el nivel satisfactorio porque, siempre asisten a las reuniones, participan, opinan, forman comisiones de trabajo, cumplen con sus trabajos encomendados por la I.E. El 9% de docentes se encuentran en el nivel destacado por que son muy participativos, no dejan de asistir, son puntuales a la entrada y a la salida, están en las actividades, son los maestros comprometidos con su trabajo y la institución.

Tabla 27. Los docentes toman decisiones respetando los derechos humanos en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Nivel	Frecuencia	
	fi	%
Insatisfactorio	27	24
En proceso	53	46
Satisfactorio	29	25
Destacado	6	5
Total	115	100

Fuente: Cuestionario a docentes del distrito de Huánuco.

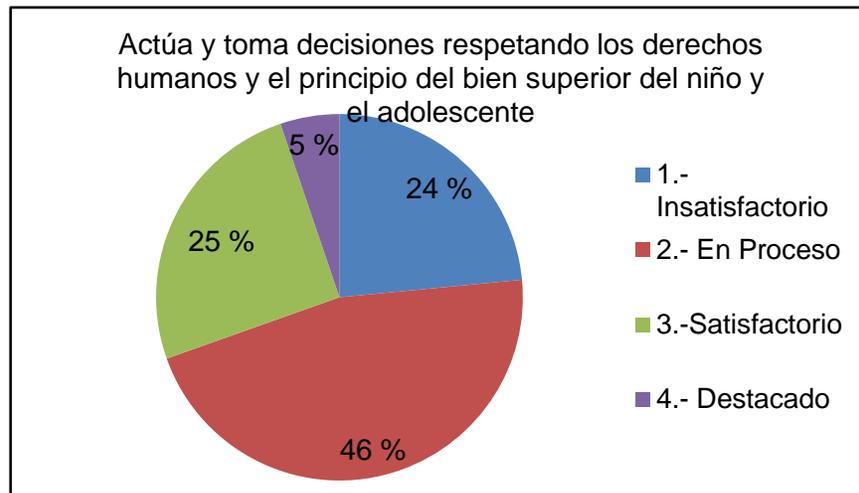


Figura 27. Los docentes toman decisiones respetando los derechos humanos en las I.E. públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Análisis e interpretación. De la figura 27. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. Después de analizar se puede determinar que el 24% de docentes se encuentran en el nivel insatisfactorio porque sus decisiones lo toman de acuerdo a sus interés personales, muy poco le importa los derechos de los estudiantes. El 46% de profesores se encuentran en el nivel de proceso, porque son los que tratan de respetar los derechos de los estudiantes, pero no logran impartir ni asimilar estos principios. El 25% de docentes se encuentran en el nivel satisfactorio, son los que tratan de respetar los derechos de los estudiantes, logrando consensuar algunas actividades desde el punto de vista del alumno. El 5% de docentes se encuentran en el nivel destacado, porque conocen muy bien los derechos de

los estudiantes y los hacer respetar, desde su actuar se adecua a los intereses y necesidades de los alumnos.

4.2. Análisis y contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general:

Hi₁. No existe una relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

Ho₁. Existe una relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

Habiendo realizado el análisis inferencial con el programa SPSS, para comprobar la hipótesis general, se tiene la siguiente tabla:

Tabla 28. Compromiso Organizacional y desempeño docente de las Instituciones Educativas públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Compromiso organizacional	Desempeño docente		Total	Chi-cuadrado	GI	P. valor	
	Adecuado	Inadecuado					
Si	N°	31	17	46	199,395 ^a	12	,000
	%	27	15	42			
No	N°	00	67	69			
	%	0	58	58			
Total	N°	31	84	115			
	%	27	73	100			

Fuente: Base de datos

Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis de investigación, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05, No existe una relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de EBR del Distrito de Huánuco 2017.

Donde, los grados de libertad de 12 para el nivel de significancia de 0,05 usando la tabla de distribución de Chi Cuadrado χ^2 nos da un valor de: $x^2 = 21,0261$ situándose en la zona de Rechazo de la H_0 .

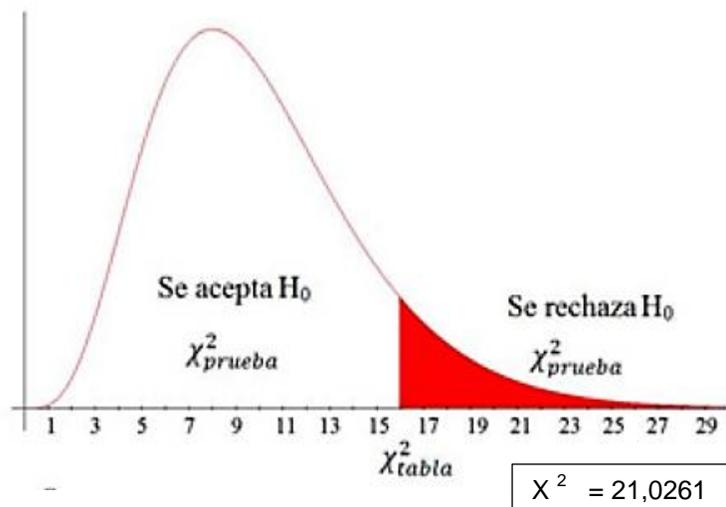


Figura 28. Chi cuadrada de la hipótesis general

Prueba de hipótesis específico: H_{E1}

H_{E1} No existe una relación entre el compromiso organizacional y la preparación para el aprendizaje de los docentes en las Instituciones

Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

H₀₁ Existe una relación entre el compromiso organizacional y la preparación para el aprendizaje de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

Habiendo realizado el análisis inferencial con el programa SPSS, para comprobar la hipótesis Especifica, se tiene la siguiente tabla.

Tabla 29. Compromiso organizacional y preparación para el aprendizaje de las Instituciones Educativas públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Compromiso organizacional	Preparación para el aprendizaje		Total	Chi-cuadrado	Gl	P. valor
	Adecuado	Inadecuado				
Si	N°	33	15	48		
	%	29	13	42		
No	N°	00	67	67	205,081 ^a	12
	%	0	58	58		
Total	N°	33	82	115		
	%	29	71	100		,000

Fuente: Base de datos

Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) rechazamos la hipótesis nula 1 y aceptamos la Hipótesis específica 1, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05, No existe una relación entre el compromiso organizacional y la preparación para el aprendizaje docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

Donde, los grados de libertad de 12 para el nivel de significancia de 0,05 usando la tabla de distribución de Chi Cuadrado, nos da un valor de: $\chi^2 = 21,0261$ situándose en la zona de Rechazo de la H_0 .

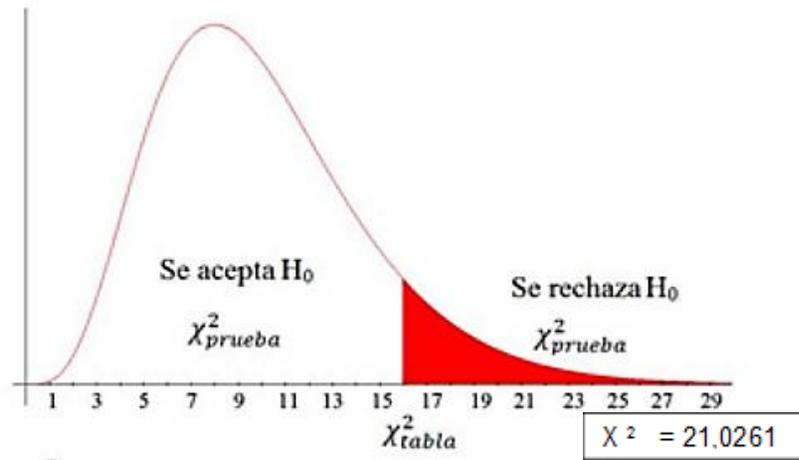


Figura 29. Chi cuadrada de la hipótesis específica 1

Prueba de hipótesis específico: H_{E2}

H_{E2} . No existe una relación entre el compromiso organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

H_{O2} . Existe una relación entre el compromiso organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

Habiendo realizado el análisis inferencial con el programa SPSS, para comprobar la hipótesis Especifica, se tiene la siguiente tabla:

Tabla 30. Compromiso organizacional y enseñanza para el aprendizaje de las Instituciones Educativas públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Compromiso organizacional	Enseñanza para el aprendizaje		Total	Chi-cuadrado	Gl	P. valor	
	Adecuado	Inadecuado					
Si	N°	25	23	48	177,641 ^a	12	,000
	%	22	20	42			
No	N°	00	67	67			
	%	0	58	58			
Total	N°	25	90	115			
	%	22	78	100			

Fuente: Base de datos

Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) rechazamos la hipótesis nula 2 y aceptamos la Hipótesis específica 2, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05, No existe una relación entre el compromiso organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes, en las I.E. Públicas de EBR del Distrito de Huánuco 2017.

Donde, los grados de libertad de 12 para el nivel de significancia de 0,05 usando la tabla de distribución de Chi Cuadrado X^2 nos da un valor de: $x^2 = 21,0261$ situándose en la zona de Rechazo de la H_0 .

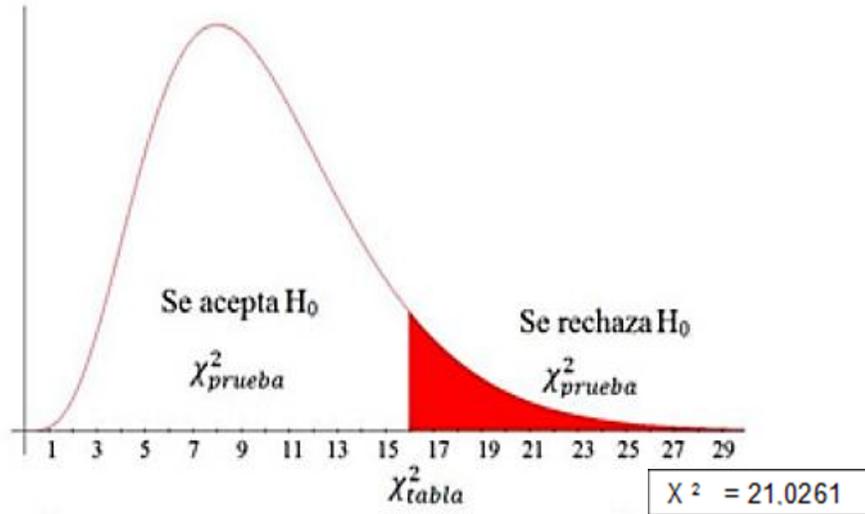


Figura 30. Chi cuadrada de la hipótesis específica 2

Prueba de hipótesis específico: H_{E3}

H_{E3} No existe una relación entre el compromiso organizacional y la participación en la gestión escolar de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

H_{O3} Existe una relación entre el compromiso organizacional y la participación en la gestión escolar de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

Habiendo realizado el análisis inferencial con el programa SPSS, para comprobar la hipótesis específica, se tiene la siguiente tabla.

Tabla 31. Compromiso organizacional y participación en la gestión escolar de las Instituciones Educativas públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Compromiso organizacional	Participación en la gestión escolar		Total	Chi-cuadrado	Gl	P. valor
	Adecuado	Inadecuado				
Si	N°	34	14	48		
	%	30	12	42		
No	N°	00	67	67	194,839 ^a	12
	%	0	58	58		
Total	N°	34	81	115		,000
	%	30	70	100		

Fuente: Base de datos

Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) rechazamos la hipótesis nula 3 y aceptamos la Hipótesis específica 3, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05, No existe una relación entre el compromiso organizacional y la participación en la gestión escolar de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

Donde, los grados de libertad de 12 para el nivel de significancia de 0,05 usando la tabla de distribución de Chi Cuadrado X^2 nos da un valor de: $x^2 = 21,0261$ situándose en la zona de Rechazo de la H_0 .

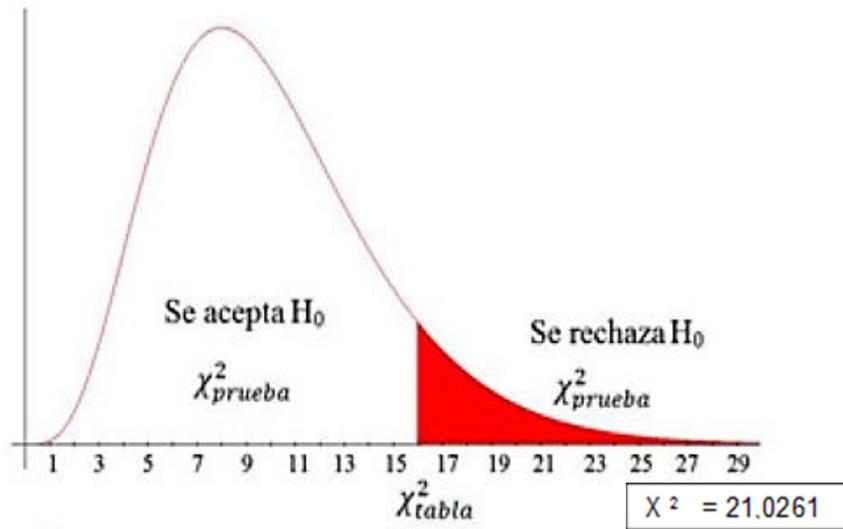


Figura 31. Chi cuadrada de la hipótesis específica 3

Prueba de hipótesis específico: H_{E4}

H_{E4} No existe una relación entre el compromiso organizacional y el desarrollo de la profesionalidad de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

H_{o4} Existe una relación entre el compromiso organizacional y el desarrollo de la profesionalidad de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017

Habiendo realizado el análisis inferencial con el programa SPSS, para comprobar la hipótesis Específica, se tiene la siguiente tabla:

Tabla 32. Compromiso organizacional y desarrollo de la profesionalidad de las Instituciones Educativas públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Compromiso organizacional	Desarrollo de la profesionalidad		Total	Chi-cuadrado	GI	P. valor
	Adecuado	Inadecuado				
Si	N°	35	13	48		
	%	31	11	42		
No	N°	00	67	67	184,879 ^a	12
	%	0	58	58		
Total	N°	35	80	115		,000
	%	31	69	100		

Fuente: Base de datos

Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) rechazamos la hipótesis nula 4 y aceptamos la Hipótesis específica 4, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05, No existe una relación entre el compromiso organizacional y el desarrollo de la profesionalidad de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017

Donde, los grados de libertad de 12 para el nivel de significancia de 0,05 usando la tabla de distribución de Chi Cuadrado X^2 nos da un valor de: $x^2 = 21,0261$ situándose en la zona de Rechazo de la H_0 .

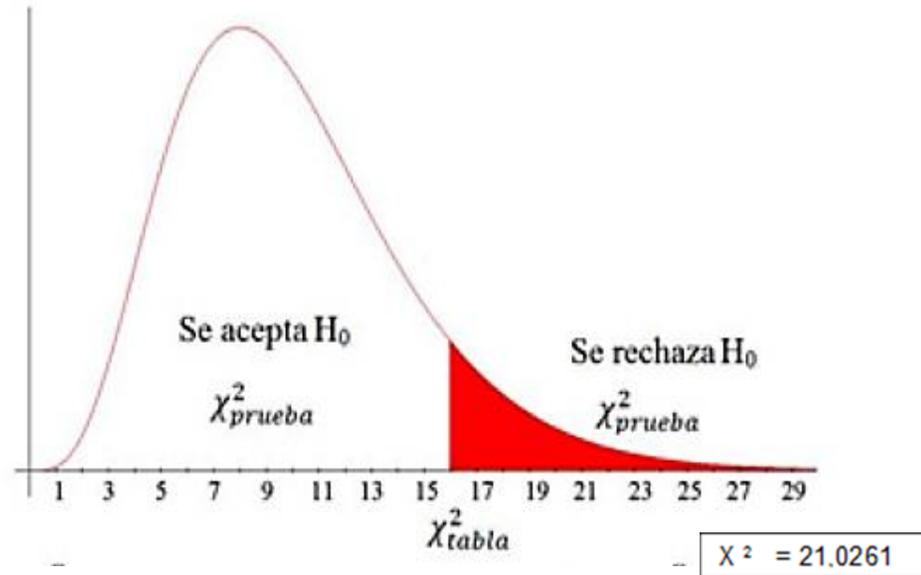


Figura 32. Chi cuadrada de la hipótesis específica 4

Prueba de hipótesis específico: H_{E5}

H_{E5} No existe una relación entre el desempeño docente y la motivación en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

H_{O5} Existe una relación entre el desempeño docente y la motivación en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

Habiendo realizado el análisis inferencial con el programa SPSS, para comprobar la hipótesis Específica, se tiene la siguiente tabla:

Tabla 33. Desempeño docente y motivación de las Instituciones Educativas públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Desempeño docente	Motivación		Total	Chi-cuadrado	GI	P. valor
	Adecuado	Inadecuado				
Si N°	31	00	31	193,101 ^a	12	,000
%	27	0	27			
No N°	17	67	84			
%	15	58	73			
Total N°	48	67	115			
%	42	58	100			

Fuente: Base de datos

Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) rechazamos la hipótesis nula 5 y aceptamos la hipótesis específica 5, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05, No existe una relación entre el desempeño docente y la motivación en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

Donde, los grados de libertad de 12 para el nivel de significancia de 0,05 usando la tabla de distribución de Chi Cuadrado X^2 nos da un valor de: $x^2 = 21,0261$ situándose en la zona de Rechazo de la H_0 .

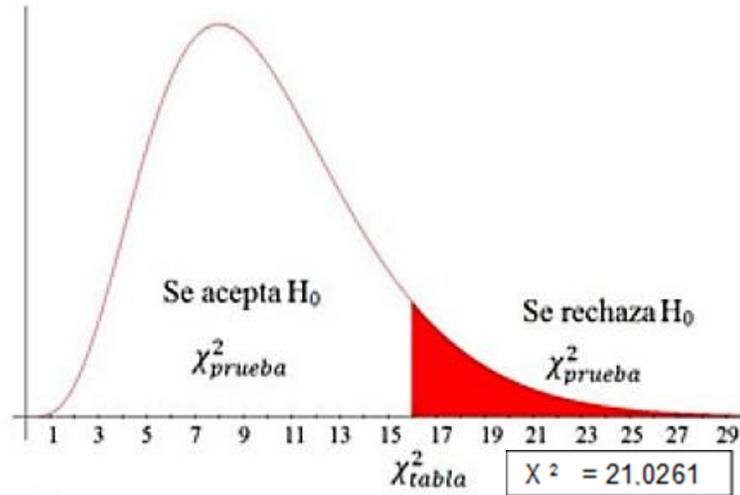


Figura 33. Chi cuadrada de la hipótesis específica 5

Prueba de hipótesis específico: H_{E6}

H_{E6} No existe una relación entre el desempeño docente y la identidad en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

H_{o6} Existe una relación entre el desempeño docente y la identidad en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

Habiendo realizado el análisis inferencial con el programa SPSS, para comprobar la hipótesis Especifica, se tiene la siguiente tabla:

Tabla 34. Desempeño docente e identidad de las Instituciones Educativas públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Desempeño docente	Identidad		Total	Chi-cuadrado	Gl	P. valor	
	Adecuado	Inadecuado					
Si	N°	31	00	31	198,784 ^a	12	,000
	%	27	0	27			
No	N°	17	67	84			
	%	15	58	73			
Total	N°	48	67	115			
	%	42	58	100			

Fuente: Base de datos

Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) rechazamos la hipótesis nula 6 y aceptamos la hipótesis específica 6, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05, No existe una relación entre el desempeño docente y la identidad en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

Donde, los grados de libertad de 12 para el nivel de significancia de 0,05 usando la tabla de distribución de Chi Cuadrado X^2 nos da un valor de: $x^2 = 21,0261$ situándose en la zona de Rechazo de la H_0

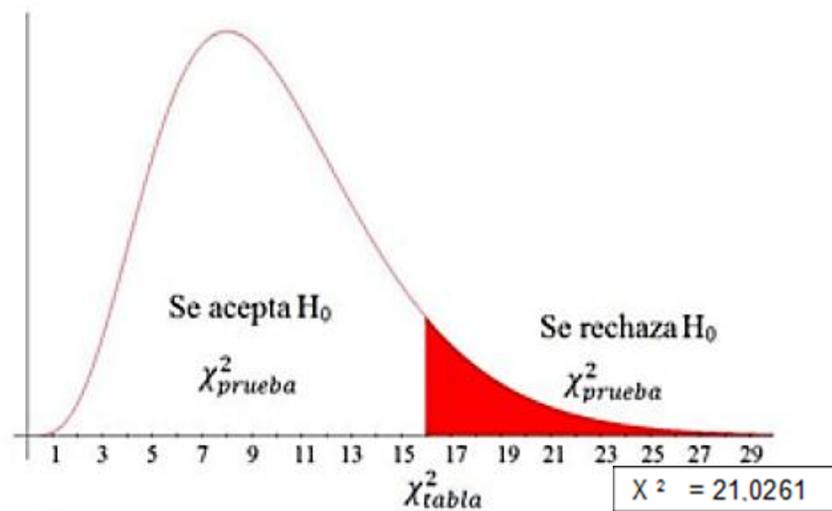


Figura 34. Chi cuadrada de la hipótesis específica 6

Prueba de hipótesis específico: H_{E7}

H_{E7} No existe una relación entre el desempeño docente y las relaciones humanas en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

H_{o7} Existe una relación entre el desempeño docente y las relaciones humanas en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.

Habiendo realizado el análisis inferencial con el programa SPSS, para comprobar la hipótesis específica 7 se tiene la siguiente tabla:

Tabla 35. Desempeño docente y relaciones humanas de las Instituciones Educativas públicas de EBR del distrito de Huánuco 2017

Desempeño docente	Relaciones humanas		Total	Chi-cuadrado	Gl	P. valor
	Adecuado	Inadecuado				
Si N°	31	00	31			
%	27	0	27			
No N°	17	67	84	202,180 ^a	12	,000
%	15	58	73			
Total N°	48	67	115			
%	42	58	100			

Fuente: Base de datos

Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) rechazamos la hipótesis nula 7 y aceptamos la hipótesis específica 7, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05, No existe una relación entre el desempeño docente y las relaciones humanas en las Instituciones Educativas Públicas de EBR del Distrito de Huánuco 2017.

Donde, los grados de libertad de 12 para el nivel de significancia de 0,05 usando la tabla de distribución de Chi Cuadrado X^2 nos da un valor de: $x^2 = 21,0261$ situándose en la zona de Rechazo de la H_0 .

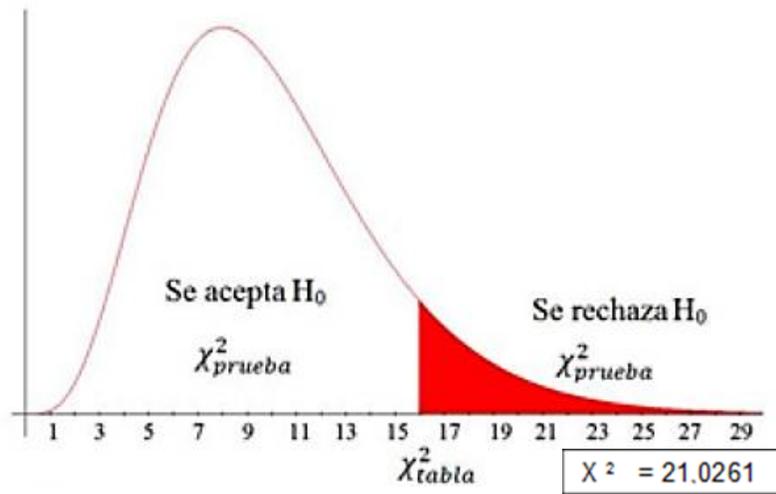


Figura 35. Chi cuadrada de la hipótesis específica 7

4.3. Discusión de resultados.

Luego de obtener los resultados del análisis inferencial con el programa SPSS, para comprobar las hipótesis, se realizó la discusión de resultados entre los objetivos, con las Hipótesis, referencias bibliográficas y los antecedentes de estudio.

4.3.1. Discusión de resultados con la hipótesis general y específicas. Al obtener los resultados del análisis inferencial con respecto a la Hipótesis General, se ha logrado el objetivo general a través de los resultados estadísticos inferenciales se ha podido demostrar que; Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis Alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05, No existe una relación entre el compromiso organizacional y el

desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco.

Luego de los resultados del análisis inferencial con respecto a la hipótesis específica N° 1, también se ha podido demostrar el logro del objetivo específico N° 1 a través del resultado estadístico; Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis Alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05, No existe una relación entre el compromiso organizacional y la preparación para el aprendizaje docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco.

Después de los resultados con respecto a la hipótesis específica N° 2, también se ha podido demostrar el cumplimiento del objetivo específico N° 2 a través de los resultados de análisis inferencial que concluyo: Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis Alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05, no existe una relación entre el compromiso organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes, en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco.

Los resultados con respecto a la hipótesis específica N° 3, también se ha podido demostrar el cumplimiento del objetivo específico

N° 3 a través de los resultados de análisis inferencial que concluyo: Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis Alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05, no existe una relación entre el compromiso organizacional y la participación en la gestión escolar de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco.

Con los resultados del análisis inferencial con respecto a la hipótesis específica N° 4, se ha demostrado el cumplimiento del objetivo específico N° 4, que concluyo: Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis Alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05, no existe una relación entre el compromiso organizacional y el desarrollo de la profesionalidad de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco.

Después de haber realizado el análisis inferencial con respecto a la hipótesis específica N° 5, ha demostrado el cumplimiento del objetivo específico N° 5, y que concluyo: Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis Alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05, no existe una relación entre el

desempeño docente y la motivación en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco.

Luego de haber realizado el análisis inferencial con respecto a la hipótesis específica N° 6, se ha cumplido con el objetivo específico N° 6, y que se concluyó: Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis Alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05, no existe una relación entre el desempeño docente y la identidad en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco.

Después de haber realizado el análisis inferencial con respecto a la hipótesis específica N° 7, se ha cumplido con el objetivo específico N° 7, y que se concluyó: Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis Alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05, no existe una relación entre el desempeño docente y las relaciones humanas en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco.

4.3.2. Discusión de resultados con los referentes bibliográficos

1.- Robbins (2009) quien define al compromiso organizacional “Como el grado en que un empleado se identifica con una organización

en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse y comprometerse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea (p.79). Este concepto se contrapone con los resultados del campo, cuando en el análisis inferencial se concluye que Existe una relación negativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular. Lo que quiere decir es que el compromiso del docente con su trabajo, con su labor docente, con su desempeño docente es muy importante. Por lo tanto se ha demostrado que el desempeño del docente del distrito de Huánuco no tiene el compromiso con su organización o Institución Educativa.

2.- Espada (2006) dice que la motivación “es un factor emocional básico para el ser humano y para cualquier profesional, estar motivado significa realizar las tareas cotidianas sin apatía y sin un sobreesfuerzo adicional”. Esta opinión también se contrapone con los resultados, cuando en el trabajo inferencial se demuestra que existe una relación negativa entre el desempeño docente y la motivación en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular. Esto quiere decir que la motivación es una dimensión muy importante en el desempeño docente, es decir el docente tiene que estar en todo momento motivado, solo así se puede hacer un trabajo eficiente.

3.- Marcelo (2009) afirma que “la identidad profesional contribuye a la percepción de autoeficacia, motivación, compromiso y satisfacción en el trabajo del profesorado y es un factor importante para convertirse en un buen profesor. La identidad está influida por aspectos personales, sociales y cognitivos”. Esta afirmación guarda mucha relación con los resultados obtenidos en el análisis inferencial y se ha demostrado que existe una relación negativa entre el desempeño docente y la identidad en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular, este quiere decir que el docente debe de demostrar en todo momento su identidad con la Institución donde se desenvuelve.

4.- La teoría de las relaciones humanas de **How Thorne** explica “el comportamiento humano en las organizaciones, señala que el nivel de producción es el resultado de la integración social es decir la capacidad social del trabajador” Esta teoría guarda relación con el resultado del análisis que si existe una relación negativa entre el desempeño docente y las relaciones humanas en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular. Las relaciones humanas son muy importantes para el desarrollo de los pueblos y sociedades.

5.- El Ministerio de Educación de la República de Chile considera a la preparación para el aprendizaje cuando “el profesor/a debe poseer un profundo conocimiento y comprensión de las disciplinas que enseña y de los conocimientos, competencias y herramientas pedagógicas que

faciliten una adecuada mediación entre los contenidos, los estudiantes y el respectivo contexto de aprendizaje”. (MBE, 2008, p. 18). Este concepto se relaciona con los resultados del análisis inferencial que existe una relación negativa entre el compromiso organizacional y la preparación para el aprendizaje docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular. Lo que demuestra que el docente tiene que tener un enorme compromiso con la preparación para el aprendizaje.

6.- Cabe referirse al Marco para la buena enseñanza propuesto por el Ministerio de Educación de Chile. MBE (2008) que propone: Las habilidades del profesor para organizar situaciones interesantes y productivas que aprovechen el tiempo para el aprendizaje en forma efectiva y favorezcan la indagación, la interacción y la socialización de los aprendizajes. (pp. 9 -10). Esta propuesta se contradice con los resultados de la investigación porque existe una relación negativa entre el compromiso organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes, en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular; es decir los docentes tienen que manejar muchas estrategias, métodos, materiales, medios, recursos tecnológicos, para poder enseñar con mucha facilidad.

7.- El Ministerio de Educación del Perú a través del Marco del buen desempeño docente, MBDD (2012). Define a la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva

democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. (p.19). Este concepto también guarda mucha relación con los resultados del análisis inferencial porque existe una relación negativo entre el compromiso organizacional y la participación en la gestión escolar de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular. Es decir el docente tiene que tener un compromiso con la participación activa en las diversas actividades de la institución y contribuir al desarrollo institucional.

8.- Marcelo (2009). Describe: “La identidad profesional contribuye a la percepción de autoeficacia, motivación, compromiso y satisfacción en el trabajo del profesorado y es un factor importante para convertirse en un buen profesor. La identidad está influida por aspectos personales, sociales y cognitivos”. (p. 20). Esta concepción tiene mucha relación con los resultados del análisis inferencial porque Existe una relación negativa entre el compromiso organizacional y el desarrollo de la profesionalidad de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular. Es decir el docente tiene que estar comprometido con su propio crecimiento personal, profesional en el marco de su profesionalidad, desde el punto de vista ético y moral.

4.4. Aporte de la investigación

En el segundo milenio de la era cristiana el mundo está experimentando una serie de cambios, motivado por el enorme avance tecnológico, se habla de la era de la globalización, de la comunicación interglobalizada, del enorme avance de la tecnología digital, de la civilización globalizada, la popularización del uso de internet, las transculturización, como la interculturalidad, son puertas abiertas para que la sociedad actual realice un enorme avance incalculable hacia la transformación social, cultural y por ende organizacional.

Las sociedades actuales cada vez van creciendo aceleradamente y se van haciendo más complejas, es necesario que los principios y valores sociales se transformen, para crear nuevos modelos de organizaciones, que permitan que las sociedades apuesten por una organización firme y solidaria que todos se conducen por el mismo camino en el logro de metas comunes que al ser humano sea más humano.

Las organizaciones para el tercer milenio debe de girar alrededor del ser humano, con el fin de humanizar sus actos, sus principios, la supervivencia de la especie humana, humanizar al hombre para la conservación del medio ambiente, afianzar la democracia como una herramienta de justicia, solidaridad, desarrollar y empoderar el compromiso organizacional como una única fuente de adentrar a una actividad y hacer que sea suyo el espacio donde se desenvuelve.

El compromiso debe ser un elemento muy importante dentro de las organizaciones, instituciones, porque permite involucrarse a la persona dentro de su labor, para hacer las cosas bien, sin la necesidad de buscar recompensas. El compromiso significa respetarnos a nosotros mismos, demostrar eficiencia, efectividad, responsabilidad, en toda circunstancia.

Es así que el compromiso del docente en su desempeño debe de dirigirse por ese camino de sacrificio, responsabilidad, eficiencia, eficacia, dedicar esfuerzos adicionales, frente a lo que normalmente lo realizamos, con lleva a ser altamente creativos e innovadores, por tal razón para concretizar la investigación, se presenta el aporte científico de **un modelo de gestión escolar con compromiso organizacional creativo e innovador**, que permite a todo los docentes, realizar la auto reflexión de su labor y luego reestructurar su formación docente continua, lo cual debe de ser enriquecido en los planes de estudio por las instituciones formadoras como las Universidades, institutos pedagógicos, Ministerio de Educación (MED), Direcciones Regionales de Educación.(DRE), Unidades de Gestión Local (UGEL), Instituciones Educativas (IE) y otros Organismos Gubernamentales u Organismos no Gubernamentales (ONG).

MODELO DE DESEMPEÑO DOCENTE CON COMPROMISO ORGANIZACIONAL CREATIVO E INNOVADOR.

I.- INTRODUCCION.

El modelo de Desempeño Docente con compromiso organizacional creativo e innovador para las próximas generaciones de docentes deberá potenciar las capacidades de cada docente de manera individual. El mismo solo se podrá constituir si construimos e implementamos un currículo capaz de direccionar todos los esfuerzos hacia el desarrollo de las competencias de cada docente en la etapa de formación inicial y formación continua y donde su desempeño le permita realizarse con compromiso organizacional, utilizando los recursos existentes, materiales y tecnológicos, físicos e intelectuales, cognitivos y emocionales de manera óptima y racional, capaces de potenciar al máximo la dimensión humana, capaz de conocer, interpretar y transformar la realidad, lo que implica estimular la creatividad, la imaginación, el pensamiento divergente, para resolver los problemas que plantea, demanda o se proyectan en el contexto actual y futuro.

II.- MODELO.

El modelo educativo es una representación organizada coherentemente por un cúmulo de intangibles, arreglados en un esquema teórico que funciona como arquetipo y ejemplar. El modelo brinda la unidad e identidad de todo el sistema, y se constituye en una guía para los planeadores, directivos, maestros y alumnos.

III.- NECESIDAD DE UN NUEVO MODELO.

El contexto en el que se desenvuelve el docente en la actualidad se plantea la necesidad de desarrollar un nuevo modelo de desempeño docente que considere el desarrollo del compromiso organizacional creativo e innovador en los procesos cognitivo conductuales como comportamientos socio afectivos de motivación , Identidad, y Relaciones Humanas, que le permita llevar a cabo, adecuadamente, su papel, su función, su actividad o una tarea, que demanden una acción personal de compromiso, en el marco de las interacciones educativas donde tienen y tendrán su expresión concreta.

IV.- MODELO DE DESEMPEÑO DOCENTE CON COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

Para implementar un nuevo modelo de desempeño docente con compromiso organizacional es necesario desarrollar las siguientes competencias:

1.- Compromiso y aprendizaje permanente. Implican la posibilidad de seguir aprendiendo a lo largo de la vida, *aprender a aprender*, movilizando los distintos saberes: conceptuales, procedimentales, actitudinales y valores en la solución de diversas situaciones. Integrarse a la cultura escrita, hacer un uso adecuado de las tecnologías de la comunicación y la información para comprender la realidad y participar en su mejora.

2.- Compromiso y manejo de información. Se relaciona con la movilización de saberes para identificar, valorar, seleccionar, sistematizar y utilizar

información, así como el conocimiento y manejo de estrategias para el estudio y la construcción del conocimiento en diversas disciplinas y en ámbitos culturales diversos.

3.- Compromiso para el manejo de situaciones. Consiste en organizar y animar a los alumnos a diseñar proyectos de vida que incluya diversos ámbitos de desempeño: social, cultural, académico, económico, etc., administrándolo en tiempo y forma. Implica, además, afrontar los cambios que se presentan, tomando decisiones y asumiendo consecuencias de su actuar, enfrentar el riesgo y la incertidumbre en este mundo complejo y cambiante.

4.- Compromiso para la convivencia y la vida en sociedad. Implican relacionarse armónicamente con otros y con la naturaleza; trabajar en equipo, en colaboración para el logro de metas o propósitos establecidos. Considera además el manejo de las relaciones personales e interpersonales para la convivencia, valorando la diversidad, interculturalidad y su viable inclusión.

5.- Compromiso ético y profesionalidad. Ser portador del proyecto educativo de su escuela, es decir, de los valores que pretende desarrollar en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por lo tanto, él tiene que ser el primer convencido de lo que enseña, por qué y para qué lo hace. Precisar el constructo compromiso y su relación con la profesionalidad para lograr una mirada comprensiva del desarrollo profesional en un escenario educativo.

6.- Compromiso como transdisciplinar y transversal. El desarrollo curricular de formación docente inicial y continua debe considerar al compromiso organizacional como los ejes transdisciplinar y transversal articulador a través del cual los conocimientos y habilidades se transforman en acciones, lo que lleva a que el propósito del maestro es el logro de compromiso con su labor docente e institucional.

CONCLUSIONES

Como Conclusión General se ha logrado determinar que no existe una relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco, porque los docentes no han demostrado la preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión escolar y el desarrollo de la profesionalidad docente. Así mismo no han demostrado la motivación, la identidad, las relaciones humanas con su Institución Educativa.

1.- Se ha logrado establecer que existe una relación negativa entre el compromiso organizacional y la preparación para el aprendizaje de los docentes, se ha demostrado que los docentes en un 71% están en inicio y en proceso en la escala de calificaciones, no han demostrado compromiso con su desempeño, no tienen conocimientos actualizados del área que enseñan, no elabora coherente y creativamente la programación, no utilizan las estrategias, los medios y materiales, no presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular.

2.- El 77% de docentes se encuentran en nivel calificativo de insuficiente y en proceso, lo que demuestra que el docente no tiene compromiso con la enseñanza para el aprendizaje, porque no resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos. No organiza el aula, no utiliza estrategias pedagógicas que promueven la creatividad y el pensamiento crítico, no evalúa los aprendizajes menos lo sistematiza, ni mucho menos la retroalimentación.

3.- Los docentes de la provincia de Huánuco no demuestran compromiso con la Institución Educativa porque no participan en la gestión del proyecto educativo de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, tampoco desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica, nunca fomentan el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.

4.- El desarrollo de la profesionalidad de los docentes, es insatisfactorio por que no participan en eventos y actividades culturales, académicos, concurso donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente, tampoco asisten con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico, mucho menos actúan y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.

5.- La motivación de los docentes es negativa con relación al desempeño docente debido a que nunca, casi nunca o algunas veces se muestra dispuesto a realizar actividades por voluntad propia, sin que se le ordene, se muestran insatisfecho con su trabajo, se muestran inseguros, desconfiados en su capacidad personal y profesional, no demuestran sentimiento, cariño por la institución donde trabajan.

6.- La identidad de los docentes es negativo con relación al desempeño docente debido a que nunca, casi nunca o algunas veces participan en todas las actividades programadas por la institución, no se involucran por lograr el desarrollo de los objetivos, visión y metas institucionales.

7.- Las relaciones humanas de los docentes es negativo con relación al desempeño docente debido a que nunca, casi nunca o lagunas veces participan en actividades por iniciativa propia, no interactúan con los compañeros de trabajo, no utilizan una comunicación activa, no realizan la planificación curricular, círculos de inter- aprendizaje y otras actividades en forma colegiada.

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

Las siguientes recomendaciones, se le hace a todos los organismos, como el Ministerio de Educación, Dirección Regional de Educación, Unidad de gestión Educativa Local. Instituciones Educativas, Universidades, e institutos de formación docente, u organismos no gubernamentales comprometidos con la Educación, hacer efectivo las siguientes recomendaciones:

1.- Para desarrollar una buena relación entre el compromiso organizacional y la preparación para el aprendizaje de los docentes, promover programas de mejoramiento de las actitudes para tomar conciencia de la importancia que tiene que cumplir con la preparación para el aprendizaje.

2.- Promover Talleres de fortalecimiento en compromiso para la enseñanza de los aprendizajes, luego alcanzar los niveles de satisfactorio y destacado de todos los docentes, en beneficio de los estudiantes.

3.- Promover cursos de gestión de proyectos de investigación educativa, propuestas de mejora, desarrollar la investigación - acción en todos los docentes con el fin de resolver problemas en las Instituciones Educativas.

4.- Implementar programas para desarrollar la estructura ética de las personas, la conciencia del profesionalismo, de todos los docentes, para un adecuado desempeño profesional.

5.- Establecer como cultura, el compromiso organizacional de todos los docentes, implementando el desarrollo de las capacidades de motivación, de identidad y relaciones humanas para una adecuada convivencia escolar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, L. (2002). *Perfiles y rendimiento en la formación profesional del docente*. Lima Perú: Ed. UNMSM.
- Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F., y Domínguez, R. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid España. McGraw- Hill/interamericana de España S.A.U.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*. (200), 5-10.
- Barraza, A y Acosta, M. (octubre Diciembre 2015) Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, 8(45), 21-35.
- Bolaños, J. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos (Tesis de grado)*. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala.
- Cahuana, E. (2006). *Medición de la productividad educativa: Un modelo TCC*. Lima Perú: Ed. Pirámide.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México. D. F: Séptima Ed. Editorial Mc Graw Hill.
- Comellas, J. (2002). *Las competencias del profesorado para la acción tutorial*. Barcelona España: Ed, Praxis.
- Contreras, A. (2017). Gestión de la motivación en escenarios organizacionales. *Investigación e Innovación en Ingenierías*, 6(1), 84 - 92.
- Cooper, J. (1997). *Estrategias de enseñanza*. México: Limusa.

- Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2007). Relaciones Humanas. México: ITEMEX.
- Day, C. (1998). La Formación Permanente del Profesorado en Europa: Temas y Condiciones para su Desarrollo en el siglo XXI. Revista de Educación (317), 31-44.
- Edel, R., García, A., y Casiano, R. (2007). Clima y Compromiso Organizacional. Vol. I, Versión electrónica. Recuperado de <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Eirín, R., García, H., y Montero, L. (2009). Desarrollo profesional y profesionalización docente. Perspectivas y problemas. Revista de currículum y formación del profesorado, 13(2), 1-13.
- Espada, M. (2006). Nuestro motor emocional: la motivación. Madrid, España: Editorial Díaz de Santos.
- Fernández, L., y Useche, M. (2015). Identidad y alteridad en la comunicación organizacional. Quórum Académico, 12(1), 60-77.
- Fernández-Arata, J. (2008) Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. Universitas Psychologica 7(2), 385-401.
- François, D. (1989). De la sociología de la identidad a la sociología del sujeto. Madrid, España: Estudios sociológicos.
- Garrido, E. (2016). Compromiso con la profesión docente y con la institución. Cultura docente en la escuela de enfermería de la universidad de Barcelona. España (Tesis Doctoral). Universitat de Barcelona, España.
- Goleman, D. (2004). La inteligencia emocional en la empresa. Buenos Aires, Argentina: Editorial Vegara.

- Gonzales, C. (2017). Compromiso profesional y relaciones humanas en los docentes de la región Junín (Tesis Doctoral). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.
- Hellriegel, D., y Slocum, J. (2004). Comportamiento Humano. México: Thomson.
- Hernández, R. (2010). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Marcelo, C. (2009). La identidad docente: constantes y desafíos. Investigación educativa y pedagógica. Recuperado de <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/riiep/article/view/1301>.
- Martínez, E. (2010). Ética profesional de los Profesores. Bilbao, España: Editorial Desclee De Brouwer.
- Mayo, E. (1972). Teorías de las Relaciones Laborales. Fundamentos pp. 101 Disponible de: <http://books.google.com.co/books?id=YEEQfDEHo5kC&pg>.
- Mendez, I., y Ryszard, D. (2005). El desarrollo de las relaciones interpersonales en las experiencias transculturales: una aportación del enfoque centrado en la persona (Tesis de Maestro). Universidad Iberoamericano, México.
- Meza, D. (2017). La gestión de personas y su desempeño en la empresa the lincoln electronic company de lima, 2016, (Tesis doctoral). Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Huánuco, Perú.
- Ministerio de Educación. (2008). Marco para la buena enseñanza. Chile: Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas.
- Ministerio de Educación. (2012). Marco de Buen desempeño docente. Lima Perú. Editorial Navarrete.
- Robbins, S. (1999). Comportamiento organizacional: Conceptos, Controversias y aplicaciones. Mexico. D. F: Pearson Educaation.

- Robbins, S. (2009). Comportamiento organizacional. Mexico: Prentice Hall.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2005). Administración. México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Robert, D. (2012). Comportamiento Organizacional. Gran Bretaña, Inglaterra: Edinburgh Business School.
- Rojas, L. (2017). Cultura organizacional y la calidad de servicio en el Banco de la Nación oficina principal sede Huánuco 2017 (Tesis grado de maestro). Universidad de Huánuco, Perú.
- Sánchez, L. (2016). Cultura organizacional y expectativa laboral de los docentes de la Escuela Superior de Guerra del Ejército (Tesis Doctoral). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Soria, V. (2004). Relaciones Humanas. México. Limusa Noriega Editores.
- Torres, L., y Díaz, J. (2012). Compromiso organizacional: actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones. *Formación Gerencial*, 11(1), 1690-074.
- Torres, M., y Ruiz, A. (2012) Motivación al logro y el locus de control en estudiantes resilientes de bachillerato del Estado de México. *Psicología Iberoamericana*, 20(2), 49-57.
- Weiten, W. (2006). Psicología. Temas y variaciones. Madrid, España: Editorial Paraninfo.
- Zabala, A., y Arnau, L. (2008). Cómo aprender y enseñar competencias. México: Colofón Graó.

ANEXOS

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017?	Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.	Existe una relación negativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.	Variable Independiente Compromiso organizacional	Motivación Identidad Relaciones Humanas	1. Se muestra dispuesto a realizar actividades. 2. Se muestra satisfecho con el trabajo. 3. Se muestra seguro y confiado. 4. Demuestra sentimiento, cariño por la Institución. 5. Participa activamente en las actividades programadas. 6. Participa en las actividades con seguridad. 7. Se involucra en el lograr de objetivos. 8. Trabaja en dirección al logro de metas. 9. Realiza diversas actividades con dinamismo e imaginación. 10. Interactúa creando un clima favorable. 11. Demuestra equilibrio emocional. 12. Planificación curricular en círculos de interaprendizaje. 13. Demuestra conocimientos actualizados. 14. Elabora creativamente la programación curricular. 15. Presenta oportunamente su planificación curricular. 16. Resuelve conflictos en base a la convivencia. 17. Organiza el aula para el aprendizaje. 18. Desarrollo del pensamiento crítico,	El ámbito de estudio distrito de Huánuco. La población 201 docentes de las I.E. del distrito de Huánuco. La muestra 115 docentes de las I.E del distrito de Huánuco. Nivel: Correlacional. Tipo de Investigación: Cuantitativo. Diseño: No experimental. Técnica: L Encuesta. Instrumento: Cuestionario y ficha de monitoreo.
PROBLEMAS ESPECIFICOS a) ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la preparación para el aprendizaje de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017? b) ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017? c) ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la participación en la gestión escolar de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017? d) ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y el	OBJETIVOS ESPECIFICOS. h) Establecer la relación que existe entre el compromiso organizacional y la preparación para el aprendizaje de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017. i) Precisar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017. j) Confirmar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la participación en la gestión escolar de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017. k) Explicar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desarrollo de los docentes en las Instituciones	HIPOTESIS ESPECIFICOS. a) Existe una relación Negativa entre el compromiso organizacional y la preparación para el aprendizaje de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017. b) Existe una relación negativa entre el compromiso organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017. c) Existe una relación negativa entre el compromiso organizacional y la participación en la gestión escolar de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017. d) Existe una relación negativa entre el compromiso organizacional y el desarrollo de la profesionalidad de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del	Variable Dependiente Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje. Enseñanza para el aprendizaje. Participación en la gestión escolar. Desarrollo de la profesionalidad.		

<p>desarrollo de la profesionalidad de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017?</p> <p>e) ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la motivación en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017?</p> <p>f) ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la identidad en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017?</p> <p>g) ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y las relaciones humanas en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017?</p>	<p>Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.</p> <p>l) Establecer la relación que existe entre el desempeño docente y la motivación en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.</p> <p>m) Precisar la relación que existe entre el desempeño docente y la identidad en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.</p> <p>n) Comprobar la relación que existe entre el desempeño docente y las relaciones humanas en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.</p>	<p>Distrito de Huánuco 2017.</p> <p>e) Existe una relación negativa entre el desempeño docente y la motivación en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.</p> <p>f) Existe una relación negativa entre el desempeño docente y la identidad en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.</p> <p>g) Existe una relación negativa entre el desempeño docente y las relaciones humanas en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017.</p>			<p>reflexivo y creativo..</p> <p>19. Utiliza Recursos educativos en una sesión de aprendizaje.</p> <p>20. Utiliza métodos y técnicas para evaluar el aprendizaje.</p> <p>21. Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados.</p> <p>22. Participa en la gestión del proyecto educativo.</p> <p>23. Desarrolla proyectos de innovación pedagógica.</p> <p>24. Fomenta el trabajo colaborativo.</p> <p>25. Participa en eventos y actividades culturales.</p> <p>26. Asiste con puntualidad al trabajo pedagógico.</p> <p>27. Toma decisiones respetando los derechos humanos.</p>	
---	---	---	--	--	--	--

ANEXO 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Acepto voluntariamente participar en la investigación “**Relación del compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017**”, conducida por el Mg. Edwin Huaynate Ortega, investigador de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

He sido informado(a) de los objetivos, alcance y resultados esperados de este estudio y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta no será usada para ningún otro propósito fuera de esta investigación.

He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

También he sido informado que los resultados y conclusiones esperados de esta investigación serán informados a la institución para el conocimiento e implementación de las recomendaciones a que se llegue el investigador.

Nombre y firma del participante

Nombre y firma del Investigador

ANEXO 3

UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZAN” – HUANUCO

ESCUELA DE POSGRADO.

DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS DE EDUCACION BASICA REGULAR DEL DISTRITO DE HUANUCO.

Nombre del Profesor:

Institución Educativa:.....

INSTRUCCIONES: En cada cuestionario marcar con una X el nivel que corresponde, por lo que le agradeceré que sea muy sincero (a) y objetivo en sus respuestas.

Nº	DIMENSION	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
MOTIVACION						
1	Se muestra dispuesto a realizar actividades por voluntad propia, sin que se le ordene.					
2	Se muestra satisfecho con su trabajo porque le permite hacer actividades que le gusta.					
3	Se muestra seguro, confiado en su capacidad personal y profesional.					
4	Demuestra sentimiento, cariño por la Institución donde trabaja y se preocupa por hacer quedar bien en diferentes circunstancias.					
IDENTIDAD						
5	Participa activamente en todas las actividades programadas por la institución, sin condición ni recompensa alguna.					
6	Participa en las diferentes actividades con total seguridad, sin dejarse manipular o influenciar por otras personas.					
7	Se involucra con el fin de lograr el desarrollo de los objetivos institucionales, sin escatimar esfuerzos.					
8	Trabaja en dirección al logro las metas de la visión y de la misión institucional.					
RELACIONES HUMANAS						
9	Realiza diversas actividades con mucho dinamismo, imaginación, decisión, e iniciativa propia o espera que se le proponen las cosas que tiene que realizar.					
10	Interactúa con los compañeros de trabajo utilizando una comunicación activa, creando un clima favorable en la institución.					
11	Demuestra un buen equilibrio emocional, se siente contento, alegre, lleno de energía y con mucha energía.					
12	Realiza la planificación curricular, círculos de inter-aprendizaje y otras actividades en forma colegiada.					

Fuente: Elaborado por el investigador. Huánuco 2017

FICHA DE EVALUACIÓN EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE 2017
(Para uso de los Directivos de las instituciones Educativas al personal Jerárquico o docente)

NOMBRE DEL PROFESOR(A):.....

Institución Educativa:..... **Cargo:**.....

- 1. Insatisfactorio:** Cuando el docente está empezando a desarrollar los desempeños previstos o evidencia dificultades y requiere acompañamiento pedagógico permanente en la institución educativa y la intervención de otras instituciones.
- 2. En Proceso:** Cuando el docente está en camino de lograr los desempeños previstos y requiere acompañamiento pedagógico periódico en la institución educativa y la intervención de otras instituciones.
- 3. Satisfactorio:** Cuando el docente evidencia el logro de los desempeños previstos.
- 4. Destacado:** Cuando el docente evidencia el logro por encima de los desempeños previstos y es potencial acompañante pedagógico de sus pares profesionales en la institución educativa.

DOMINIO 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.						
COMPETENCIAS	N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACION			
			1	2	3	4
Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1	Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.				
	2	Elabora creativamente la programación anual, UDA, SIC/SA, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.				
Competencia 2 Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	3	Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: PA/UDA/SIC/SA				
	DOMINIO 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	4	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
	5	Organiza el aula y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.				
Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica en torno a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.	6	Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.				
	7	Utiliza recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo				

		requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.				
Competencia 5 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y contextos culturales.	8	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
	9	Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
DOMINIO 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
Competencia 6 Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional que genere aprendizajes de calidad.	10	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				
	11	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.				
Competencia 7 Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil, aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados	12	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
DOMINIO 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional; y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	13	Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.				
Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	14	Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE				
	15	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente				

ANEXO N° 4

Validación del (de los) instrumento (s) por jueces

OPINION DE EXPERTOS SOBRE LA VALIDEZ DE LA MATROZ DE CONSISTENCIA, LOS INSTRUMENTOS E ITEMS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: RELACION DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE EDUCACION BASICA REGULAR DEL DISTRITO DE HUANUCO 2017
APELLIDOS Y NOMBRES DEL TESISISTA: HUAYNATE ORTEGA, Edwin.

I. DATOS DEL EXPERTO:

APellidos y Nombres del Experto	Título y/o Grado Académico	Autor del Instrumento de Medición
CUELLAR LORENZO, Ataulfo	DOCTOR	EDWIN HUAYNATE ORTEGA

II. ASPECTOS DE LA EVALUACION:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
OBJETIVIDAD	La matriz y sus componentes están expresados con precisión y objetividad.				✓	
ORGANIZACION	Los indicadores están planteados adecuadamente y están desagregados con precisión en sub indicadores.					✓
SECUENCIA LOGICA	Los indicadores y sub indicadores están elaborados con una secuencia lógica.				✓	✓
CONSISTENCIA	El ítem y los instrumentos responden al indicador y sub indicadores del tema de estudio.				✓	
COHERENCIA	El ítem como instrumento de recojo de datos es claro preciso y coherente.				✓	
METODOLOGIA	Los Instrumentos (si es necesario) y el ítem responden a la metodología de la investigación.					✓
VALIDEZ DE CONTENIDO	El ítem guarda relación con los contenidos establecidos en los indicadores de estudio.					✓
VALIDEZ DE CONSTRUCTO	El ítem está elaborado como pide los estándares convencionales de investigación					✓

VALIDEZ DE CRITERIO	El ítem y los datos recogidos con los instrumentos permiten clasificar la información en categorías establecidas.				✓	
VALIDEZ FORMAL	Los indicadores, instrumentos y los ítems están redactados de manera adecuada según el contexto de estudio.					✓
PUNTAJE					32	60
PUNTAJE TOTAL					92	

CRITERIOS DE PUNTAJE:

- Deficiente 2
- Regular 4
- Bueno 6
- Muy Bueno 8
- Excelente 10

NOTA: El Puntaje máximo es 100. Se aprueba con la nota de muy buena y excelente.

III. SUGERENCIA:

El instrumento de validación debe ser validado con una prueba piloto.

Lugar y Fecha	DNI	Teléfono
CAYHUAYNA, 11-08-17	22470743	959422490


 UGEL - HUÁNUCO
 I.E. N° 39023 "LOMA BLANCA"
 DE ARSULFO CUELLAR LORENZO
 DIRECTOR

OPINION DE EXPERTOS SOBRE LA VALIDEZ DE LA MATRIZ DE CONSISTENCIA, LOS INSTRUMENTOS E ITEMS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: RELACION DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE EDUCACION BASICA REGULAR DEL DISTRITO DE HUANUCO 2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL TESISISTA: HUAYNATE ORTEGA, Edwin.

I. DATOS DEL EXPERTO:

APellidos y Nombres del Experto	Título y/o Grado Académico	Autor del Instrumento de Medición
VALDIVIEZO ECHEVARRIA, Rodolfo	DOCTOR	EDWIN HUAYNATE ORTEGA MINISTERIO DE EDUCACION

II. ASPECTOS DE LA EVALUACION:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
OBJETIVIDAD	La matriz y sus componentes están expresados con precisión y objetividad.				✓	
ORGANIZACION	Los indicadores están planteados adecuadamente y están desagregados con precisión en sub indicadores.				✓	
SECUENCIA LOGICA	Los indicadores y sub indicadores están elaborados con una secuencia lógica.					✓
CONSISTENCIA	El ítem y los instrumentos responden al indicador y sub indicadores del tema de estudio.					✓
COHERENCIA	El ítem como instrumento de recojo de datos es claro preciso y coherente.					✓
METODOLOGIA	Los Instrumentos (si es necesario) y el ítem responden a la metodología de la investigación.					✓
VALIDEZ DE CONTENIDO	El ítem guarda relación con los contenidos establecidos en los indicadores de estudio.					✓
VALIDEZ DE CONSTRUCTO	El ítem está elaborado como pide los estándares convencionales de investigación				✓	

VALIDEZ DE CRITERIO	El ítem y los datos recogidos con los instrumentos permiten clasificar la información en categorías establecidas.					✓
VALIDEZ FORMAL	Los indicadores, instrumentos y los ítems están redactados de manera adecuada según el contexto de estudio.					✓
PUNTAJE						
PUNTAJE TOTAL						24
						70
						94

- CRITERIOS DE PUNTAJE:
- Deficiente 2
 - Regular 4
 - Bueno 6
 - Muy Bueno 8
 - Excelente 10

NOTA: El Puntaje máximo es 100. Se aprueba con la nota de muy buena y excelente.

iii. SUGERENCIA:

.....

.....

.....

.....

Lugar y Fecha	DNI	Teléfono
CAYHUAYUJA, 12 Agosto 2017	22408967	962690965

Dr. RODRIGO BIVINCOSU E
OCENIC CPB.

OPINION DE EXPERTOS SOBRE LA VALIDEZ DE LA MATRIZ DE CONSISTENCIA, LOS INSTRUMENTOS E ITEMS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: RELACION DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE EDUCACION BASICA REGULAR DEL DISTRITO DE HUANUCO 2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL TESISISTA: HUAYNATE ORTEGA, Edwin.

I. DATOS DEL EXPERTO:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	TITULO Y/O GRADO ACADEMICO	AUTOR DEL INSTRUMENTO DE MEDICION
PONCE E INSUARZA, FELIX	DOCTOR	EDWIN HUAYNATE ORTEGA MINISTERIO DE EDUCACION

II. ASPECTOS DE LA EVALUACION:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
OBJETIVIDAD	La matriz y sus componentes están expresados con precisión y objetividad.					10
ORGANIZACION	Los indicadores están planteados adecuadamente y están desagregados con precisión en sub indicadores.					10
SECUENCIA LOGICA	Los indicadores y sub indicadores están elaborados con una secuencia lógica.				8	
CONSISTENCIA	El ítem y los instrumentos responden al indicador y sub indicadores del tema de estudio.				8	
COHERENCIA	El ítem como instrumento de recojo de datos es claro preciso y coherente.					10
METODOLOGIA	Los Instrumentos (si es necesario) y el ítem responden a la metodología de la investigación.				8	
VALIDEZ DE CONTENIDO	El ítem guarda relación con los contenidos establecidos en los indicadores de estudio.					10
VALIDEZ DE CONSTRUCTO	El ítem está elaborado como pide los estándares convencionales de investigación					10

VALIDEZ DE CRITERIO	El ítem y los datos recogidos con los instrumentos permiten clasificar la información en categorías establecidas.								10
VALIDEZ FORMAL	Los indicadores, instrumentos y los ítems están redactados de manera adecuada según el contexto de estudio.								10
PUNTAJE									94
PUNTAJE TOTAL									Noventa y cuatro (94)

CRITERIOS DE PUNTAJE:

- Deficiente 2
- Regular 4
- Bueno 6
- Muy Bueno 8
- Excelente 10

NOTA: El Puntaje máximo es 100. Se aprueba con la nota de muy buena y excelente.

III. SUGERENCIA:

.....

.....

.....

.....

Lugar y Fecha	DNI	Teléfono
Hca. 08/8/12	22402569	962924499


Félix Ponce e Ingunza
 Magister en Investigación y Docencia Superior
 Doctor en Ciencias de la Educación

OPINION DE EXPERTOS SOBRE LA VALIDEZ DE LA MATRIZ DE CONSISTENCIA, LOS INSTRUMENTOS E ITEMS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: RELACION DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE EDUCACION BASICA REGULAR DEL DISTRITO DE HUANUCO 2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL TESISISTA: HUAYNATE ORTEGA, Edwin.

I. DATOS DEL EXPERTO:

APellidos y Nombres del Experto	Título y/o Grado Académico	Autor del Instrumento de Medición
ALONSO FERNANDEZ, Nilton	DOCTOR	EDWIN HUAYNATE ORTEGA MINISTERIO DE EDUCACION

II. ASPECTOS DE LA EVALUACION:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
OBJETIVIDAD	La matriz y sus componentes están expresados con precisión y objetividad.				✓	
ORGANIZACION	Los indicadores están planteados adecuadamente y están desagregados con precisión en sub indicadores.				✓	
SECUENCIA LOGICA	Los indicadores y sub indicadores están elaborados con una secuencia lógica.				✓	
CONSISTENCIA	El ítem y los instrumentos responden al indicador y sub indicadores del tema de estudio.				✓	
COHERENCIA	El ítem como instrumento de recojo de datos es claro preciso y coherente.					✓
METODOLOGIA	Los Instrumentos (si es necesario) y el ítem responden a la metodología de la investigación.					✓
VALIDEZ DE CONTENIDO	El ítem guarda relación con los contenidos establecidos en los indicadores de estudio.					✓
VALIDEZ DE CONSTRUCTO	El ítem está elaborado como pide los estándares convencionales de investigación					✓

VALIDEZ DE CRITERIO	El ítem y los datos recogidos con los instrumentos permiten clasificar la información en categorías establecidas.					✓
VALIDEZ FORMAL	Los indicadores, instrumentos y los ítems están redactados de manera adecuada según el contexto de estudio.					✓
PUNTAJE						
						32
						60
PUNTAJE TOTAL						92

CRITERIOS DE PUNTAJE:

- Deficiente 2
- Regular 4
- Bueno 6
- Muy Bueno 8
- Excelente 10

NOTA: El Puntaje máximo es 100. Se aprueba con la nota de muy buena y excelente.

III. SUGERENCIA:

.....

.....

.....

.....

Lugar y Fecha	DNI	Teléfono
CAYHUAYNAS 11-08-17		962993308


 I.E.F. N° 32011
HERMILO VALDEAN

 Dr. Hermilo Valdean
 SUB DIRECTOR

NOTA BIOGRÁFICA

Edwin Huaynate Ortega, Nació el 25 de Enero de 1962, en el Distrito de Baños, provincia de Lauricocha, Región Huánuco, Hijo mayor de don Eufronio Huaynate Mallqui y de doña Domitila Ortega Gamarra.

ESTUDIOS.

Mis estudios primarios lo realice en la Escuela Primaria pre Vocacional N° 32256, del distrito de Baños, la Educación Secundaria, también lo realice en el mismo distrito de Baños, habiendo egresado en el año de 1978, Mis estudios superiores lo realice en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Cerro de Pasco, en la Facultad de Educación, habiendo logrado el Grado académico de bachiller en ciencias de la educación y el Título Profesional de Licenciado en Filosofía – Historia.

Mis estudios de Maestría lo realice en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de la Ciudad de Huánuco, con mención en Gestión y planeamiento educativo, habiendo obtenido el grado de Magister en el año 2009.

La segunda especialidad en didáctica de la educación ciudadana lo realice en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, habiendo obtenido el título en el año 2018.

La Segunda Especialidad en Gestión Escolar lo realice en la Universidad Particular Marcelino Champagnat de la ciudad de Lima, habiendo obtenido el título en el año 2019.

Los estudios de doctorado en ciencias de la Educación lo realice en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de la ciudad de Huánuco, habiendo obtenido el Grado de Doctor en el año 2019.

EXPERIENCIA PROFESIONAL.

1.- El 16 de octubre del año 1983, fui nombrado como docente por 24 del nivel secundario, en el Colegio nacional Manuel Gonzales Prada de la localidad de Chinche, Distrito de Yanahuanca, Provincia de Daniel Carrión, Región de Pasco.

2.- En abril del año de 1986, reasignado como docente al Colegio Nacional San Martin de Porras, de la localidad de Cajamarquilla, del Distrito de Yanacancha, Provincia de Pasco, Región Pasco.

3.- En el año de 1988 y 1989, Director del colegio Nacional San Martin de porras, de la localidad de Cajamarquilla, del Distrito de Yanacancha, Provincia de Cerro de Pasco, Región Pasco.

4.- En Marzo del año de 1990 - 1997, Reasignado como docente al Colegio nacional Daniel Alcides Carrión, del Distrito de Chaupimarca, Provincia de Pasco, Región Pasco.

5.- En Marzo del año de 1998 - 2004, Reasignado como Director Nombrado al Colegio Nacional, Nuestra Señora de Lourdes de la localidad de Acomayo, Distrito de Chinchao, Provincia de Huánuco, Región Huánuco.

6.- En Agosto del año de 2004 - 2006, Reasignado como Director Nombrado, a la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal del Centro poblado de La Esperanza, Distrito de Huánuco, Provincia de Huánuco, Región Huánuco.

7.- En Agosto del año de 2006 - 2018, Reasignado como Sub Director de la Institución Educativa de Illathupa, del Distrito de Huánuco, Provincia de Huánuco, Región de Huánuco.

En Resumen hasta la actualidad tengo 35 años de servicio ininterrumpido en el sector educación, de los cuales 22 años como Directivo y 12 años como docente de aula.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMENEGILDO VALDIZAN

Huánuco - Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso - Cayhuayna
Teléfono 514760 - Pág. Web www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE DOCTOR

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado; siendo las 13:00 h, del día jueves 21 DE MARZO DE 2019; el apirante al Grado de Doctor en Ciencias de la Educación, Edwin HUAYNATE ORTEGA, procedió al acto de Defensa de su Tesis titulado: "RELACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DEL DISTRITO DE HUÁNUCO 2017", ante los miembros del Jurado de Tesis señores:

Dr. Abner FONSECA LIVIAS	Presidente
Dr. Pio TRUJILLO ATAPOMA	Secretario
Dr. Reynaldo Marcial OSTOS MIRAVAL	Vocal
Dr. Ido LUGO VILLEGAS	Vocal
Dra. Juvita Dina SOTO HILARIO	Vocal

Asesor de Tesis: Dr. Nicéforo BUSTAMANTE PAULINO (Resolución N° 083-2017-UNHEVAL/EPG-D)

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Doctor, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y solución a un problema social y Recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado planteó a la tesis las observaciones siguientes:

.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Doctorando la Nota de diecisiete (17)
Equivalente a muy buena, por lo que se declara Aprobado
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado firman la presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 14:30 horas del 21 de marzo de 2019.

PRESIDENTE
DNI N° 22412906

SECRETARIO
DNI N° 22432324

VOCAL
DNI N° 22428875

VOCAL
DNI N° 22428875

VOCAL
DNI N° 20718040

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 0720-2019-UNHEVALEPG-D)

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y Nombres: HUAYNATE ORTEGA, Edwin

DNI: 04018445 Correo electrónico: ehuyante@hotmail.com

Teléfono de casa: 062 51 6143 Celular: 962800555

Oficina:

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

POSGRADO
Doctorado: EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Grado Académico obtenido:

DOCTOR

Título de la tesis:

RELACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DEL DISTRITO DE HUÁNUCO 2017

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
X	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: 30 DE MAYO 2019


Firma del autor