

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN**

**Enrique Guzmán y Valle**

**Alma Máter del Magisterio Nacional**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**Tesis**

**Gestión pedagógica y compromiso institucional en los docentes de la  
Escuela de Infantería del Ejército - 2017**

**Presentada por:**

**Jose Manuel Jesus FARFAN LOPEZ**

**Asesor:**

**Fernando Antonio FLORES LIMO**

**Para optar al Grado Académico de  
Doctor en Ciencias de la Educación**

**Lima – Perú**

**2018**

**Gestión pedagógica y compromiso institucional en los docentes de la  
Escuela de Infantería del Ejército - 2017**

Esta tesis la dedico a mis padres, esposa e hijos por estar siempre en los momentos difíciles de mi vida.

**Reconocimiento**

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad, también doy gracias a mis padres por apoyarme en todo momento.

**Tabla de contenidos**

Carátula	i
Título	ii
Dedicatoria	iii
Reconocimiento	iv
Tabla de contenidos	v
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	x
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv
<b>Capítulo I. Planteamiento del problema</b>	<b>16</b>
1.1 Determinación del problema	16
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general.	17
1.2.2. Problemas secundarios.	17
1.3. Objetivos: general y específicos	18
1.3.1. Objetivo general.	18
1.3.2. Objetivos específicos	18
1.4. Importancia y alcances de la investigación	19
1.5. Limitaciones de la investigación	19
<b>Capítulo II. Marco teórico</b>	<b>20</b>
2.1. Antecedentes del estudio	20
2.1.1. Antecedentes internacionales.	20
2.1.2. Antecedentes nacionales.	22

2.2.	Bases teóricas	23
2.2.1.	Gestión pedagógica.	23
2.2.2.	Compromiso institucional.	30
2.3.	Definición de términos básicos	42
<b>Capítulo III. Hipótesis y variables</b>		44
3.1.	Hipótesis: general y específicas	44
3.1.1.	Hipótesis general.	44
3.1.2.	Hipótesis específicas.	44
3.2.	Variables	45
3.3.	Operacionalización de variables	46
<b>Capítulo IV. Metodología</b>		47
4.1.	Enfoque de la investigación	47
4.2.	Tipo de investigación	47
4.3.	Diseño de investigación	47
4.4.	Población y muestra	48
4.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de información	49
4.5.1.	Técnicas.	49
4.5.2.	Instrumentos.	49
4.6.	Tratamiento estadístico	50
4.7.	Procedimiento	52
<b>Capítulo V. Resultados</b>		54
5.1.	Validez y confiabilidad de los instrumentos	54
5.1.1.	Validez	54
5.1.2.	Confiabilidad	54
5.2.	Presentación y análisis de los resultados	54

5.2.1. Variable: Gestión pedagógica.	55
5.2.2. Variable: Compromiso Institucional.	67
5.2.3. Contrastación de hipótesis	84
5.3. Discusión	89
<b>Conclusiones</b>	92
<b>Recomendaciones</b>	94
<b>Referencias</b>	95
<b>Apéndices</b>	99
Apéndice A. Matriz de consistencia	100
Apéndice B. Cuestionario de encuesta	101
Apéndice C. Validación de instrumento	104
Apéndice D. Confiabilidad del instrumento	106
Apéndice E. Resultado de las encuestas	107
Apéndice F. Tabla de distribución del chi cuadrado	109

## Lista de tablas

Tabla 1. Operacionalización de las variables	46
Tabla 2. Criterio de confiabilidad de valores.	51
Tabla 3. Interpretación cualitativa del porcentaje.	53
Tabla 4. ¿Considera Ud., que su programación curricular está de acuerdo al Proyecto Curricular Institucional (PCI)?	55
Tabla 5. ¿Su currículo está organizado y presenta una secuencia lógica?	56
Tabla 6. Frecuencias de la dimensión Currículo.	57
Tabla 7. ¿Las estrategias metodológicas empleadas en la escuela están bien diseñadas?	58
Tabla 8. ¿Planea Ud. la didáctica a emplear de acuerdo a las circunstancias de las asignaturas que imparte?	59
Tabla 9. Frecuencias de la dimensión Estrategias metodológicas y didácticas.	60
Tabla 10. ¿Los procedimientos que emplea para la evaluación de sus alumnos, están de acuerdo a lo normado por la Escuela de Infantería?	61
Tabla 11. ¿Los instrumentos que emplea para la evaluación de sus alumnos, le permite medir su progreso?	62
Tabla 12. ¿Emplea Ud. los medios didácticos adecuados para cada sesión de clase (visuales, audiovisuales, etc.)?	64
Tabla 13. ¿Considera Ud. que el aula se encuentra equipada con tecnología de punta, que facilite el aprendizaje significativo de sus alumnos?	65
Tabla 14. Frecuencias de la dimensión Uso de materiales recursos didácticos.	66
Tabla 15. ¿En esta institución toman muy en cuenta mis opiniones?	67
Tabla 16. ¿Mi opinión es tomada en cuenta cuando se analiza la calidad de lo que hacemos?	68
Tabla 17. Frecuencias de la dimensión Participación.	69
Tabla 18. ¿Tengo voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar a esta institución a ser exitosa?	70
Tabla 19. ¿Fue una buena decisión trabajar en esta institución?	71

Tabla 20. Frecuencias de la dimensión Identificación.	72
Tabla 21. ¿Tengo la sensación de pertenecer a esta institución?	73
Tabla 22. ¿Siento que soy parte de la Institución?	74
Tabla 23. Frecuencias de la dimensión Pertenencia.	75
Tabla 24. ¿Realizo mi trabajo pretendiendo dar más de lo que me pagan?	76
Tabla 25. ¿Para mi esta es una de las mejores instituciones posibles para trabajar?	77
Tabla 26. Frecuencias de la dimensión Lealtad.	78
Tabla 27. ¿Considera Ud. que ha aportado bastante para el aprendizaje significativo de sus alumnos?	79
Tabla 28. ¿Considera Ud. que ha inculcado y forjado valores en sus alumnos (honestidad, respeto, responsabilidad, etc.)?	80
Tabla 29. Frecuencias de la dimensión Resultados de la labor docente.	81
Tabla 30. Frecuencias Gestión pedagógica.	82
Tabla 31. Frecuencia Compromiso Institucional.	83
Tabla 32. Tabla de contingencia Currículo - Compromiso institucional.	84
Tabla 33. Pruebas de chi-cuadrado.	84
Tabla 34. Tabla de contingencia Estrategias metodológicas y didácticas - Compromiso institucional	85
Tabla 35. Pruebas de chi-cuadrado.	85
Tabla 36. Tabla de contingencia Evaluación de aprendizajes - Compromiso institucional.	86
Tabla 37. Pruebas de chi-cuadrado.	86
Tabla 38. Tabla de contingencia Uso de materiales recursos didácticos - Compromiso institucional	87
Tabla 39. Pruebas de chi-cuadrado.	87
Tabla 40. Tabla de contingencia Gestión pedagógica - Compromiso institucional.	88
Tabla 41. Pruebas de chi-cuadrado.	88

## Lista de figuras

Figura 1. ¿Considera Ud., que su programación curricular está de acuerdo al Proyecto Curricular Institucional (PCI)?	55
Figura 2. ¿Su currículo está organizado y presenta una secuencia lógica?	56
Figura 3. ¿Las estrategias metodológicas empleadas en la escuela están bien diseñadas?	58
Figura 4. ¿Planea Ud. la didáctica a emplear de acuerdo a las circunstancias de las asignaturas que imparte?	59
Figura 5. ¿Los procedimientos que emplea para la evaluación de sus alumnos, están de acuerdo a lo normado por la Escuela de Infantería?	61
Figura 6. ¿Los instrumentos que emplea para la evaluación de sus alumnos, le permite medir su progreso?	62
Figura 7. ¿Emplea Ud. los medios didácticos adecuados para cada sesión de clase (visuales, audiovisuales, etc.)?	64
Figura 8. ¿Considera Ud. que el aula se encuentra equipada con tecnología de punta, que facilite el aprendizaje significativo de sus alumnos?	65
Figura 9. ¿En esta institución toman muy en cuenta mis opiniones?	67
Figura 10. ¿Mi opinión es tomada en cuenta cuando se analiza la calidad de lo que hacemos?	68
Figura 11. ¿Tengo voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar a esta institución a ser exitosa?	70
Figura 12. ¿Fue una buena decisión trabajar en esta institución?	71
Figura 13. ¿Tengo la sensación de pertenecer a esta institución?	73
Figura 14. ¿Siento que soy parte de la Institución?	74
Figura 15. ¿Realizo mi trabajo pretendiendo dar más de lo que me pagan?	76
Figura 16. Diagrama de la pregunta N° 16	77
Figura 17. ¿Considera Ud. que ha aportado bastante para el aprendizaje significativo de sus alumnos?	79

Figura 18. ¿Considera Ud. que ha inculcado y forjado valores en sus alumnos (honestidad, respeto, responsabilidad, etc.)?

## Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar de qué manera se relaciona la gestión pedagógica con el compromiso institucional de los docentes en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017. El enfoque fue de una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental. La población estuvo compuesta por 43 docentes, de los cuales se tomó una muestra de 39, obtenidos por muestreo aleatorio, a quienes se les aplicó una encuesta de 18 preguntas con una escala de cinco categorías de respuestas referida a ambas variables. Este instrumento tuvo una alta confiabilidad de 0.907. Se realizó el análisis correspondiente a los resultados de la encuesta llegando a la demostración empírica de que un 97.70% apoya o considera positivamente los requerimientos de los indicadores y las dimensiones propuestas en el instrumento; esto fue ampliamente corroborado y contrastado empleando el chi cuadrado. Se concluyó que gestión pedagógica se relaciona directamente con el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería – 2017.

**Palabras clave: satisfacción laboral, compromiso, gestión, institución.**

### **Abstract**

The objective of this research was to determine how pedagogical management relates to the institutional commitment of teachers in the Army Infantry School - 2017. The focus was on quantitative research, descriptive correlational type, non-experimental design. The population was composed of 43 teachers, the sample was census, to whom a questionnaire of 18 questions was applied with a scale of five categories of answers referring to both variables. This instrument had a high reliability of 0.907. The analysis corresponding to the results of the survey was made, reaching the empirical demonstration that 97.70% support or positively consider the requirements of the indicators and the dimensions proposed in the instrument; this was widely corroborated and contrasted using the chi square. It was concluded that pedagogical management is directly related to the institutional commitment of the teachers of the Infantry School - 2017.

**Keywords: job satisfaction, commitment, management, institution.**

## Introducción

Los temas tratados en esta investigación están referidos a la gestión pedagógica, por un lado, y al compromiso institucional, por otro. El trabajo se realiza en la Escuela de Infantería del Ejército, y la población lo constituyen los docentes de esta casa de estudios, ubicada en el distrito de Chorrillos, Lima.

El Sistema Educativo Militar, conforme con las recientes transformaciones, se ha actualizado, ha renovado su antiguo modelo educativo, por distintos métodos que se encaminen a la innovación educativa, y lo que implanta la comunidad del entendimiento, la sociedad del siglo XXI.

Se piensa, que es necesidad de los indagadores (militares, íntegramente), establecer cuál es la situación de este método educativo, en todos sus niveles, de elaboración, de adiestramiento o de mejora; y en las distintas tareas o procesos que implica el progreso mismo de la enseñanza aprendizaje.

El grupo de trabajo estima que el compromiso institucional de los docentes podría crecer si a su vez se encontrase una admirable o admirable gestión pedagógica de parte de la institución misma, ya sea directivos, planta orgánica y docentes propiamente dichos.

Una gestión pedagógica de excelencia podría influir en el aumento de la categoría o calidad del compromiso docente.

Este estudio desea señalar la relación que se encuentra entre la gestión pedagógica y el compromiso institucional de los docentes en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017.

La motivación principal de esta indagación reside en definir, a opinión de los profesores, cómo se halla la gestión pedagógica y, asimismo, diagnosticar el nivel de

compromiso que tienen los docentes con la Escuela de Infantería, teniendo en consideración cuatro puntos: participación, identificación, pertenencia y lealtad; y si es que existe vínculo entre estas dos variables.

Por lo tanto, el objetivo absoluto fue definir cómo se relaciona la gestión pedagógica y el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército - 2017. Los objetivos específicos fueron diagnosticar cómo se relaciona la gestión pedagógica con el compromiso institucional, bajo la perspectiva de los docentes que laboran en la Escuela de Infantería en el periodo 2017.

El trabajo se ha trabajado en cinco (05) capítulos.

El capítulo I, describe el planteamiento del problema, en ella se realizó la siguiente pregunta ¿Existe relación entre la gestión pedagógica y el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017?; asimismo se decretaron los objetivos, importancia, alcance y limitaciones que se tomaron para elaborar esta investigación.

El capítulo II, alude al marco teórico: antecedentes, bases teóricas de ambas variables y la definición de términos básicos.

El capítulo III, describe las hipótesis, variables y su operacionalización.

En el capítulo IV se explica la metodología que se utilizó para elaborar esta investigación: enfoque, tipo, diseño, población, muestra, técnicas, instrumentos, etc

En el capítulo V se muestran los resultados de la investigación, su análisis, discusión, para finalizar en las conclusiones y recomendaciones que hace el autor a la dirección.

## **Capítulo I.**

### **Planteamiento del problema**

#### **1.1 Determinación del problema**

La labor que tienen los directores y la planta orgánica de la Escuela de Infantería del Ejército, seguida de la tarea de los profesores es precisa para alcanzar una enseñanza de gran significado, para la calidad educativa completa en la institución, se debe empezar por la calidad de la gestión educativa, ya que está respaldará la formación importante de los estudiantes, que, al hecho, es el propósito más valioso de la Escuela de Infantería.

Toda esta tarea directiva, toda esta excelente gestión, se muestra a través distintos puntos, por ejemplo, un adecuado planeamiento educativo, el liderazgo directivo, el monitoreo seguido de las funciones de los agentes educativos, la orientación incesante y prolongada, la presencia y precisión, los métodos y herramientas educativas, aulas apropiadas y adecuadas para el estudio, que cooperen al éxito pedagógico de estos actores.

Por lo consiguiente, la Escuela de Infantería debe fortalecer la calidad de la gestión educativa para que se logren estas metas establecidas por las políticas públicas, que ya es mucho decir.

Una de las mayores metas que, actualmente, afrontan las instituciones de educación básica y superior es el de planear nuevos métodos valiosos para que los profesores se involucren con los propósitos organizacionales y se incorporen en los programas institucionales. Sin embargo, el análisis de ello es escaso y no se posee un marco teórico considerablemente avanzado como para emanar actos que contribuyan a aumentar el compromiso organizacional docente.

Por esta razón es que se considera al compromiso organizacional como una categoría ascendiente, cuya investigación, imprescindiblemente, tendrá consecuencias eficientes en el empleo y perfeccionamiento de las conductas laborales. Desde este punto de vista, los profesores que estén absolutamente compenetrados y comprometidos con la institución en la cual laboran (sea universidad, instituto tecnológico, colegios, etc.) tendrán muchas posibilidades de establecerse.

Es conveniente, según lo antes mencionado y a parecer del investigador, ejecutar este trabajo en la Escuela de Infantería con la finalidad de definir el estado de la calidad pedagógica y si esta guarda relación con el compromiso institucional de los docentes.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general.**

PG. ¿Existe relación entre la gestión pedagógica y el compromiso institucional en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017?

### **1.2.2. Problemas secundarios.**

PE1. ¿Cómo se relaciona el currículo con el compromiso institucional en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército - 2017?

- PE2. ¿Cómo se relacionan las estrategias metodológicas y didácticas con el compromiso institucional en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército - 2017?
- PE3. ¿Cómo se relaciona la evaluación de los aprendizajes con el compromiso institucional en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército - 2017?
- PE4. ¿Cómo se relaciona el uso de los materiales y recursos didácticos con el compromiso institucional en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército - 2017?

### **1.3. Objetivos: general y específicos**

#### **1.3.1. Objetivo general.**

- OG. Definir si existe relación entre la gestión pedagógica y el compromiso institucional en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- OE1. Especificar cómo se relaciona el currículo con el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.
- OE2. Especificar cómo se relacionan las estrategias metodológicas y didácticas con el compromiso institucional en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.
- OE3. Especificar cómo se relaciona la evaluación de los aprendizajes con el compromiso institucional en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.
- OE4. Especificar cómo se relaciona el uso de los materiales y recursos didácticos con el compromiso institucional en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.

#### **1.4. Importancia y alcances de la investigación**

Se desea descubrir el valor de la gestión educativa y asimismo generaremos una autoevaluación a los maestros en relación a su compromiso con la Escuela Militar.

Al punto de vista teórico esta indagación ayudará al progreso científico dentro del entorno de los métodos de calidad pedagógica.

Al punto de vista práctico, será apto para que los comprometidos en la evolución educativa tengan más conocimiento sobre el requisito esencial de efectuar una gestión de calidad, cuya consecuencia será la enseñanza valiosa de los estudiantes, rumbo a un excelente compromiso institucional de los profesores.

Al punto de vista metodológico, ayudará a avanzar a la indagación científica, y se utilizará de apoyo para posteriores indagaciones.

Las conclusiones de la actual indagación les serán útil a las principales autoridades encargadas de la Escuela de Infantería del Ejército para emplear tácticas adecuadas que posibiliten acrecentar la calidad del rendimiento educativo.

Alcance temporal, se ejecutó en el segundo semestre del año 2017.

Alcance social, maestros de la Escuela de Infantería del Ejército – 2016, y

Alcance espacial, se efectuó en los establecimientos de la Escuela en mención, en el distrito de Chorrillos, provincia y departamento de Lima.

#### **1.5. Limitaciones de la investigación**

El gran obstáculo en estos tipos de indagación social, son el tiempo que tienen los individuos de indagación, para los cuestionarios; pero nada que haya imposibilitado culminar con esta indagación, coordinamos con la dirección, y obtuvimos gran contribución de parte de ella, para finalizar con éxito todas las tareas programadas.

## **Capítulo II.**

### **Marco teórico**

#### **2.1. Antecedentes del estudio**

##### **2.1.1. Antecedentes internacionales.**

(Lauro, 2013), en su tesis de maestría llamada “Gestión pedagógica en el aula; “clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores de séptimo año de educación básica de los Centro Educativos Alfredo Pérez Guerrero de la parroquia Cuchaentza, cantón Morena .y Alfredo Germani parroquia y cantón Sucúa, provincia Morona Santiago, en el año lectivo 2011-2012” expuesta en la Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador; estima que los maestros y progenitores crean agresión, por lo que busca acabar estas pésimos métodos, consiguiendo la transformación en la gestión pedagógica, posibilitando enseñanzas importantes y ambientales en un espacio de clima apropiado. Emplea los métodos descriptivos, analítico-sintético, inductivo-deductivo, estadístico, hermenéutico y el histórico; como procedimientos: investigación bibliográfica y de campo, y en los instrumentos: cuatro cuestionarios y una ficha de observación. La muestra fue de 2 profesores y 35 alumnos. Finaliza en que se urge preparar a 22 profesores, para después socializar a los progenitores y alumnos. De igual modo, en la

gestión pedagógica, desde la apreciación docente y análisis del investigador, tienden a aumentar el cumplimiento de sus funciones, esto muestra que falta una cultura auto evaluativa docente.

(Batista, 2007), en un trabajo de indagación nombrado “La gestión pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa”, publicada en la Revista Institucional Universidad Tecnológica del Chocó, Cuba; elabora una indagación, estima que la instrucción completa de los profesionales y la participación cada día más estimulada de estos en su desarrollo instructivo, singulariza el funcionamiento del progreso de gestión pedagógica en las universidades cubanas. La instrucción total del alumno universitario es una creación del crecimiento de sus capacidades profesionales e íntimas desde la unidad de lo formativo, lo pedagógico y lo desarrollador. El año fundamenta el grado donde participan los componentes del currículo y la tarea educativa de una forma más inmediata en las funciones de los profesores y alumnos, la finalidad fue aumentar la instrucción profesional e íntima desde el campo social. Por otro lado, este suceso presenta deficiencias dadas porque el grupo (comunidad) pedagógico no alcanza tramitar de forma calificada dicho desarrollo en una concepción incorporadora de lo curricular con lo pedagógico. Las conclusiones posibilitaron moldear la gestión educativa en el año académico.

(Barraza y Acosta, 2008), elaboraron una investigación nombrada “Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa media superior”, publicada en Innovación Educativa del Instituto Politécnico Nacional de México. La indagación propuso como finalidad central reconocer las particularidades del compromiso organizacional de los maestros de un centro de educación media superior (IEMS), de la ciudad de Durango. Se fundamentó teóricamente en el enfoque conceptual-multidimensional. Para el alcance de la finalidad se elaboró un estudio correlacional y no

experimental mediante la utilización de un cuestionario a 60 docentes. Las principales conclusiones manifiestan la presencia de un sólido compromiso organizacional entre los maestros de esta institución, así como la prevalencia de la dimensión afectiva.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales.**

(Salinas, 2014), en su tesis nombrada “La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la institución educativa Policía Nacional del Perú “Juan Linares Rojas”, Oquendo, Callao-2013”, mostrada en la UNMSM, elabora una indagación con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal, la muestra es de 128 entre directivos, maestros y alumnos, con el fin de establecer la relación entre las variables de aprendizaje. Para la contrastación de las hipótesis utiliza la regresión y correlación lineal de Pearson. Finaliza en que sí existe un vínculo importante entre la calidad de la gestión educativa con la labor de los maestros.

(Loli y Cuba, 2007), elaboraron una indagación de tipo correlativa donde buscaban averiguar la relación que hay entre la autoestima y el compromiso de los empleados administrativos de una universidad pública de provincia en Perú; en la que cooperaron 48 trabajadores (9 mujeres y 39 hombres) de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Perú, difundida en la Revista IIPSI de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de San Marcos, Lima. Para lograr su finalidad, emplearon dos instrumentos: Inventario de Autoestima-ALPEL- Forma AD y el cuestionario de Compromiso Organizacional. Se empleó el SPSS, versión 11.5, con el fin de comprobar el vínculo entre la autoestima y el compromiso organizacional, asimismo, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman porque los valores de autoestima y compromiso organizacional no tuvieron un comportamiento común. En esta indagación se determinó que no existe

vínculo entre autoestima y compromiso organizacional, por otro lado, se halló que la autoestima está vinculada con los factores del compromiso organizacional, singularmente compromiso en el centro laboral.

(Yábar, 2013), en su tesis de maestría llamada “La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado”, presentada en Universidad Nacional Mayor de San Marcos, se elaboró una investigación con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo relacional no causal, de tipo exploratorio y corte transversal, con la finalidad de encontrar el vínculo entre ambas variables. La muestra la conformaron 44 docentes. Finaliza en que si existe un vínculo importante entre la gestión pedagógica y las labores docentes.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Gestión pedagógica.**

#### ***2.2.2.1. Definición de gestión.***

Según (Yábar, 2013), es el desarrollo mediante el cual el directivo o grupo directivo definen las tareas a realizar (planificación), según las finalidades institucionales, necesidades halladas, cambios ansiados, nuevas acciones requeridas, implementación de cambios de mandos o necesarios, y el modo en cómo se elaboran estas tareas (estrategia - acción) y los desenlaces que se consiguen. Es peculiar por mostrar una gran visión de las probabilidades reales de una institución para solucionar algún escenario o lograr un objetivo.

Puede ser que el problema se halle en la idea total de que los administrativos deben emplear los instrumentos instantaneos que aseguren la efectividad. Por otro lado, entender

la vida en el colegio considera un fin muy distinto y demasiado complicado e inseguro que entender determinar los agentes organizativos que definen su actividad eficiente.

#### ***2.2.2.2. Gestión educativa.***

La Gestión Educativa se define como una política desde la organización para la organización; marca los vínculos, articulaciones e intercambios entre currículos, programas de apoyo y propuestas que aterrizan en las instituciones educativas. (Salinas, 2014).

Cuando se dialoga o escribe sobre gestión, se relaciona usualmente con la administración, y sus parámetros de utilización se alude a la eficiencia. Los que se ocupan a la gestión están especialmente perturbados por la eficiencia, en el entendimiento de criterios propósitos, precisos y mediales. Su sistema organizativo y sus interacciones personales deben elaborar una productividad académica al precio más inferior.

Y este como el preferible de sus objetivos, ya que a veces ni siquiera la enseñanza se manifiesta como tal y sus angustias se concentran fundamentalmente en el proceso administrativo.

Una institución trabajada de forma eficaz y apta es calificada para elaborar metas de enseñanza importantes.

Son condiciones de una gestión que respalde una educación de calidad para todos:

- a. Normas apropiadas que suelen contar como su columna vertebral una ley universal de enseñanza.
- b. La instauración de procesos frecuentes., el control de su ejecución, la evaluación de su congruencia y su mejora constante.

- c. Una repartición y realización de funciones y tareas también apropiadas, la primera se elabora debidamente en un organigrama, la segunda se ampara en una norma de proceso.

Para confortar la gestión pedagógica hacia el perfeccionamiento de la calidad de la enseñanza se hace fundamental:

- a. Introducir la gestión educativa como parte esencial de la política pedagógica para fortificar estilos de organización y vínculos de las unidades pedagógicas que incurran en la calidad del aprendizaje, con una visión total y con el esfuerzo colegiado de los distintos factores educativos.
- b. Fomentar la producción, ejecución, búsqueda y evaluación de planes institucionales elaborados por los colectivos estudiantiles, en y para sus entidades pedagógicas, que le faculten calcular con intencionalidades pedagógicas simples y guíen las prácticas de maestros, directivos y su vínculo con la comunidad.
- c. Permanecer reforzando la labor directiva para que optimicen sus funciones de gestión, con distintos actos de instrucción y proceso profesional: cursos, talleres, conferencias, diplomados, licenciaturas, especializaciones, maestrías, elaborados y dadas desde los centros involucrados con el perfeccionamiento de la calidad en el aprendizaje.
- d. Formar y/o promover una red de encargados del aprendizaje que admita el cambio de prácticas profesionales, por medio de mecanismos electrónicos o documentales que promuevan la instrucción y proceso profesional de los directivos.

#### *2.2.2.2.1. Modelos de gestión educativa.*

Según (Casassus, 2000), la Gestión Educativa como materia individualista se nutre de los distintos tipos de gestión, cada uno de los cuales contesta a los menesteres de la

sociedad en una ocasión histórica definida y manifiestan, tanto un entendimiento de la existencia y de sus procesos sociales, como el papel que en ellos desempeñan los sujetos y directivos. De ese modo, clasifica siete modelos o visiones de la gestión así:

- a. Normativo,
- b. Prospectivo,
- c. Estratégico,
- d. Estratégico Situacional,
- e. Calidad Total,
- f. Reingeniería y
- g. Comunicacional.

La gestión educativa está compuesta por un grupo de procedimientos sistematizados que aceptan que un instituto o una secretaría pedagógica alcancen sus fines y propósitos.

Una gestión adecuada pasa por tiempos de evaluación, organización, realización, búsqueda y calificación que se alimentan entre ellas y guían al alcance de las conclusiones determinadas por los grupos directivos. Una excelente gestión es la esencial para que lo que realice cada individuo de un centro tenga valor y propiedad en el interior de un trabajo que es de todos. En otras palabras, es elemental conseguir que todos "busquen el mismo norte" para alcanzar lo que se desea, y progresar constantemente.

#### *2.2.2.2.2. Ámbitos de la gestión educativa.*

De ahí el valor de tener en cuenta los cuatro ámbitos de la gestión educativa como son:

- a. **Gestión Directiva.** Se refiere a:
  - La división del trabajo

- La distribución de la tarea
- Los canales de comunicación formal
- El uso del tiempo y de los espacios
- Los organigramas

**b. Gestión Administrativa.** Se refiere a:

- El control de las acciones propiciadas
- La planificación de las estrategias
- El manejo de la información
- Consideración de los recursos humanos y financieros

**c. Gestión Pedagógica.** Se refiere a:

- Las teorías de la enseñanza
- El valor otorgado a los saberes
- Las modalidades de enseñanza
- Los vínculos que los actores construyen con los modelos didácticos
- Los criterios de evaluación

**d. Gestión de la Comunidad**

- La función del director se debe avalar en los pilares del ánimo, el ahínco, la inteligencia, la escucha, la responsabilidad con el grupo de trabajo, simplificando en una labor jerarquizada de la profesión en un "querer hacer y saber hacer".
- Los requerimientos, exigencias y dificultades en vinculación al entorno institucional.

### ***2.2.2.3. Gestión pedagógica.***

Según (Yábar, 2013), la Gestión Pedagógica es el procedimiento cooperador, proyectado y estructurado por medio del cual el director, como líder educativo y gerente del centro pedagógico, orienta, alienta, estimula e incorpora a la comunidad pedagógica a unir empeño y ganas en empleo de alcanzar que todos los alumnos estudien para la vida.

Según (Salinas, 2014), la Gestión Pedagógica es el conglomerado de actos y procedimientos de proyección curricular, organización académica, realización de los desarrollos pedagógicos, control y evaluación, que deben situarse al alcance de las finalidades propuestas en el Planeamiento Educativo Institucional (PEI) y el Plan Curricular Institucional (PCI), confirmando optimizar el servicio y la calidad pedagógica.

#### **Gestión pedagógica de los docentes**

Es la labor ejecutada por el maestro que trata sobre proyectar, ordenar, dirigirse e inspeccionar el desarrollo de estudio aprendizaje para alcanzar conocimientos importantes en los estudiantes.

### ***2.2.2.4. Dimensiones de la gestión pedagógica.***

Panta (2010) nombra como dimensiones de la Gestión Pedagógica:

- a. Planificación Curricular.
- b. Recursos Didácticos.
- c. Capacidades Didácticas.

Baldoceda (2008) indica como dimensiones de la gestión pedagógica del maestro lo siguiente:

- a. Metodología.
- b. Motivación.
- c. Evaluación

- d. Reforzamiento.
- e. Empatía.
- f. Valores.

Batista (2007) determina las dimensiones:

- a. El trabajo Metodológico.
- b. El trabajo educativo personalizado.

Por su parte Montoya (2010) citado por (Salinas, 2014), indica que la gestión pedagógica entiende de cinco dimensiones:

- a. Gestión Pedagógica preparatoria.
- b. Gestión pedagógica de dominio de la materia.
- c. Gestión pedagógica didáctica
- d. Gestión Pedagógica del clima organizacional.
- e. Gestión pedagógica de la evaluación.

Por otro lado, De La Zerda (2011) señala que las dimensiones de la gestión pedagógicas son las siguientes:

- a. La formación Docente
- b. La capacitación Docente
- c. El curricular

Por otro lado, el (Ministerio de Educación del Perú, 2012), menciona como dimensiones de la Gestión Pedagógica:

### **1) El Currículo**

- Programaciones sistematizadas en el Proyecto Curricular Institucional.
- Adecuación y contextualización del currículo
- Competencias, capacidades, actitudes, su organización, secuenciación y diversificación curricular.

## 2) Estrategias metodológicas y didácticas

- Diseño de estrategias.
- Planeación didáctica
- Capacitación y actualización de docentes, directores.

## 3) Evaluación de los aprendizajes

- Instrumentos, procedimientos, y criterios de evaluación.
- Seguimiento de los aprendizajes.
- Decisiones para la mejora de los aprendizajes

## 4) Uso de Materiales y recursos didácticos.

- Medios didácticos (Visuales, audiovisuales).
- Equipamiento de aulas con tecnologías de la información y la comunicación.

Para efectos de la presente investigación tomaremos la que indica el Ministerio de Educación.

### **2.2.2. Compromiso institucional.**

#### ***2.2.2.1. Conceptualización de compromiso institucional.***

Es primordial, en primer lugar, determinar qué se comprende por compromiso institucional, muchos autores opinan desde su punto de vista, por ejemplo:

- Mathieu y Zajac (1990) indican que las distintas medidas y significados del término tienen en común estimar que es una relación o conexión de la persona con la institución.
- Barraza y Acosta (2008) determinan que desde un punto de vista fundamental es primordial percatarse cuáles son los vínculos que se hallan entre las personas y la organización en la que cumplen su labor. Estos vínculos han sido analizados en

distintos conceptos, pero, en actualmente, parece que la noción de compromiso organizacional es la más admitida a la hora de examinar la lealtad y la relación de los trabajadores con su empresa.

#### ***2.2.2.2. Perspectivas teóricas integradas al enfoque conceptual – multidimensional.***

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

Según (Becker, 1960), citado por (De Frutos, Ruiz y San Martín, 1998), inicialmente define el compromiso con la organización, desde la teoría del intercambio social, como el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones (side-bets) realizadas a lo largo del tiempo. Según esto, la persona continúa en la organización porque cambiar su situación supondría sacrificar las inversiones realizadas. A esta faceta se le ha denominado la **dimensión calculada** o de continuidad.

Por otra parte, (Porter, Steers, Mowday y Boulian, 1974), y (Buchanan, 1974), citados en (De Frutos, Ruiz y San Martín, 1998), desde la teoría del vínculo afectivo, el compromiso se define como una actitud que expresa el lazo emocional entre los individuos y su organización, de modo que al ellos estar muy comprometidos se identifican e implican con los valores y metas de la organización por lo que manifiestan el deseo de continuar. Esta es la **dimensión afectiva** del compromiso.

Por último, la **dimensión normativa** manifiesta un sentimiento de obligación moral de continuar en la organización a la cual se pertenece, (Wiener, 1982), (Porter et al., 1973), y (Penley y Gould, 1988), citados en (De Frutos, Ruiz y San Martín, 1998), incluyeron el sentimiento de lealtad hacia la organización dentro del compromiso afectivo. En cambio (Allen y Meyer, 1990), sí distinguen estas dos formas, argumentando que en el compromiso normativo hay una obligación a ser leal, a diferencia del componente afectivo que expresa un deseo de serlo. El compromiso actitudinal es el de más amplio estudio llegando a identificarse en algunos trabajos, no centrados en exclusivo en el tema, con el concepto de compromiso organizacional.

El compromiso de continuidad es la segunda forma más estudiada del compromiso organizacional, en tanto el compromiso normativo es el menos desarrollado y, sobre todo, el menos estudiado empíricamente. En la actualidad, en la investigación que se desarrolla en este campo, se consolida el modelo de tres factores relacionados (De Frutos, Ruiz y San Martín, 1998), en donde se plantea que las dimensiones afectiva, normativa y calculada constituyen elementos distintos y relacionados entre sí. De modo que, una persona puede vincularse afectivamente a su organización, al mismo tiempo mantener (o no) un vínculo en términos de coste-beneficio, y sentir (o no) la obligación de serle leal.

Estas tres formas de compromiso pueden darse simultáneamente y con mayor o menor intensidad. A partir del conocimiento del grado de relación existente entre los factores se podrá concluir sobre el grado de autonomía de cada una de las dimensiones.

Este modelo de tres factores es elegido para abordar teórica e instrumentalmente la investigación que se expone, por lo que, se puede concluir que el compromiso tiene tres dimensiones, lo cual no significa que existan tres variables distintas, sino que, en realidad, es una sola con tres facetas. A continuación, se describen las características de cada una de éstas.

#### *2.2.2.2.1. Compromiso normativo.*

Es la tercera y última dimensión del compromiso organizacional que igual al compromiso afectivo es de naturaleza emocional, y consiste en la experimentación del colaborador de un fuerte sentimiento de obligación de permanecer en la organización. Este sentimiento suele tener sus orígenes en la formación (desde la niñez, adolescencia e incluso en las primeras experiencias laborales) del valor de lealtad, es decir, el sujeto aprende y da por hecho que debe ser leal con quien le contrate.

Desde luego la aplicación de este valor se presenta en otros contextos de la vida de la persona. Por otra parte, el individuo puede llegar a desarrollar fuerte sentimiento de obligación a permanecer por experimentar la sensación de deuda hacia su compañía, por haberle dado alguna oportunidad y/o recompensa intensamente valorada por él. En síntesis y recurriendo otra vez al lenguaje cotidiano, el colaborador con alto compromiso normativo es el incondicional.

#### *2.2.2.2.2. Compromiso calculado o continuo.*

Este tipo de compromiso revela el apego de carácter material que el colaborador tiene con la organización. Con el paso del tiempo aquél percibe que hace pequeñas inversiones en esta última, las cuales espera que le reditúen, pudiendo ser de tipo monetario tales como planes de pensiones, compra de acciones o bien la parte que por antigüedad se incluye en la liquidación hasta inversiones intangibles como el estatus que tiene en la organización y que perdería si se retirara. Es decir, el colaborador está vinculado con su institución porque ha invertido tiempo, dinero y/o esfuerzo y dejarla significaría perder todo lo invertido.

Otro aspecto que considera esta variable es la oportunidad que tiene el colaborador de conseguir nuevo trabajo de condiciones similares al que tiene en la empresa actual;

entonces, en la medida que percibe que sus oportunidades fuera de la organización son reducidas se incrementa el apego a ésta.

Variables individuales como la edad y la antigüedad suelen tener un efecto importante sobre el compromiso continuo o calculado, pero también influyen otros aspectos como el nivel educativo o la capacitación recibida que es transferible a otra organización y, desde luego, aspectos macroeconómicos como el estado del mercado laboral.

El colaborador que tiene alto compromiso continuo, y que en los otros dos tipos un nivel bajo o moderado, tiende a manifestar estabilidad laboral, la cual puede ser puramente situacional. Por otra parte, su esfuerzo, dedicación y entrega radican en alcanzar los niveles mínimos aceptables, es decir, que solo cumple con lo estrictamente necesario para continuar en la organización y capitalizar sus inversiones, o bien espera una mejora en las oportunidades externas para dejar la empresa.

#### *2.2.2.2.3. Compromiso afectivo.*

Este tipo de compromiso consiste en la identificación psicológica del colaborador con los valores y filosofía de la organización. Es muy frecuente que el primero no se percate de la sintonía de sus valores con los de la segunda; sin embargo, esta identificación y afinidad se manifiesta en actitudes tales como un marcado orgullo de pertenencia, por ejemplo: el colaborador que se emociona al decir que trabaja en determinada institución, o quien de esta habla mucho en reuniones con amigos o familiares.

Esta identificación también se refleja en la solidaridad y aprehensión con los problemas de la organización, preocupación cuando hay dificultades y felicidad cuando todo funciona convenientemente. En términos coloquiales, el colaborador que tiene un alto compromiso afectivo es el que tiene bien puesta la camiseta. Por lo general, este tipo de

colaboradores tiende a manifestar buena predisposición a los cambios organizacionales, se implican en éstos y están dispuestos a trabajar más de lo establecido, actitudes altamente deseables en la implantación de procesos de cambio.

Por otra parte, diversos estudios han demostrado que el compromiso afectivo de los colaboradores tiende a aumentar en la medida en que ellos experimentan mayor autonomía, responsabilidad, y significación de su trabajo.

### ***2.2.2.3. Compromiso organizacional: enfoques conceptuales.***

Según (Barraza y Acosta, 2008), el compromiso organizacional es, junto a liderazgo y motivación, uno de los conceptos de más difícil definición unánime, entre los distintos autores y enfoques, que satisfaga tanto a académicos como a investigadores por igual. Probablemente la definición más popular es la que considera al compromiso organizacional como la fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización.

Si se utiliza una expresión muy peruana y de fácil comprensión, el compromiso organizacional es algo así como ponerse la camiseta de la organización. En la actualidad, es posible identificar dos enfoques conceptuales del término compromiso organizacional: el centrado en el concepto de compromisos múltiples y en el concepto multidimensional.

#### ***2.2.2.3.1. Enfoque conceptual de compromisos múltiples.***

Reichers (1985) citado por (Varona, 1993), propuso una nueva perspectiva para la conceptualización del término compromiso organizacional llamada compromisos múltiples. En esta perspectiva se debe integrar la experiencia de compromiso que siente el individuo con los otros aspectos organizacionales que, por tradición, se han asignado al concepto de compromiso. De acuerdo con esta perspectiva, el compromiso organizacional

puede ser entendido con mayor precisión si se incluye también en su definición el conjunto de los múltiples compromisos que el individuo experimenta con relación a los diferentes grupos que integran una organización, tales como dueños, gerentes, supervisores, subalternos, sindicatos y clientes. Esta perspectiva de compromisos múltiples se fundamenta en tres teorías. La primera ve a las organizaciones como coaliciones de entidades; la segunda como grupos de referencia; la tercera como lugares donde los individuos desempeñan diferentes roles. Al no ser este el enfoque conceptual que se adopta en la presente investigación no se profundizará al respecto.

#### *2.2.2.3.2. Enfoque conceptual-multidimensional.*

(Varona, 1993), considera que, hasta el momento, se han adoptado tres perspectivas teóricas diferentes en la conceptualización del término en estudio: compromiso organizacional.

La primera es la perspectiva de intercambio que sugiere que el compromiso organizacional es el resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el empleado. De acuerdo con esta conceptualización, el individuo percibe los beneficios que recibe asociados con el trabajo, tales como plan de retiro y seguro de salud, como incentivos para permanecer en la organización.

La segunda es la perspectiva psicológica, que considera al compromiso con la organización como un componente de tres elementos:

- a. Identificación con los objetivos y valores de la organización.
- b. Deseo de contribuir para que la organización alcance sus metas y objetivos.
- c. Aspirar a ser parte de la organización.

En esta perspectiva, el compromiso se define como el grado de identificación y entrega que el individuo experimenta en relación con la organización de la cual es parte.

La tercera es la perspectiva de atribución que define al compromiso como una obligación que el individuo adquiere al realizar ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables. En esta categoría entraría el compromiso organizacional que los miembros de grupos religiosos asumen cuando pronuncian públicamente sus votos religiosos, o cuando funcionarios públicos juran cumplir con sus obligaciones en los actos de toma de posesión. Estas tres perspectivas teóricas son tomadas de manera simultánea por el enfoque conceptual multidimensional, Meyer y Allen (1991) citados en (Ramos, 2005). En ese sentido, los autores que defienden este enfoque le apuestan a un concepto multidimensional del compromiso organizacional que integre las tres perspectivas teóricas descritas.

#### ***2.2.2.4. Medición del compromiso institucional.***

En la actualidad, existen múltiples cuestionarios para medir el compromiso institucional en las diferentes organizaciones. Para efectos de nuestra investigación emplearemos las dimensiones según (Gordon, M. et al., 1980).

#### ***2.2.2.5. Dimensiones de compromiso institucional.***

Según (Gordon, M. et al., 1980), hay cuatro factores que explican el compromiso y estos son la lealtad, la responsabilidad, la disposición hacia el trabajo y la convicción o fe en la unidad. El compromiso es observado en esta escala desde una perspectiva diferente, pero con elementos equivalentes como son la lealtad, la participación en lugar de responsabilidad, identificación en lugar de disposición hacia el trabajo y pertenencia en lugar de la convicción o fe en la unidad. Se consideran de esta manera porque implican una

observación desde la perspectiva de las actitudes del empleado y no de una conducta observada. A continuación, una breve descripción de estos conceptos.

#### *2.2.2.5.1. Lealtad*

Una de las formas pasivas en que el empleado muestra su compromiso es mediante la lealtad, o la negligencia.

Robbins (1994) se refiere a la lealtad en los siguientes términos relacionándola con la satisfacción: "La lealtad: La espera pasiva pero optimista para que la institución mejore. Incluye defender a la organización ante las críticas externas y confiar en que la organización y su administración 'harán lo conveniente'". (p. 193). Según (Traub, 1990), el 57% de los trabajadores que fueron encuestados afirmaron que las compañías son menos leales a los empleados hoy que hace una década (pp.85-87).

Castro (1989) señala que debido a que las empresas han demostrado menos entrega a los empleados, ha traído como consecuencia que los empleados demuestran menos entrega a las empresas. Aunque los niveles recíprocos de lealtad han disminuido, pareciera ser que las organizaciones aprecian mucho más a los empleados que están de acuerdo con la empresa.

Y al respecto se dice que "el mundo occidental ha desarrollado una cultura empresarial en la que los sentimientos de solidaridad y responsabilidad hacia la organización con la cual trabaja han sufrido una serie de cambios negativos en el curso de los últimos años" (Werther y Davis, 1995), p. 278.

Werther y Davis (1995) señalan que los empleados se sienten excluidos de las organizaciones a la cual prestan sus servicios. Por lo general los ejecutivos de las grandes empresas tienden a considerar a sus empleados con la misma actitud que consideran la decisión de adquirir nuevos equipos o vender los inservibles. La empresa occidental

promueve muy poco la adhesión de sus empleados; por lo que la rotación es muy alta. Muy distinto es en las empresas orientales donde el sentimiento es de intensa adhesión y lealtad a la empresa donde trabaja, y se observa muy poca rotación o prácticamente es nula.

Una de las formas de ganar la lealtad y obtener compromiso es manteniendo accesible a los planes institucionales, "el plan estratégico normalmente no es algo que deba mantenerse bajo candado y llave, al cual sólo algunos elegidos tengan acceso; puede ser una herramienta poderosa para ganar lealtad y obtener compromiso de todos aquellos que puedan contribuir a hacer que los planes se conviertan en realidad." (Morrisey, 1996), p. 93.

Lealtad por parte del empleado incluye defender a la organización ante las críticas externas confiando pacientemente y con optimismo en que la administración de la institución haga lo que corresponde. Se sienten seguros en sus trabajos. En forma contraria la deslealtad o negligencia involucra una actitud pasiva en la espera de que las situaciones empeoren. Esto incluye ausencias, retrasos crónicos, una disminución de esfuerzos, un aumento de errores, inseguridad.

#### *2.2.2.5.2. Participación.*

La consiste en permitir que el empleado se involucre en las decisiones que debe hacer la institución. Estas decisiones pueden afectar su actuar laboral o pueden afectarle a nivel personal. La participación permite contribuir, obtener una mayor comprensión, incrementar la productividad, una mayor flexibilidad, como también una mayor satisfacción y bienestar laboral que tienen como consecuencia un menor ausentismo, rotación. El interés, la motivación, la moral se ven fortalecidas, lo que los lleva a disfrutar su vida laboral.

Al respecto (Robbins, 1994), dice: "Permita que los empleados participen en las decisiones que les afectan. Los empleados pueden contribuir a una serie de decisiones que les afectan: Establecer metas laborales, elegir sus propios paquetes de prestaciones; seleccionar los horarios de trabajo que prefieran y demás. Esto puede aumentar la productividad de los empleados, la dedicación a las metas laborales, la motivación y la satisfacción laboral", p.279.

Quienes propician la participación señalan que hay una serie de ventajas entre las cuales se encuentran las siguientes: "Cuando a la gente se le da la oportunidad de ejercer alguna influencia sobre lo que se haga, se desarrolla un espíritu de compromiso con los fines de la organización. Por el contrario, las personas se sienten con menos poder cuando no se les permite influir sobre los hechos, y se reduce su sentido de compromiso. El empleado que está más involucrado y tiene mayor participación, aumenta la comprensión de los fines y objetivos organizacionales; también genera una mayor apreciación por el interés común y la interdependencia mutua. La participación conduce entonces a un mejor clima de relaciones industriales y a una fuerza laboral más cooperativa; se reduce la relación nosotros versus ellos". (Saunders, 1991), p. 20, también señala que las personas que participan suelen contribuir mucho más de lo que normalmente se les pide. los empleados que tienen participación tienen una mayor satisfacción y bienestar laboral, lo que trae como consecuencia beneficios indirectos a la organización en términos de ausentismo y rotación de personal. También mejora la imagen de la organización.

La participación también tiene algunos aspectos negativos como son el mayor uso de tiempo para desarrollar las acciones. Consultar a los subordinados requiere tiempo que se podría emplear en otras cosas, especialmente el tiempo de los administradores. Delegar ocupa tiempo, esto requiere de estar seguro y de creer que el tiempo empleado será recompensado con creces, que vale la pena. Hay situaciones en donde el estilo de gerencia

participativo sería contraproducente, especialmente cuando las decisiones tienen que tomarse en forma rápida y no hay tiempo para un programa de consulta. Cuando se trata de decisiones triviales. Cuando los subordinados no tienen la información o el conocimiento necesario para tomar una decisión sólida. Cuando hay conflicto de intereses (Saunders, 1991)

#### *2.2.2.5.3. Identificación.*

Los empleados comprometidos están dispuestos a identificarse firmemente con la institución, desean trabajar por los objetivos y misión institucionales, se adhieren a ella. Sienten que su trabajo, su contribución es importante para alcanzar los objetivos y misión institucionales. Buscan nuevos retos, desafíos con entusiasmo y cooperación. Pero medida que la organización crece, disminuye la capacidad de las personas para identificarse con los logros del grupo, (Robbins, 1994), p. 325. La Identificación se entiende como el deseo de estar involucrado con una institución en todo su accionar y desarrollo. El empleado identificado trabaja para alcanzar los objetivos y misión institucionales, sienten a la institución como algo propio donde su trabajo es una contribución importante, se sienten orgullosos de ella, comentan a otros de las bondades institucionales. Están atentos a nuevos retos, desafíos, para alcanzarlos con entusiasmo, optimismo y plena cooperación. Se preocupan por los niveles de calidad de los productos y servicios, aportan ideas creativas para el mejoramiento.

#### *2.2.2.5.4. Pertenencia.*

El sentido de pertenecer a una institución hace que el trabajador se sienta a gusto en ella, desarrolle su actividad con alegría, ante cualquier situación que pudiera afectar a la institución, la elige como el lugar para trabajar y defender, se siente partícipe y

comprometido. Conforme el tamaño aumenta, las oportunidades de participación e interacción social disminuyen, al igual que la capacidad de los miembros para identificarse con los logros del grupo. Al mismo tiempo, el hecho de tener más miembros también propicia la disensión, el conflicto y la formación de subgrupos, que hacen que pertenecer al grupo resulte menos agradable." (Robbins, 1994), p.325. La sensación de que la empresa es parte del empleado y el empleado parte de la empresa se desarrolla cuando éste tiene la oportunidad de participar en la planeación y la toma de decisiones.

#### *2.2.2.5.5. Resultados de su labor educativa.*

Los parámetros que miden esta dimensión son:

- a) Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en las asignaturas que imparte.
- b) Grado de orientación valorativa logrado en sus alumnos en correspondencia con los objetivos formativos previstos en el currículo.

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

**Calidad.** La calidad se fundamenta en la mejora continua de los procesos y los resultados, en el logro de los objetivos propuestos, la optimización en el uso de los recursos, así como la relación entre el producto o servicio que ofrece y lo que la sociedad demanda.

**Calidad Educativa.** Meta a lograr por las Instituciones Educativas un esfuerzo de todos los elementos que conforman el ámbito social, económico, productivo, educativo, etc.

**Currículo.** Se refiere al conjunto de objetivos, contenidos, criterios metodológicos y técnicas de evaluación que orientan la actividad académica (enseñanza y aprendizaje).

**Compromiso.** Acuerdo formal al que llegan dos o más partes tras hacer ciertas concesiones cada una de ellas

**Compromiso institucional.** Obligación contraída por una persona que se compromete o es comprometida a algo con alguna institución, por razones de identidad, apego material, permanencia y lealtad.

**Educación.** Puede definirse como el proceso de socialización de los individuos. Al educarse, una persona asimila y aprende conocimientos.

**Institución.** Organismo público o privado que ha sido fundado para desempeñar una determinada labor cultural, científica, educativa, política o social.

**Gestión administrativa.** Es la forma de cómo los directores dirigen y organizan la institución educativa, en relación con los otros agentes educativos, contribuyendo a una gestión vertical, horizontal o intermedio de objetivos de la institución.

**Gestión Pedagógica.** Es el quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos.

**Profesor.** Es agente fundamental del proceso Educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano por la naturaleza de sus funciones, la permanencia en la carrera pública docente exige al profesor idoneidad profesional, probada solvencia moral y salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes.

### **Capítulo III.**

#### **Hipótesis y variables**

##### **3.1. Hipótesis: general y específicas**

###### **3.1.1. Hipótesis general.**

HG. La gestión pedagógica se relaciona directamente con el compromiso institucional en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.

###### **3.1.2. Hipótesis específicas.**

HE1. El currículo se relaciona significativamente con el compromiso institucional en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.

HE2. Las estrategias metodológicas y didácticas se relacionan significativamente con el compromiso institucional en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.

HE3. La evaluación de los aprendizajes se relaciona significativamente con el compromiso institucional en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.

HE4. El uso de los materiales y recursos didácticos se relaciona significativamente con el compromiso institucional en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.

### **3.2. Variables**

Variable 1: Gestión Pedagógica.

Variable 2: Compromiso institucional de los docentes.

### 3.3. Operacionalización de variables

*Tabla 1.*

*Operacionalización de las variables*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas	Instrumentos
<b>Variable 1</b> <b>Gestión Pedagógica</b>	Currículo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programación</li> <li>• Organización y secuencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de contenido.</li> <li>• Observación.</li> <li>• Encuesta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuadros estadísticos.</li> <li>• Observación directa</li> <li>• Cuestionarios estructurados</li> </ul>
	Estrategias metodológicas y didácticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño de estrategias</li> <li>• Planeación didáctica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de contenido.</li> <li>• Observación.</li> <li>• Encuesta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuadros estadísticos.</li> <li>• Observación directa</li> <li>• Cuestionarios estructurados</li> </ul>
	Evaluación de aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimientos</li> <li>• Instrumentos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de contenido.</li> <li>• Observación.</li> <li>• Encuesta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuadros estadísticos.</li> <li>• Observación directa</li> <li>• Cuestionarios estructurados</li> </ul>
	Uso de los materiales y recursos didácticos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medios didácticos</li> <li>• Equipamiento tecnológico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de contenido.</li> <li>• Observación.</li> <li>• Encuesta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuadros estadísticos.</li> <li>• Observación directa</li> <li>• Cuestionarios estructurados</li> </ul>
<b>Variable 2</b> <b>Compromiso Institucional</b>	Participación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribución</li> <li>• Productividad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de contenido.</li> <li>• Observación.</li> <li>• Encuesta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuadros estadísticos.</li> <li>• Observación directa</li> <li>• Cuestionarios estructurados.</li> </ul>
	Identificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Misión</li> <li>• Visión</li> <li>• Objetivos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de contenido.</li> <li>• Observación.</li> <li>• Encuesta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuadros estadísticos.</li> <li>• Observación directa</li> <li>• Cuestionarios estructurados.</li> </ul>
	Pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación</li> <li>• Interacción social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de contenido.</li> <li>• Observación.</li> <li>• Encuesta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuadros estadísticos.</li> <li>• Observación directa</li> <li>• Cuestionarios estructurados.</li> </ul>
	Lealtad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Defensa</li> <li>• Confianza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de contenido.</li> <li>• Observación.</li> <li>• Encuesta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuadros estadísticos.</li> <li>• Observación directa</li> <li>• Cuestionarios estructurados</li> </ul>
	Resultados de la labor docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Logros de aprendizaje</li> <li>• Valores logrados en el alumnado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de contenido.</li> <li>• Observación.</li> <li>• Encuesta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuadros estadísticos.</li> <li>• Observación directa</li> <li>• Cuestionarios estructurados</li> </ul>

## **Capítulo IV.**

### **Metodología**

#### **4.1. Enfoque de la investigación**

Empleamos el enfoque cuantitativo, ya que partiendo de las variables buscaremos sus dimensiones hasta llegar a los “indicadores” de cada una de ellas, las que serán motivo de medición en el estudio y búsqueda de relación entre ellos, mediante técnicas e instrumentos, y posteriormente mediante la contrastación de hipótesis.

#### **4.2. Tipo de investigación**

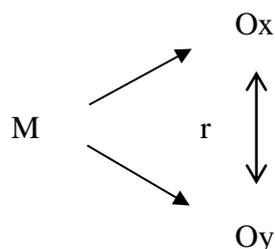
Es una investigación de tipo descriptivo – correlacional, ya que inicialmente describiremos la situación de la población en relación a las variables, dándoles un atributo según resultados, y posteriormente buscaremos la relación o asociación entre los resultados estadísticos de ambas variables.

#### **4.3. Diseño de investigación**

Es una investigación de diseño **no experimental**, es decir, no manipulamos variable alguna, sino que observamos el fenómeno tal y como se da en su contexto natural en un momento determinado, para posteriormente evaluarlo y establecer la consistencia

fundamental de llegar a saber las relaciones entre las variables de estudio. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

Desarrolla el diseño transversal descriptivo, porque indaga la incidencia y los valores en que se manifiestan las variables que se investigan en un momento determinado del tiempo.



M: Muestra

O: Observación y medición de una variable.

r: Relación.

Ox 1: Representa la variable 1 controlada estadísticamente.

Oy 2: Representa la variable 2 controlada estadísticamente.

#### 4.4. Población y muestra

Para realizar el presente estudio se ha trabajado en base a una población de 43 docentes, de los cuales se tomó una muestra de 39, resultado de un muestreo aleatorio y la aplicación de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times P \times q}{(N - 1) \times E^2 + Z^2 \times P \times q}$$

#### Donde:

n	=	Muestra	
N	=	Población	43
Z	=	Nivel de aceptación 95%	1.96
E	=	Grado de error 5%	0.05
P	=	Probabilidad de éxito 50%	0.5
q	=	Probabilidad de fracaso 50%	0,5

Reemplazando tenemos

$$n = \frac{(43) \times (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}{(43-1) \times (0.05)^2 + (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}$$

$$n = \frac{41.2972}{1.0654}$$

$$n = 39$$

Luego de aplicar la formula, tenemos una muestra formada por 39 docentes.

#### 4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información

##### 4.5.1. Técnicas.

Las principales técnicas empleados en esta investigación son:

**4.5.1.1. Investigación bibliográfica:** dentro de este contexto hemos revisado tesis, libros, monografías, artículos científicos, ya sea en las bibliotecas públicas y privadas, y sobre todo virtuales. Los documentos que hemos trabajado son las fichas textuales, de resumen, y bibliográficas.

**4.5.1.2. Observación:** la técnica que se trabajó en nuestro proyecto de investigación es la observación participante, es decir nos hemos identificado como investigadores y sobre esta base se ha recopilado la información.

**4.5.1.3. Encuesta:** Para la ejecución de nuestro proyecto se ha diseñado ítems dirigido exclusivamente a los docentes.

##### 4.5.2. Instrumentos.

- Observación directa o Guía de campo.
- Cuestionarios estructurados
- Cuadros estadísticos

#### 4.6. Tratamiento estadístico

Para efectos de **validación** de instrumentos se empleó el juicio de expertos.

Para la **confiabilidad** se usó el coeficiente de Alfa de Cronbach, se trata de un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por tanto nos llevaría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes.

Alfa es por tanto un coeficiente de relación al cuadrado que, a grandes rasgos, mide la homogeneidad de las preguntas promediando todas las correlaciones entre todos los ítems para ver que, efectivamente, se parecen. Su interpretación será que, cuanto más se acerque al extremo 1, mejor es la fiabilidad, considerando una fiabilidad respetable a partir de 0,80.

Su fórmula es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Siendo:

a: Coeficiente de Alfa de Cronbach

K: Número de ítems

$ES^2_I$ : Sumatoria de varianzas de los ítems

$S^2_T$ : Varianza de la suma de ítems

**Tabla 2.****Criterio de confiabilidad de valores.**

Alta confiabilidad	0.90 – 1.00
Fuerte confiabilidad	0.76 – 0.89
Existe confiabilidad	0.70 – 0.75
Baja confiabilidad	0.61 – 0.69
No es confiable	0 – 0.60

*Fuente: Kerlinger (2002).*

Para **los estadísticos descriptivos** se trabajó con las medidas de tendencia central, que nos permiten identificar y ubicar el punto (valor) alrededor del cual se tienden a reunir los datos (“punto central”): media o promedio, mediana y moda o frecuencia; y las medidas de dispersión, que es la variación en un conjunto de datos que proporciona información adicional y permiten juzgar la confiabilidad de la medida de tendencia central: desviación típica o estándar y varianza, frecuencias. Para interpretar mejor las frecuencias, estos se graficarán empleando diagramas de barras y/o círculos. (UNE, 2004).

Para **contrastación de las hipótesis** se empleó la “distribución de Pearson”, más comúnmente llamado “estadístico chi cuadrado”, que es una distribución de probabilidad continua para un parámetro  $K$  que representa los grados de libertad de la variable aleatoria (asociación existente entre dos variables).

Su fórmula es:

$$\chi^2 = \sum \frac{(o - e)^2}{e}$$

$X^2$ : Chi cuadrado

O: Frecuencia observada

E: Frecuencia esperada

#### **4.7. Procedimiento**

La segunda parte de la investigación, mejor dicho, el recojo de datos y análisis estadístico, se llevó a cabo entre los meses de setiembre y noviembre. Luego de una entrevista con el director y hacerle saber el objeto de la investigación, autorizó el ingreso a las instalaciones e inclusive nos dio información a título personal.

Se trabajó como estaba previsto en el proyecto. Se empleó el paquete estadístico SPSS (Statistical Package Ciencias Social, versión 24) (Paquete Estadístico para Ciencias Sociales) y el Programa Excel.

Los métodos utilizados para el procesamiento de los resultados obtenidos a través de los diferentes instrumentos de recogida de datos, así como para su interpretación posterior, han sido el de análisis y síntesis, que permitió una mejor definición de los componentes individuales del fenómeno estudiado; y el de deducción-inducción, que permitió comprobar a través de hipótesis determinadas el comportamiento de indicadores de la realidad estudiada.

Asimismo, para la interpretación cualitativa de los porcentajes obtenidos en cada respuesta, se estableció la tabla siguiente:

*Tabla 3. Interpretación cualitativa del porcentaje.*

<b>Porcentaje</b>	<b>Interpretación</b>
100%	Unanimidad
80% - 99%	Mayoría significativa
60% - 79%	Mayoría
50% - 59%	Mayoría no significativa
40% - 49%	Minoría significativa
20% - 39%	Minoría
1% - 19%	Minoría no significativa
0%	Desierto

## **Capítulo V.**

### **Resultados**

#### **5.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos**

##### **5.1.1. Validez**

Para la validación de la encuesta se tomó en cuenta **el juicio de expertos**, para esta investigación fueron en total 5. (Ver apéndice 3: Validez del instrumento)

##### **5.1.2. Confiabilidad**

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach, como ya se indicará en el párrafo 4.6.

El resultado de la prueba arrojó una **confiabilidad de 0.887**, lo que le dio una FUERTE CONFIABILIDAD y permitió continuar con el siguiente paso que fue la recolección de datos de la encuesta. (Ver apéndice 4: Confiabilidad del instrumento)

#### **5.2. Presentación y análisis de los resultados**

Las respuestas individuales de los 39 docentes tomados como muestras se han pasado a un cuadro de resultados en Excel, que luego ha permitido continuar el trabajo.

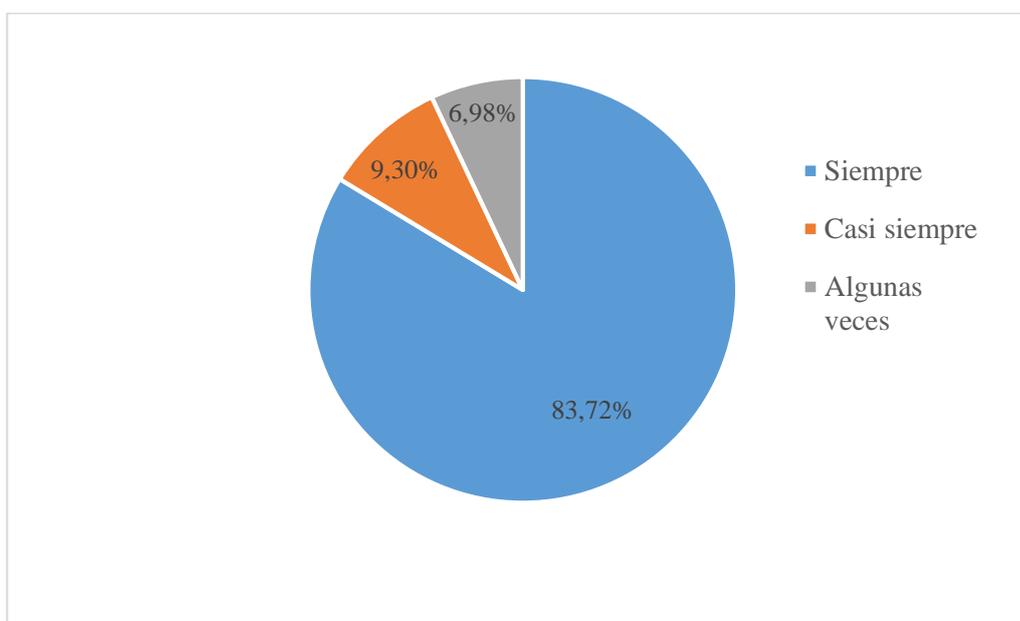
## 5.2.1. Variable: Gestión pedagógica.

### 5.2.1.1. Dimensión: Currículo.

**Tabla 4.**

*¿Considera Ud., que su programación curricular está de acuerdo al Proyecto Curricular Institucional (PCI)?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	32	83,7	83,7
	Casi siempre	4	9,3	93,0
	Algunas veces	3	7,0	100,0
	Total	39	100,0	100,0



**Figura 1.** *¿Considera Ud., que su programación curricular está de acuerdo al Proyecto Curricular Institucional (PCI)?*

#### **Análisis:**

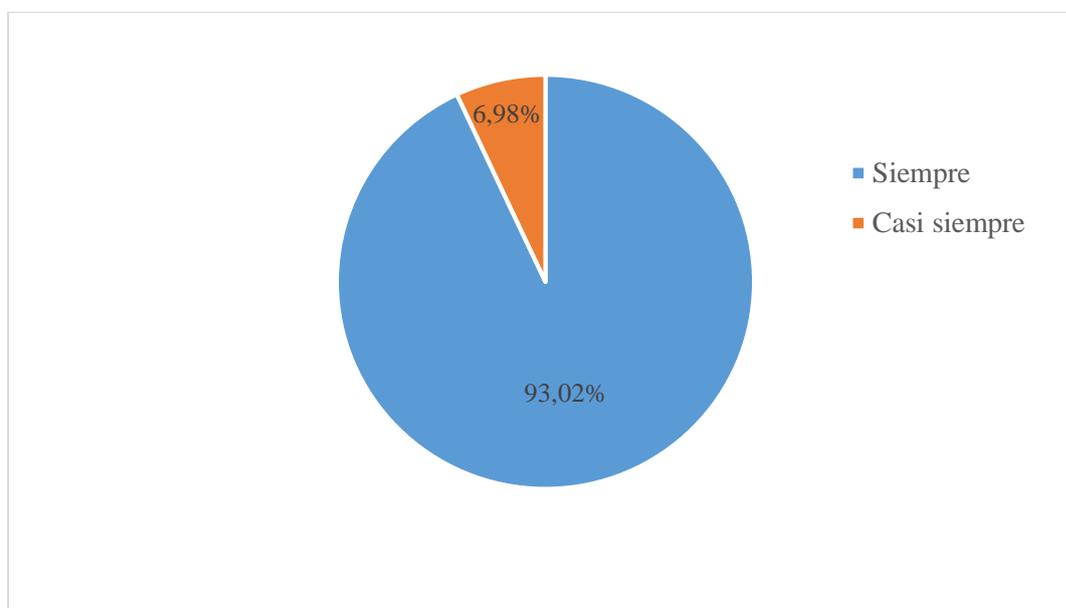
1. El 83.72% de los encuestados aseguran que **siempre** su programación curricular está de acuerdo al Proyecto Curricular Institucional (PCI).
2. El 9.30% de los encuestados aseguran que **casi siempre** su programación curricular está de acuerdo al Proyecto Curricular Institucional (PCI).

3. El 6.96% de los encuestados aseguran que **algunas veces** su programación curricular está de acuerdo al Proyecto Curricular Institucional (PCI).

**Tabla 5.**

**¿Su currículo está organizado y presenta una secuencia lógica?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	36	93,0	93,0	93,0
	Casi siempre	3	7,0	7,0	100,0
	Total	39	100,0	100,0	



**Figura 2.** ¿Su currículo está organizado y presenta una secuencia lógica?

**Análisis:**

1. El 93.02% de los encuestados aseguran que **siempre** sus currículos están organizados y presenta una secuencia lógica.
2. El 6.98% de los encuestados aseguran que casi **siempre** sus currículos están organizados y presenta una secuencia lógica.

**Tabla 6.**  
**Frecuencias de la dimensión Currículo.**

		Respuestas		Porcentaje de casos
		Nº	Porcentaje	
Currículo <sup>a</sup>	Algunas veces	3	3,5%	7,0%
	Casi siempre	6	8,1%	16,3%
	Siempre	69	88,4%	176,7%
Total		78	100,0%	200,0%

a. Agrupación

### **Análisis de los resultados de la dimensión “Currículo”**

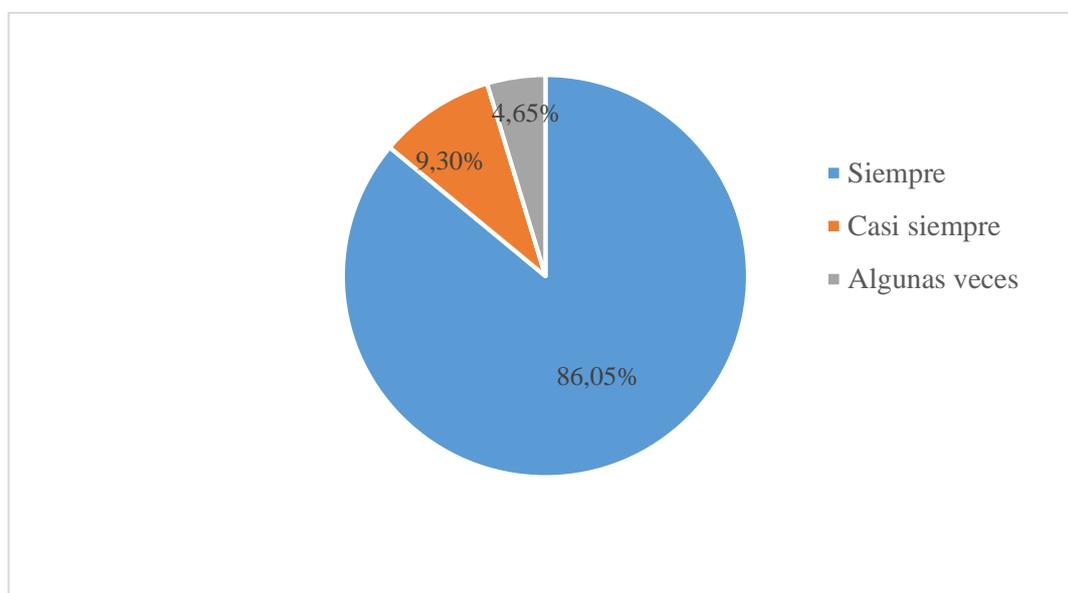
Al realizar el análisis de los resultados de la dimensión “**Currículo**” se tiene que un 88.4% de los encuestados aseguran que **siempre** su programación curricular está de acuerdo al Proyecto Curricular Institucional (PCI), y que están organizados y presenta una secuencia lógica; pero si consideramos una relación de positivismo en las alternativas de respuestas, agregando a los encuestados que aseguran que **casi siempre**, llegamos al 96.5%, que es mayoría significativa (de 80% a 99%). El 3.5% opta por **algunas veces**.

### 5.2.1.2. Dimensión: Estrategias metodológicas y didácticas.

**Tabla 7.**

**¿Las estrategias metodológicas empleadas en la escuela están bien diseñadas?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	33	86,0	86,0	86,0
	Casi siempre	4	9,3	9,3	95,3
	Algunas veces	2	4,7	4,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	



**Figura 3.** ¿Las estrategias metodológicas empleadas en la escuela están bien diseñadas?

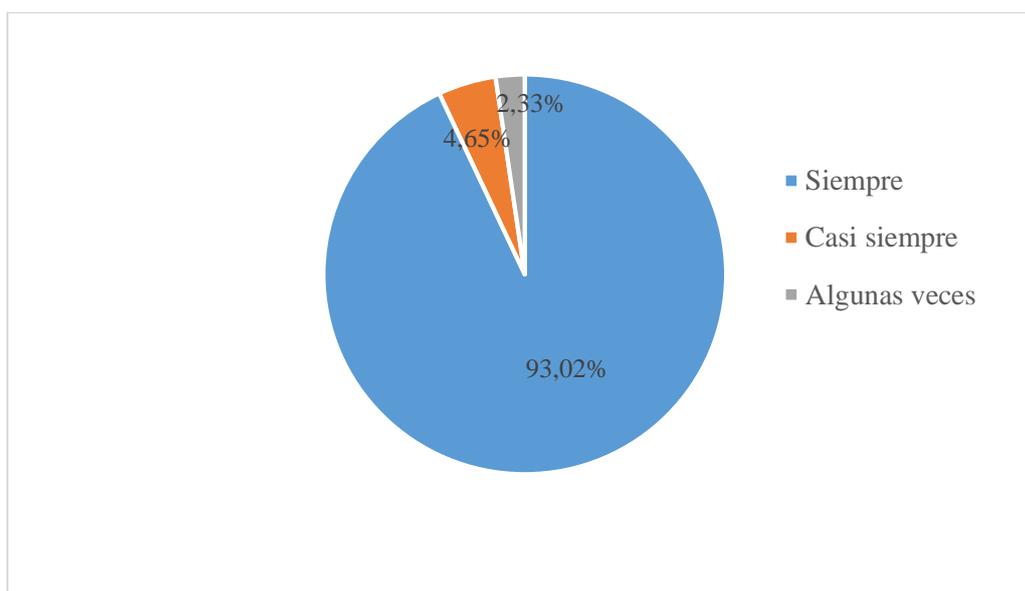
#### **Análisis:**

1. El 86.05% de los encuestados aseguran que **siempre** las estrategias metodológicas empleadas en la escuela están bien diseñadas.
2. El 9.30% de los encuestados aseguran que **casi siempre** las estrategias metodológicas empleadas en la escuela están bien diseñadas.
3. El 4.85% de los encuestados aseguran que de **algunas veces** las estrategias metodológicas empleadas en la escuela están bien diseñadas.

**Tabla 8.**

***¿Planea Ud. la didáctica a emplear de acuerdo a las circunstancias de las asignaturas que imparte?***

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	36	93,0	93,0
	Casi siempre	2	4,7	97,7
	Algunas veces	1	2,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0



**Figura 4.** *¿Planea Ud. la didáctica a emplear de acuerdo a las circunstancias de las asignaturas que imparte?*

### **Análisis:**

1. El 93.02% de los encuestados aseguran que **siempre** planean la didáctica a emplear de acuerdo a las circunstancias de las asignaturas que imparte.
2. El 4.65% de los encuestados aseguran que **casi siempre** planean la didáctica a emplear de acuerdo a las circunstancias de las asignaturas que imparte.
3. El 2.33% de los encuestados aseguran que **algunas veces** planean la didáctica a emplear de acuerdo a las circunstancias de las asignaturas que imparte.

**Tabla 9.****Frecuencias de la dimensión Estrategias metodológicas y didácticas.**

		Respuestas		Porcentaje de casos
		Nº	Porcentaje	
Estrategias metodológicas y pedagógicas <sup>a</sup>	Algunas veces	3	3,5%	7,0%
	Casi siempre	5	7,0%	14,0%
	Siempre	70	89,5%	179,1%
Total		78	100,0%	200,0%

a. Agrupación

**Análisis de los resultados de la dimensión “Estrategias metodológicas y didácticas”**

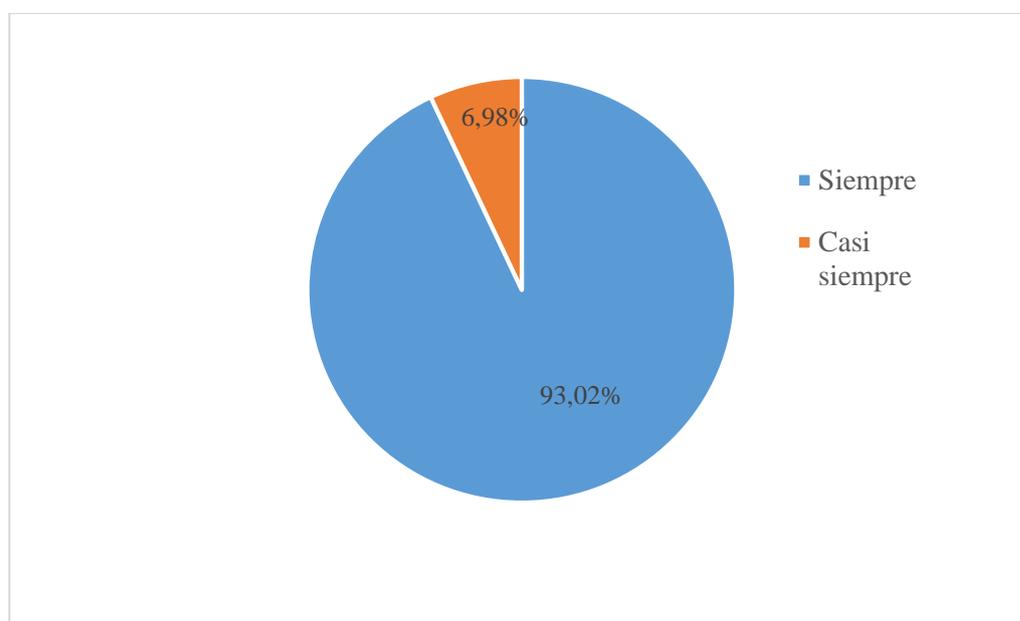
Al realizar el análisis de los resultados de la dimensión “**Análisis de los resultados de la dimensión “Estrategias metodológicas y didácticas”**” se tiene que un 89.5% de los encuestados aseguran que las estrategias metodológicas empleadas en el escuela están bien diseñadas, y que planean la didáctica a emplear de acuerdo a las circunstancias de las asignaturas que imparte; pero si consideramos una relación de positivismo en las alternativas de respuestas, agregando a los encuestados que aseguran que **casi siempre**, llegamos al 96.5%, que es mayoría significativa (de 80% a 99%). El 3.5% opta por **algunas veces**.

### 5.2.1.3. Dimensión: Evaluación de aprendizajes.

**Tabla 10.**

**¿Los procedimientos que emplea para la evaluación de sus alumnos, están de acuerdo a lo normado por la Escuela de Infantería?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	36	93,0	93,0
	Casi siempre	3	7,0	100,0
	Total	39	100,0	100,0



**Figura 5.** ¿Los procedimientos que emplea para la evaluación de sus alumnos, están de acuerdo a lo normado por la Escuela de Infantería?

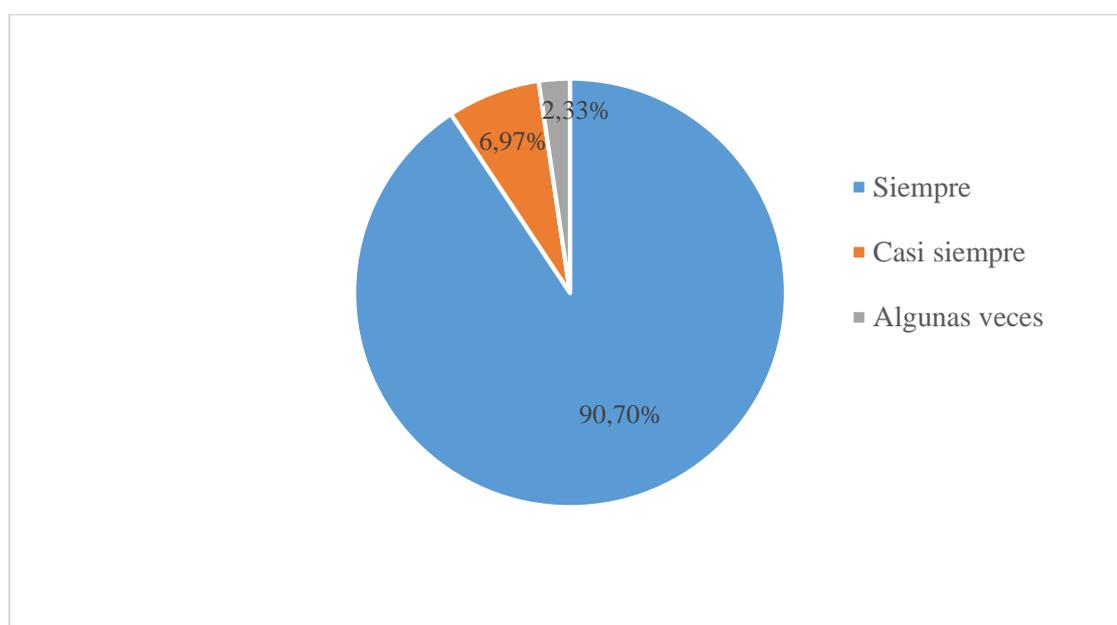
#### **Análisis:**

1. El 93.02% de los encuestados aseguran que **siempre** los procedimientos que emplea para la evaluación de sus alumnos, están de acuerdo a lo normado por la Escuela de Infantería.
2. El 6.98% de los encuestados aseguran que **casi siempre** los procedimientos que emplea para la evaluación de sus alumnos, están de acuerdo a lo normado por la Escuela de Infantería.

**Tabla 11.**

***¿Los instrumentos que emplea para la evaluación de sus alumnos, le permite medir su progreso?***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	35	90,7	90,7	90,7
	Casi siempre	3	7,0	7,0	97,7
	Algunas veces	1	2,3	2,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	



**Figura 6. ¿Los instrumentos que emplea para la evaluación de sus alumnos, le permite medir su progreso?**

### **Análisis:**

1. El 90.70% de los encuestados aseguran que **siempre** los instrumentos que emplea para la evaluación de sus alumnos, les permite medir su progreso.
2. El 6.97% de los encuestados aseguran que **casi siempre** los instrumentos que emplea para la evaluación de sus alumnos, les permite medir su progreso.
3. El 2.33% de los encuestados aseguran que **algunas veces** los instrumentos que emplea para la evaluación de sus alumnos, les permite medir su progreso.

*Frecuencias de la dimensión Evaluación de aprendizajes.*

		Respuestas		Porcentaje de casos
		Nº	Porcentaje	
Evaluación de aprendizajes <sup>a</sup>	Algunas veces	1	1,2%	2,3%
	Casi siempre	5	7,0%	14,0%
	Siempre	72	91,9%	183,7%
Total		78	100,0%	200,0%

a. Agrupación

### **Análisis de los resultados de la dimensión “Evaluación de aprendizajes”**

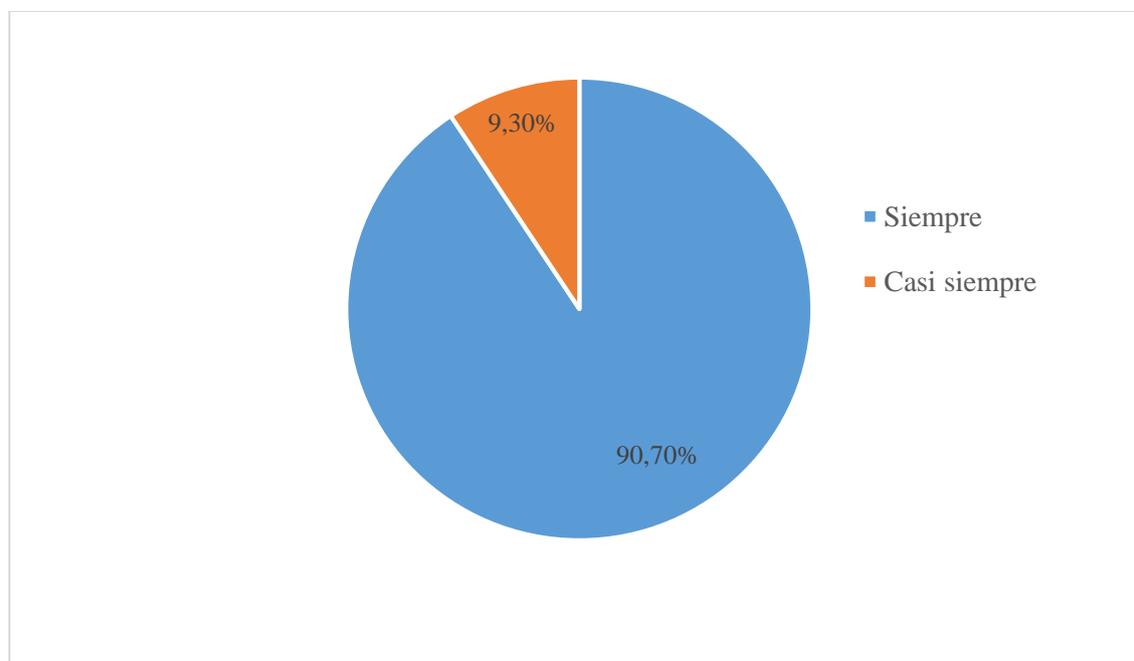
Al realizar el análisis de los resultados de la dimensión “**Evaluación de aprendizajes**” se tiene que un 91.9% de los encuestados aseguran que **siempre** los procedimientos que emplea para la evaluación de sus alumnos, están de acuerdo a lo normado por la Escuela de Infantería, y que los instrumentos que emplea para la evaluación de sus alumnos, les permite medir su progreso; pero si consideramos una relación de positivismo en las alternativas de respuestas, agregando a los encuestados que aseguran que **casi siempre**, llegamos al 98.8%, que es mayoría significativa (de 80% a 99%). El 1.2% opta por **algunas veces**.

#### 5.2.1.4. Dimensión: Uso de materiales y recursos didácticos.

**Tabla 12.**

**¿Emplea Ud. los medios didácticos adecuados para cada sesión de clase (visuales, audiovisuales, etc.)?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	35	90,7	90,7	90,7
	Casi siempre	4	9,3	9,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	



**Figura 7.** ¿Emplea Ud. los medios didácticos adecuados para cada sesión de clase (visuales, audiovisuales, etc.)?

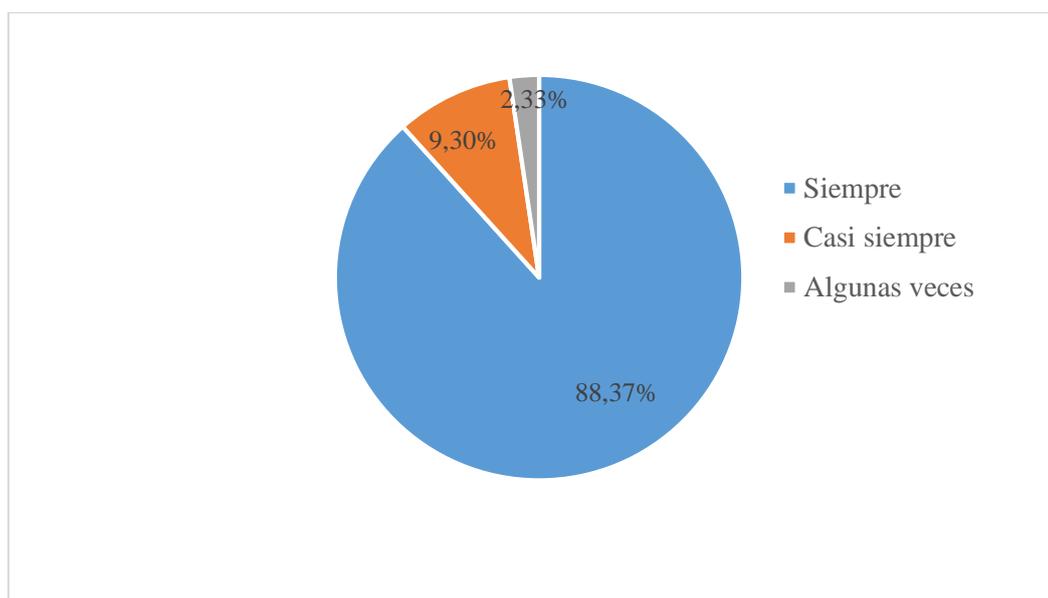
#### **Análisis:**

1. El 90.70% de los encuestados aseguran que **siempre** emplean los medios didácticos adecuados para cada sesión de clase (visuales, audiovisuales, etc.).
2. El 9.30% de los encuestados aseguran que **casi siempre** emplean los medios didácticos adecuados para cada sesión de clase (visuales, audiovisuales, etc.).

**Tabla 13.**

*¿Considera Ud. que el aula se encuentra equipada con tecnología de punta, que facilite el aprendizaje significativo de sus alumnos?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Siempre	34	88,4	88,4	88,4
Casi siempre	4	9,3	9,3	97,7
Algunas veces	1	2,3	2,3	100,0
Total	39	100,0	100,0	



**Figura 8.** *¿Considera Ud. que el aula se encuentra equipada con tecnología de punta, que facilite el aprendizaje significativo de sus alumnos?*

### **Análisis:**

1. El 88.37% de los encuestados aseguran que **siempre** el aula se encuentra equipada con tecnología de punta, que facilite el aprendizaje significativo de sus alumnos.
2. El 9.30% de los encuestados aseguran que **casi siempre** el aula se encuentra equipada con tecnología de punta, que facilite el aprendizaje significativo de sus alumnos.

3. El 2.33% de los encuestados aseguran que **algunas veces** el aula se encuentra equipada con tecnología de punta, que facilite el aprendizaje significativo de sus alumnos.

**Tabla 14.**

**Frecuencias de la dimensión Uso de materiales recursos didácticos.**

		Respuestas		Porcentaje de casos
		Nº	Porcentaje	
Uso de materiales y recursos didácticos <sup>a</sup>	Algunas veces	1	1,2%	2,3%
	Casi siempre	7	9,3%	18,6%
	Siempre	70	89,5%	179,1%
Total		78	100,0%	200,0%

a. Agrupación

### **Análisis de los resultados de la dimensión “Uso de materiales y recursos didácticos”**

Al realizar el análisis de los resultados de la dimensión “**Uso de materiales y recursos didácticos**” se tiene que un 89.5% de los encuestados aseguran que **siempre** emplean los medios didácticos adecuados para cada sesión de clase (visuales, audiovisuales, etc.), y que el aula se encuentra equipada con tecnología de punta, que facilite el aprendizaje significativo de sus alumnos; pero si consideramos una relación de positivismo en las alternativas de respuestas, agregando a los encuestados que aseguran que **casi siempre**, llegamos al 98.8%, que es mayoría significativa (de 80% a 99%). El 1.2% opta por **algunas veces**.

## 5.2.2. Variable: Compromiso Institucional.

### 5.2.2.1. Dimensión: Participación.

Tabla 15.

*¿En esta institución toman muy en cuenta mis opiniones?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	36	93,0	93,0	93,0
	Casi siempre	3	7,0	7,0	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

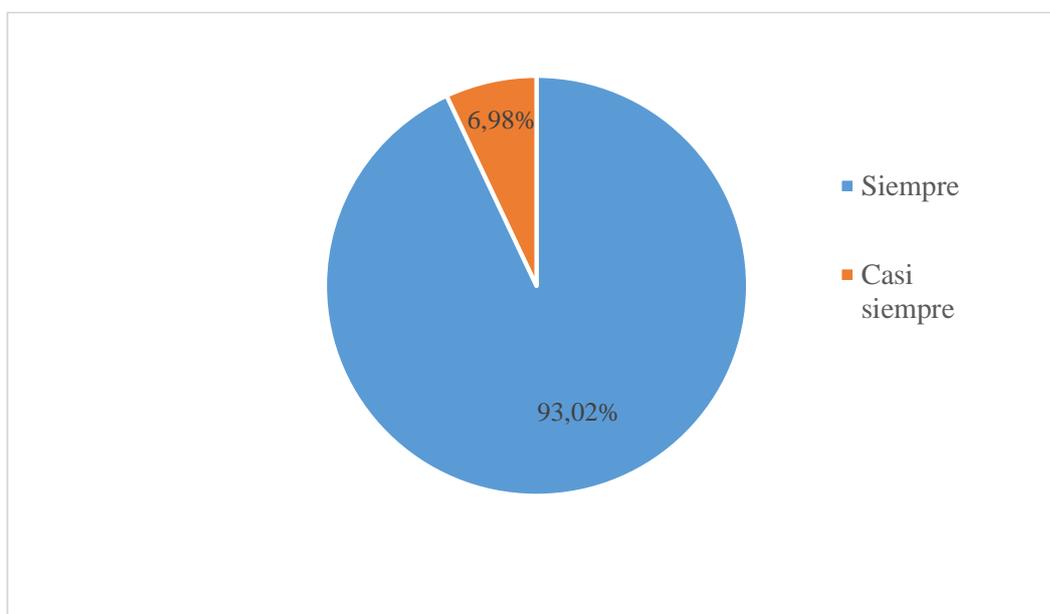


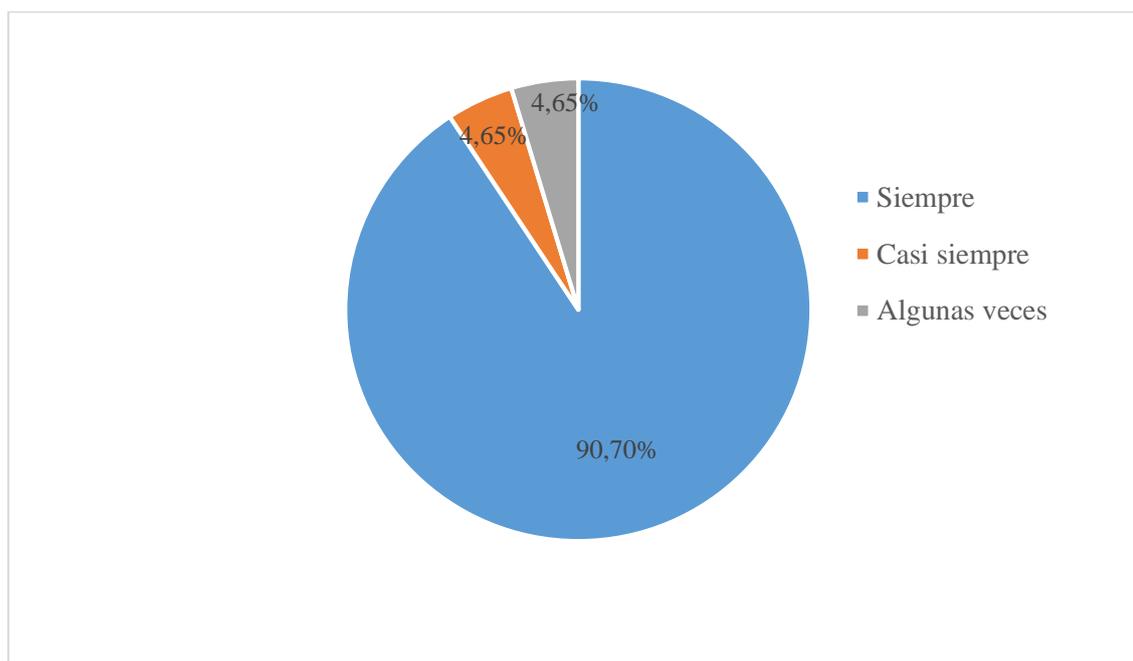
Figura 9. *¿En esta institución toman muy en cuenta mis opiniones?*

#### Análisis:

1. El 93.02% de los encuestados aseguran que en esta institución **siempre** toman muy en cuenta sus opiniones.
2. El 6.98% de los encuestados aseguran que en esta institución **casi siempre** toman muy en cuenta sus opiniones.

**Tabla 16.****¿Mi opinión es tomada en cuenta cuando se analiza la calidad de lo que hacemos?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	35	90,7	90,7	90,7
	Casi siempre	2	4,7	4,7	95,3
	Algunas veces	2	4,7	4,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

**Figura 10. ¿Mi opinión es tomada en cuenta cuando se analiza la calidad de lo que hacemos?****Análisis:**

1. El 90.70% de los encuestados aseguran que sus opiniones **siempre** son tomadas en cuenta cuando se analiza la calidad de lo que hacen.
2. El 4.65% de los encuestados aseguran que sus opiniones **casi siempre** son tomadas en cuenta cuando se analiza la calidad de lo que hacen.
3. El 4.65% de los encuestados aseguran que **algunas veces** son tomadas en cuenta cuando se analiza la calidad de lo que hacen.

**Tabla 17.****Frecuencias de la dimensión Participación.**

		Respuestas		Porcentaje de casos
		Nº	Porcentaje	
Participación <sup>a</sup>	Algunas veces	2	2,3%	4,7%
	Casi siempre	4	5,8%	11,6%
	Siempre	72	91,9%	183,7%
Total		78	100,0%	200,0%

a. Agrupación

**Análisis de los resultados de la dimensión “Participación”**

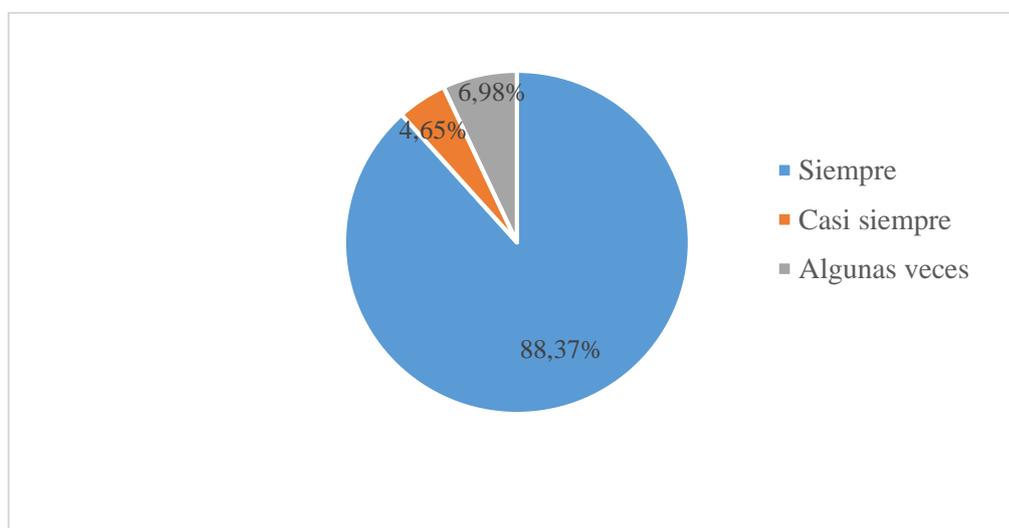
Al realizar el análisis de los resultados de la dimensión “**Participación**” se tiene que un 91.9% de los encuestados aseguran que en esta institución **siempre** toman muy en cuenta sus opiniones, que sus opiniones son tomadas en cuenta cuando se analiza la calidad de lo que hacen; pero si consideramos una relación de positivismo en las alternativas de respuestas, agregando a los encuestados que aseguran que **casi siempre**, llegamos al 97.7%, que es mayoría significativa (de 80% a 99%). El 2.3% opta por **algunas veces**.

### 5.2.2.2. Dimensión: Identificación.

**Tabla 18.**

*¿Tengo voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar a esta institución a ser exitosa?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	34	88,4	88,4	88,4
	Casi siempre	2	4,7	4,7	93,0
	Algunas veces	3	7,0	7,0	100,0
	Total	39	100,0	100,0	



**Figura 11.** *¿Tengo voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar a esta institución a ser exitosa?*

#### **Análisis:**

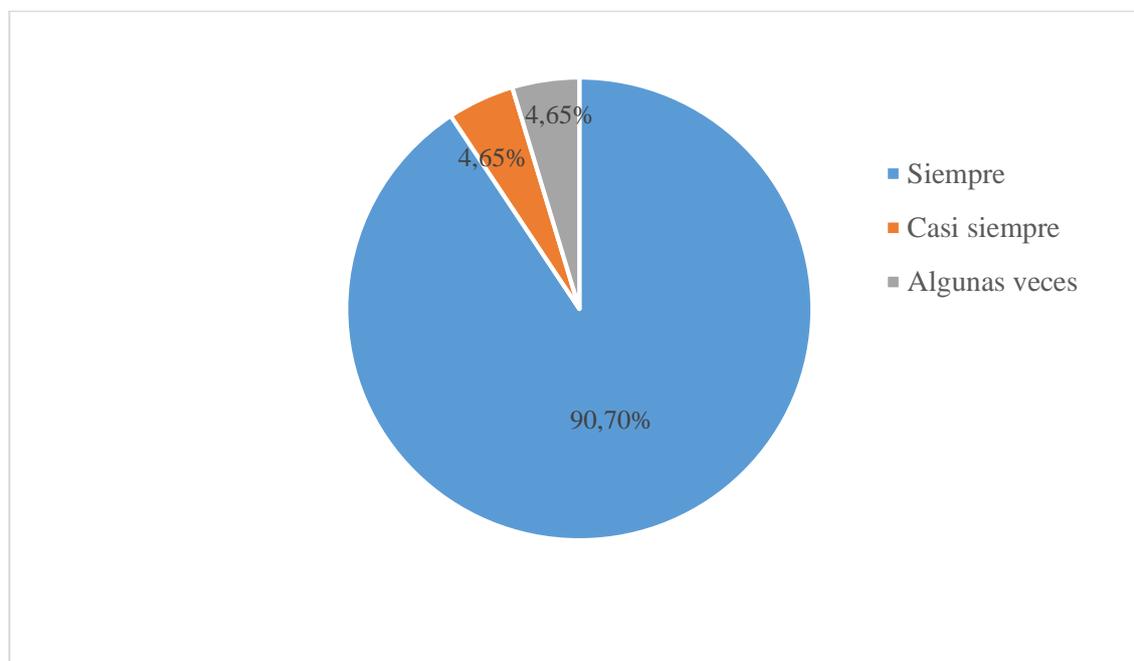
1. El 88.37% de los encuestados aseguran que **siempre** tienen voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar a esta institución a ser exitosa.
2. El 4.65% de los encuestados aseguran que casi **siempre** tienen voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar a esta institución a ser exitosa.

3. El 6.98% de los encuestados aseguran que algunas **veces** tienen voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar a esta institución a ser exitosa.

**Tabla 19.**

**¿Fue una buena decisión trabajar en esta institución?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	35	90,7	90,7	90,7
	Casi siempre	2	4,7	4,7	95,3
	Algunas veces	2	4,7	4,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	



**Figura 12.** ¿Fue una buena decisión trabajar en esta institución?

**Análisis:**

1. El 90.70% de los encuestados aseguran que **siempre** fue una buena decisión trabajar en esta institución.
2. El 4.65% de los encuestados aseguran que **casi siempre** fue una buena decisión trabajar en esta institución.

3. El 4.65% de los encuestados aseguran que **algunas veces** fue una buena decisión trabajar en esta institución.

**Tabla 20.**

**Frecuencias de la dimensión Identificación.**

		Respuestas		Porcentaje de casos
		Nº	Porcentaje	
Identificación <sup>a</sup>	Algunas veces	5	5,8%	11,6%
	Casi siempre	3	4,7%	9,3%
	Siempre	70	89,5%	179,1%
Total		78	100,0%	200,0%

a. Agrupación

**Análisis de los resultados de la dimensión “Identificación”**

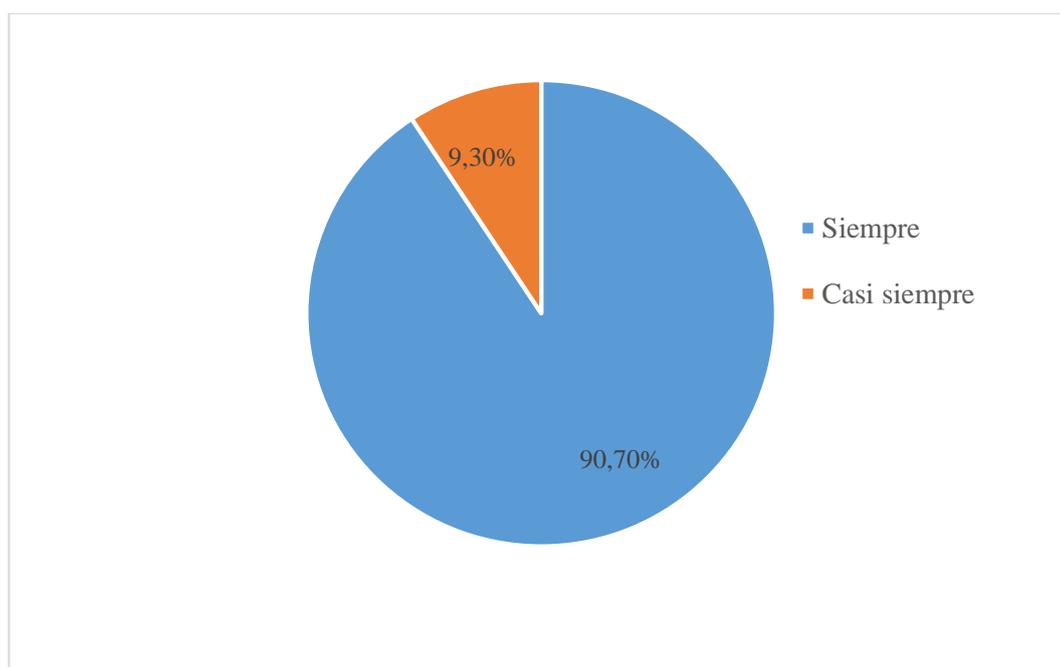
Al realizar el análisis de los resultados de la dimensión “**Identificación**” se tiene que un 89.5% de los encuestados aseguran que **siempre** tienen voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar a esta institución a ser exitosa; que fue una buena decisión trabajar en esta institución; pero si consideramos una relación de positivismo en las alternativas de respuestas, agregando a los encuestados que aseguran que **casi siempre**, llegamos al 94.2%, que es mayoría significativa (de 80% a 99%). El 5.8% opta por **algunas veces**.

### 5.2.2.3. Dimensión: Pertenencia.

**Tabla 21.**

**¿Tengo la sensación de pertenecer a esta institución?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	35	90,7	90,7	90,7
	Casi siempre	4	9,3	9,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	



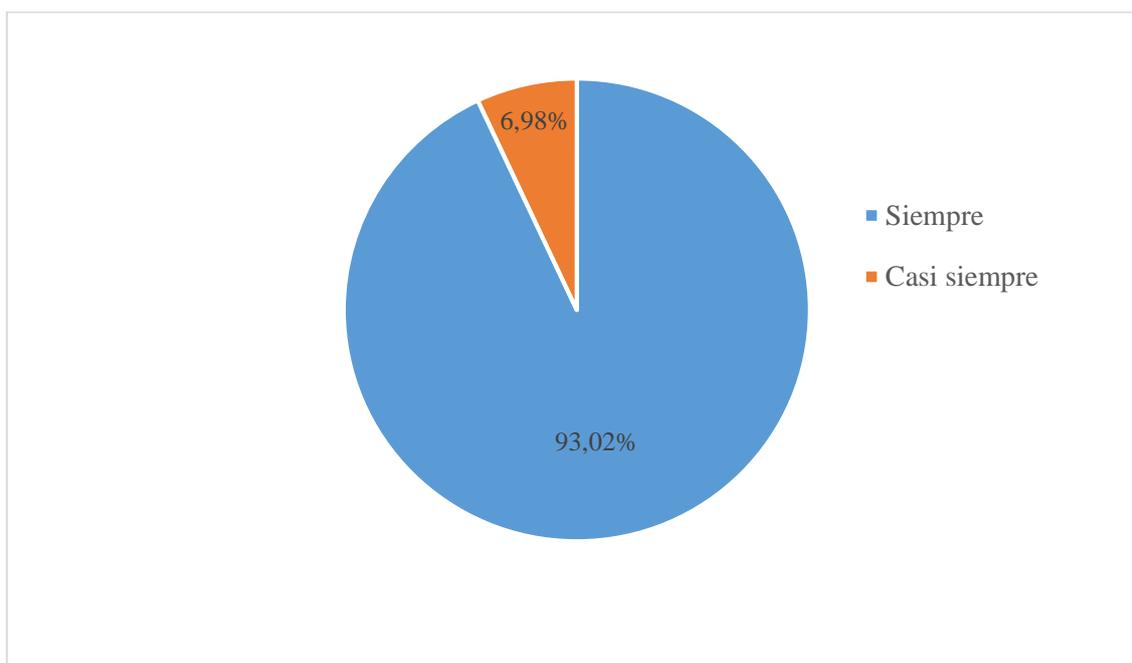
**Figura 13. ¿Tengo la sensación de pertenecer a esta institución?**

#### **Análisis:**

1. El 90.70% de los encuestados aseguran que **siempre** tienen la sensación de pertenecer a esta institución.
2. El 9.30% de los encuestados aseguran que **casi siempre** tienen la sensación de pertenecer a esta institución.

**Tabla 22.****¿Siento que soy parte de la Institución?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	36	93,0	93,0	93,0
	Casi siempre	3	7,0	7,0	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

**Figura 14. ¿Siento que soy parte de la Institución?****Análisis:**

1. El 93.02% de los encuestados aseguran que **siempre** sienten que son parte de la Institución.
2. El 6.98% de los encuestados aseguran que **casi siempre** sienten que son parte de la Institución.

**Tabla 23.****Frecuencias de la dimensión Pertenencia.**

		Respuestas		Porcentaje de casos
		Nº	Porcentaje	
Pertenencia <sup>a</sup>	Casi siempre	6	8,1%	16,3%
	Siempre	72	91,9%	183,7%
Total		78	100,0%	200,0%

a. Agrupación

**Análisis de los resultados de la dimensión “Pertenencia”**

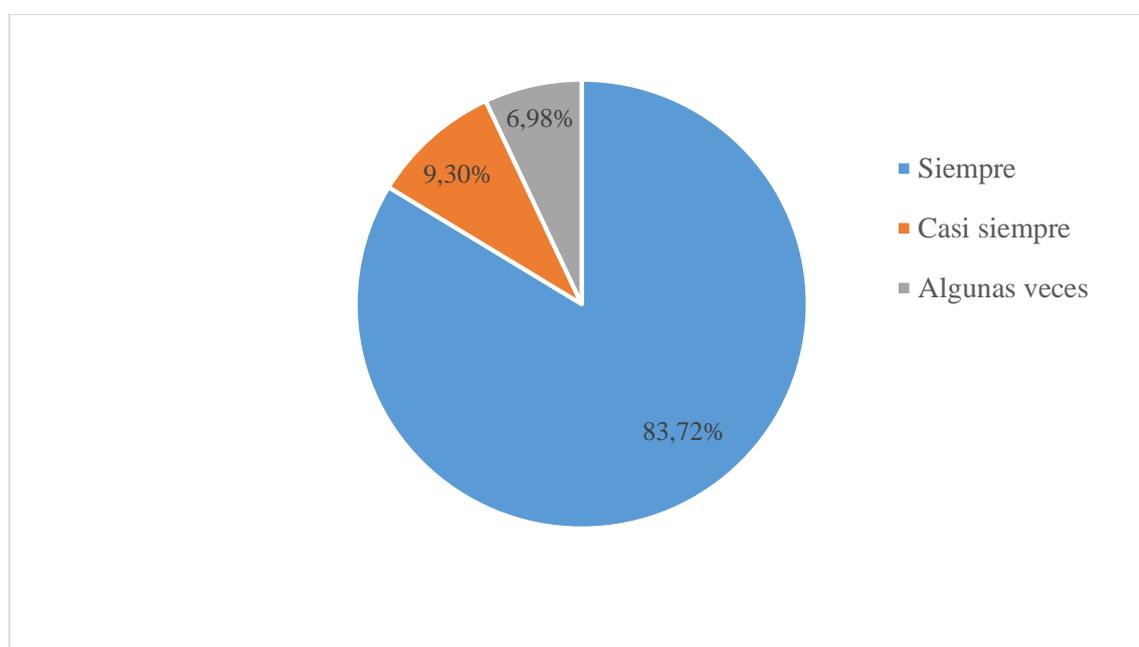
Al realizar el análisis de los resultados de la dimensión “**Pertenencia**” se tiene que un 91.9% de los encuestados aseguran que siempre tienen la sensación de pertenecer a esta institución, que sienten que son parte de la Institución; pero si consideramos una relación de positivismo en las alternativas de respuestas, agregando a los encuestados que aseguran que **casi siempre**, llegamos al 100%, que es unanimidad.

#### 5.2.2.4. Dimensión: Lealtad.

**Tabla 24.**

**¿Realizo mi trabajo pretendiendo dar más de lo que me pagan?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	32	83,7	83,7
	Casi siempre	4	9,3	93,0
	Algunas veces	3	7,0	100,0
	Total	39	100,0	100,0



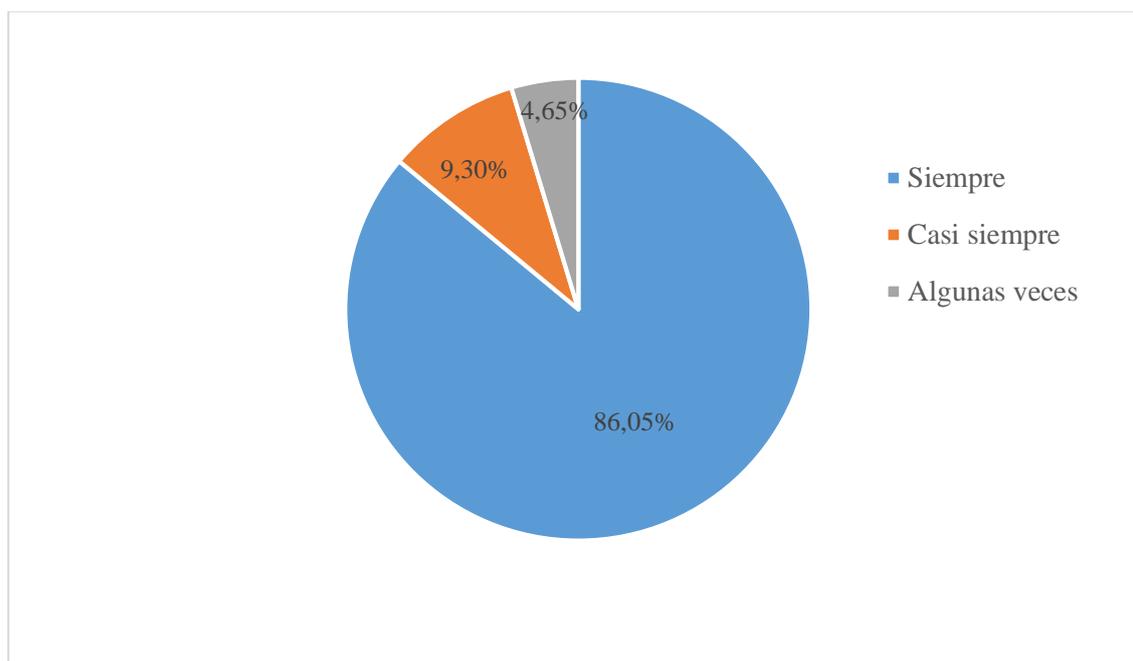
**Figura 15.** ¿Realizo mi trabajo pretendiendo dar más de lo que me pagan?

#### **Análisis:**

1. El 83.72% de los encuestados aseguran que **siempre** realizan su trabajo pretendiendo dar más de lo que les pagan.
2. El 9.30% de los encuestados aseguran que casi **siempre** realizan su trabajo pretendiendo dar más de lo que les pagan.
3. El 6.98% de los encuestados aseguran que algunas **veces** realizan su trabajo pretendiendo dar más de lo que les pagan.

**Tabla 25.****¿Para mi esta es una de las mejores instituciones posibles para trabajar?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	33	86,0	86,0
	Casi siempre	4	9,3	95,3
	Algunas veces	2	4,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0

**Figura 16. Diagrama de la pregunta N° 16****Análisis:**

1. El 86.05% de los encuestados aseguran que **siempre** sienten que esta es una de las mejores instituciones posibles para trabajar.
2. El 9.30% de los encuestados aseguran que **casi siempre** sienten que esta es una de las mejores instituciones posibles para trabajar.
3. El 4.65% de los encuestados aseguran que **algunas veces** sienten que esta es una de las mejores instituciones posibles para trabajar.

**Tabla 26.****Frecuencias de la dimensión Lealtad.**

		Respuestas		Porcentaje de casos
		Nº	Porcentaje	
Relaciones interpersonales <sup>a</sup>	Algunas veces	5	5,8%	11,6%
	Casi siempre	7	9,3%	18,6%
	Siempre	66	84,9%	169,8%
Total		78	100,0%	200,0%

a. Agrupación

**Análisis de los resultados de la dimensión “Lealtad”**

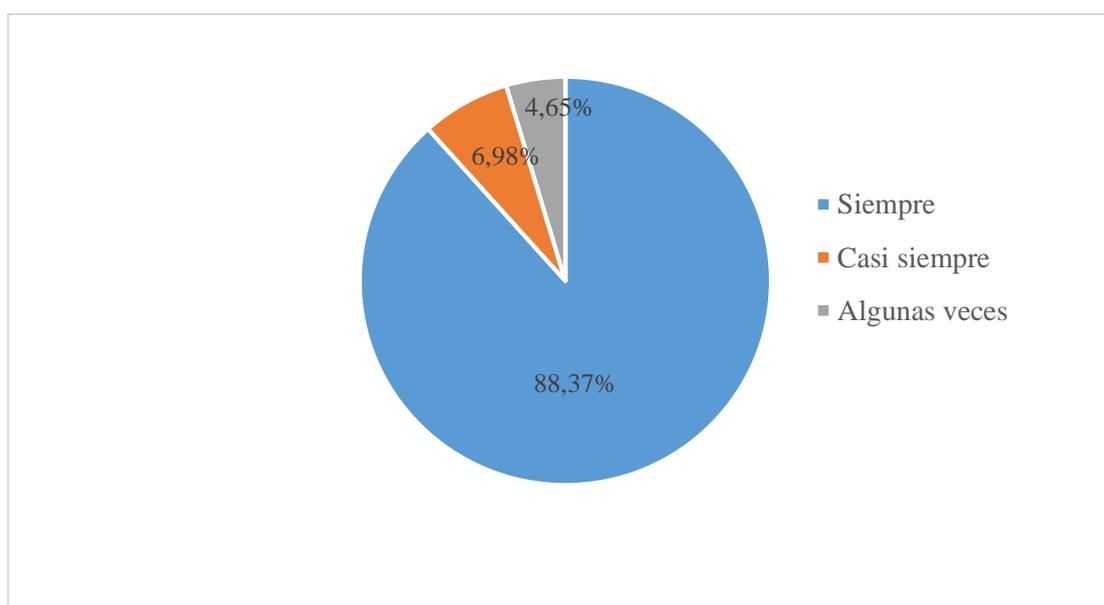
Al realizar el análisis de los resultados de la dimensión “**Lealtad**” se tiene que un 84.9% de los encuestados aseguran que **siempre** realizan su trabajo pretendiendo dar más de lo que les pagan, que para ellos esta es una de las mejores instituciones posibles para trabajar; pero si consideramos una relación de positivismo en las alternativas de respuestas, agregando a los encuestados que aseguran que **casi siempre**, llegamos al 94.2%, que es mayoría significativa (de 80% a 99%). El 5.8% opta por **algunas veces**.

### 5.2.2.5. Dimensión: Resultados de la labor docente.

**Tabla 27.**

**¿Considera Ud. que ha aportado bastante para el aprendizaje significativo de sus alumnos?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	34	88,4	88,4	88,4
	Casi siempre	3	7,0	7,0	95,3
	Algunas veces	2	4,7	4,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	



**Figura 17.** ¿Considera Ud. que ha aportado bastante para el aprendizaje significativo de sus alumnos?

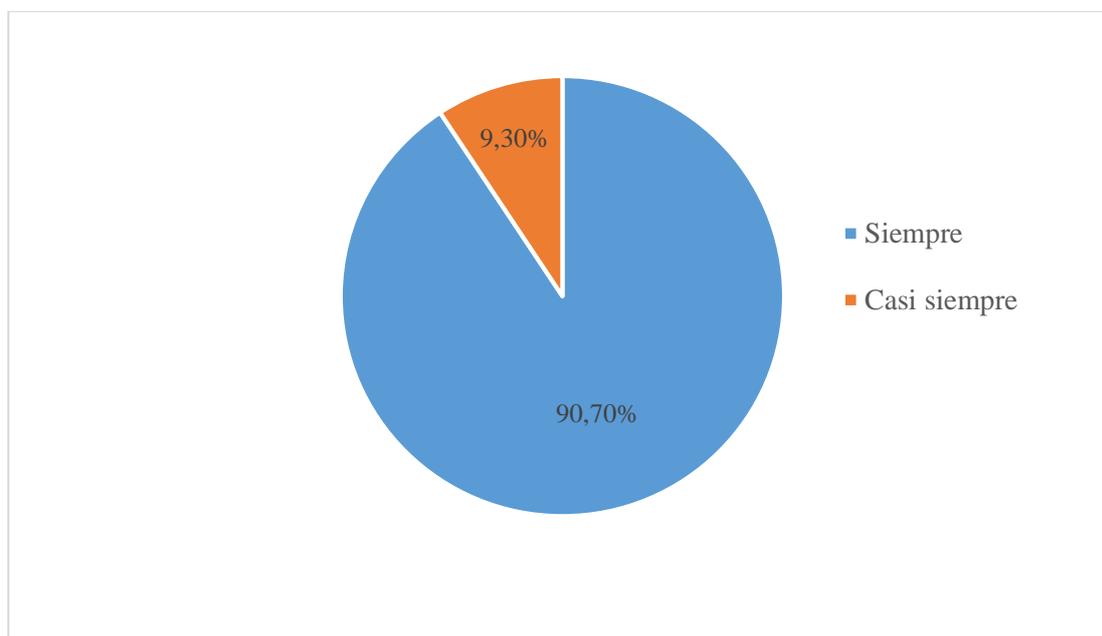
#### **Análisis:**

1. El 88.37% de los encuestados aseguran que **siempre** han aportado bastante para el aprendizaje significativo de sus alumnos.
2. El 6.98% de los encuestados aseguran que **casi siempre** han aportado bastante para el aprendizaje significativo de sus alumnos.
3. El 4.65% de los encuestados aseguran que **algunas veces** han aportado bastante para el aprendizaje significativo de sus alumnos.

**Tabla 28.**

*¿Considera Ud. que ha inculcado y forjado valores en sus alumnos (honestidad, respeto, responsabilidad, etc.)?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	35	90,7	90,7	90,7
	Casi siempre	4	9,3	9,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	



**Figura 18.** *¿Considera Ud. que ha inculcado y forjado valores en sus alumnos (honestidad, respeto, responsabilidad, etc.)?*

#### **Análisis:**

1. El 90.70% de los encuestados aseguran que **siempre** han inculcado y forjado valores en sus alumnos (honestidad, respeto, responsabilidad, etc.).
2. El 9.30% de los encuestados aseguran que **casi siempre** han inculcado y forjado valores en sus alumnos (honestidad, respeto, responsabilidad, etc.).

**Tabla 29.****Frecuencias de la dimensión Resultados de la labor docente.**

		Respuestas		Porcentaje de casos
		Nº	Porcentaje	
Resultados de la labor docente <sup>a</sup>	Algunas veces	2	2,3%	4,7%
	Casi siempre	6	8,1%	16,3%
	Siempre	70	89,5%	179,1%
Total		78	100,0%	200,0%

a. Agrupación

**Análisis de los resultados de la dimensión “Resultados de la labor docente”**

Al realizar el análisis de los resultados de la dimensión “**Resultados de la labor docente**” se tiene que un 89.5% de los encuestados aseguran que **siempre** han aportado bastante para el aprendizaje significativo de sus alumnos, y que han inculcado y forjado valores en sus alumnos (honestidad, respeto, responsabilidad, etc.); pero si consideramos una relación de positivismo en las alternativas de respuestas, agregando a los encuestados que aseguran que **casi siempre**, llegamos al 97.7%, que es mayoría significativa (de 80% a 99%). El 2.3% opta por **algunas veces**.

## Análisis de los resultados de las variables

### Variable: Gestión pedagógica

*Tabla 30.*

*Frecuencias Gestión pedagógica.*

		Respuestas		Porcentaje de
		Nº	Porcentaje	casos
Gestión Pedagógica <sup>a</sup>	Algunas veces	7	2,3%	18,6%
	Casi siempre	25	7,8%	62,8%
	Siempre	280	89,8%	718,6%
Total		312	100,0%	800,0%

a. Agrupación

### Análisis de los resultados de la variable “Gestión pedagógica”

Al realizar el análisis de los resultados de la variable “**Gestión pedagógica**” se tiene que el 97.7% de los encuestados (los que opinan **siempre** y **casi siempre**) consideran positivos los requerimientos hechos en los diversos instrumentos, esto demuestra que el **Gestión pedagógica** está en un nivel alto y tiene mayoría significativa (entre 80 % a 99%). En las cuatro dimensiones se ha encontrado aceptación, particularmente en las dimensiones “evaluación de aprendizajes” y “uso de materiales y recursos didácticos” que alcanza el 98.8% seguidos de las dimensiones “currículo” y “estrategias metodológicas y didácticas” que alcanzan el 96.50%. El 2.33% considera **algunas veces**.

## Variable: Compromiso Institucional

*Tabla 31.*

*Frecuencia Compromiso Institucional.*

		Respuestas		Porcentaje de
		Nº	Porcentaje	casos
Compromiso Institucional <sup>a</sup>	Algunas veces	13	3,3%	32,6%
	Casi siempre	28	7,2%	72,1%
	Siempre	349	89,5%	895,3%
Total		390	100,0%	1000,0%

a. Agrupación

### **Análisis de los resultados de la variable “Compromiso Institucional”**

Al realizar el análisis de los resultados de la variable “**Compromiso Institucional**” se tiene que el 96.70% de los encuestados (los que opinan **siempre** y **casi siempre**) consideran positivos los requerimientos hechos en los diversos instrumentos, esto demuestra que el **Compromiso Institucional** está en un nivel alto y tiene mayoría significativa (entre 80 % a 99%). En las cuatro dimensiones se ha encontrado aceptación, particularmente en la dimensión “pertenencia que alcanza el 100%, seguido de las dimensiones “participación” que alcanza el 97.77%, seguido de las dimensiones “identificación” y “lealtad” que alcanzan el 94.2%. El 3.3% considera **algunas veces**.

### 5.2.3. Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis específica de investigación 01

El currículo se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.

#### Hipótesis nula 01

El currículo NO se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.

**Tabla 32.**

**Tabla de contingencia Currículo - Compromiso institucional.**

			Compromiso institucional <sup>a</sup>			Total
			Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Currículo <sup>a</sup>	Algunas veces	Recuento	2	4	24	3
	Casi siempre	Recuento	1	6	63	7
	Siempre	Recuento	25	52	683	76
	Total	Recuento	14	31	385	39

Los porcentajes y los totales se basan en los encuestados.

a. Agrupación

**Tabla 33.**

**Pruebas de chi-cuadrado.**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	198.249 <sup>a</sup>	48	,000
Razón de verosimilitudes	132.784	48	,000
Asociación lineal por lineal	48.214	1	,000
N de casos válidos	39		

Como la probabilidad de ocurrencia de 0.000 (estadísticamente 0.001) es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula 01 y se acepta la hipótesis específica de investigación 01 “El currículo se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017”.

### Hipótesis específica de investigación 02

Las estrategias metodológicas y didácticas se relacionan significativamente con el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.

### Hipótesis nula 02

Las estrategias metodológicas y didácticas NO se relacionan significativamente con el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.

**Tabla 34.**

**Tabla de contingencia Estrategias metodológicas y didácticas - Compromiso institucional**

			Compromiso institucional <sup>a</sup>			Total
			Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Estrategias	Algunas veces	Recuento	2	4	24	3
metodológicas y pedagógicas <sup>a</sup>	Casi siempre	Recuento	2	10	48	6
	Siempre	Recuento	24	48	698	77
Total		Recuento	14	31	385	39

Los porcentajes y los totales se basan en los encuestados.

a. Agrupación

**Tabla 35.**

**Pruebas de chi-cuadrado.**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	325.253 <sup>a</sup>	64	,000
Razón de verosimilitudes	104.102	64	,000
Asociación lineal por lineal	58.298	1	,000
N de casos válidos	39		

Como la probabilidad de ocurrencia de 0.000 (estadísticamente 0.001) es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula 02 y se acepta la hipótesis específica de investigación 02 “Las estrategias metodológicas y didácticas se relacionan significativamente con el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017”.

### Hipótesis específica de investigación 03

La evaluación de los aprendizajes se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.

### Hipótesis nula 03

La evaluación de los aprendizajes NO se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.

**Tabla 36.**

**Tabla de contingencia Evaluación de aprendizajes - Compromiso institucional.**

			Compromiso institucional <sup>a</sup>			Total
			Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Evaluación de aprendizajes <sup>a</sup>	Algunas veces	Recuento	0	0	10	1
	Casi siempre	Recuento	3	6	51	6
	Siempre	Recuento	25	56	709	79
Total		Recuento	14	31	385	39

Los porcentajes y los totales se basan en los encuestados.

a. Agrupación

**Tabla 37.**

**Pruebas de chi-cuadrado.**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	187.775 <sup>a</sup>	48	,000
Razón de verosimilitudes	144.267	48	,000
Asociación lineal por lineal	40.129	1	,000
N de casos válidos	39		

Como la probabilidad de ocurrencia de 0.000 (estadísticamente 0.001) es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula 03 y se acepta la hipótesis específica de investigación 03 “La evaluación de los aprendizajes se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017”.

### Hipótesis específica de investigación 04

El uso de los materiales y recursos didácticos se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.

### Hipótesis nula 04

El uso de los materiales y recursos didácticos NO se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.

**Tabla 38.**

**Tabla de contingencia Uso de materiales recursos didácticos - Compromiso institucional**

			Compromiso institucional <sup>a</sup>			Total
			Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Uso de materiales y recursos didácticos <sup>a</sup>	Algunas veces	Recuento	1	0	9	1
	Casi siempre	Recuento	1	4	75	8
	Siempre	Recuento	26	58	686	77
Total		Recuento	14	31	385	39

Los porcentajes y los totales se basan en los encuestados.

a. Agrupación

**Tabla 39.**

**Pruebas de chi-cuadrado.**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	171.473 <sup>a</sup>	48	,000
Razón de verosimilitudes	114.297	48	,000
Asociación lineal por lineal	65.239	1	,000
N de casos válidos	39		

Como la probabilidad de ocurrencia de 0.000 (estadísticamente 0.001) es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula 04 y se acepta la hipótesis específica de investigación 04 “El uso de los materiales y recursos didácticos se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017”.

### Hipótesis principal de investigación

Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.

### Hipótesis principal nula

NO existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.

**Tabla 40.**

**Tabla de contingencia Gestión pedagógica - Compromiso institucional.**

		Compromiso institucional <sup>a</sup>			Total	
		Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
Gestión Pedagógica <sup>a</sup>	Algunas veces	Recuento	5	8	67	8
	Casi siempre	Recuento	7	26	237	27
	Siempre	Recuento	100	214	2776	309
Total		Recuento	14	31	385	39

Los porcentajes y los totales se basan en los encuestados.

a. Agrupación

**Tabla 41.**

**Pruebas de chi-cuadrado.**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	691.029 <sup>a</sup>	224	,003
Razón de verosimilitudes	384.297	224	,000
Asociación lineal por lineal	185.239	1	,000
N de casos válidos	39		

Como la probabilidad de ocurrencia de 0.003 es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis principal nula y se acepta la hipótesis principal de investigación “Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017”.

### 5.3. Discusión

Teniendo como soporte los resultados obtenidos en la investigación sobre las variables y sus derivados, entiéndase dimensiones, indicadores, se ha comprobado, mediante un 94.50% que la hipótesis general (“Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017”) es validada y ratifica una relación directa entre ambas variables; si a estos resultados le acoplamos o lo encuadramos dentro de las diversas teorías, como las de (Mathieu y Zajac, 1990), (Valdes, 2000), (Casassus, 2000), (Baldoceña, 2008), y (Panta, 2010), lo hacemos más consistente; todas estas acciones no han hecho más que justificar que el compromiso institucional de los docentes se debe a su propia gestión pedagógica; además tiene el respaldo de investigaciones anteriores como las de (Salinas, 2014) y (De La Zerda, 2011), concluyen que si existe relación significativa entre la gestión educativa y el compromiso docente .

Según los resultados obtenidos, producto de la contrastación de la hipótesis “El currículo se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017”, se puede apreciar que con lo comprobado con respecto a la dimensión “currículo” se establece un grado de relación directa, se recoge lo manifestado por los docentes al indicar que sus currículos se encuentran bien organizados y presentan una secuencia lógica; acentuado con lo que dice (Batista, 2007), manifiesta que la formación integral del estudiante universitario es una concepción del desarrollo de sus competencias profesionales y personales desde la unidad de lo instructivo, lo educativo y lo desarrollador; en una concepción integradora de lo curricular con lo educativo.

Según los resultados obtenidos, producto de la contrastación de la hipótesis “Las estrategias metodológicas y didácticas se relacionan significativamente con el compromiso

institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017”, se puede apreciar que con lo comprobado con respecto a la dimensión “estrategias metodológicas y didácticas” se establece un grado de relación directa, se recoge lo manifestado por los docentes al indicar que diseñan adecuadamente sus estrategias; acentuado con lo que dice (Vargas, 2010), manifiesta que el trabajo docente en equipo es una de las estrategias de gestión pedagógica practicada por directivos y docentes en el quehacer de las instituciones educativas.

De otro lado, al conjugar los resultados alcanzados, producto de la contrastación de la hipótesis. “La evaluación de los aprendizajes se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017”, se puede apreciar que con lo comprobado con respecto a la dimensión “evaluación de los aprendizajes” se establece un grado de relación directa, se recoge lo manifestado por los docentes al indicar que los procedimientos que emplean para las evaluaciones está de acuerdo con las normas, y que ello permite medir el progreso; acentuado con lo que dice (Lauro, 2013), que manifiesta que se requiere capacitar a 22 educadores, para luego socializar a los padres de familia y estudiantes. Asimismo, en la gestión pedagógica, desde la evaluación docente y observación del investigador, tienden a maximizar su desempeño, esto indica que se carece de una cultura de auto evaluativa.

De otro lado, al conjugar los resultados alcanzados, producto de la contrastación de la hipótesis. “El uso de los materiales y recursos didácticos se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017”, se puede apreciar que con lo comprobado con respecto a la dimensión “uso de los materiales y recursos didácticos” se establece un grado de relación directa, se recoge lo manifestado por los docentes al indicar que emplean los medios adecuados para cada

sesión de clase, y que el aula se encuentra equipada con tecnología que facilita el aprendizaje de sus alumnos.

## Conclusiones

1. Teniendo en consideración la hipótesis específica 1 que plantea: “El currículo se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017”, se ha podido establecer su validez, comprobada por las teorías, lo manifestado por los entrevistados y los resultados estadísticos (96.5%), particularmente relacionada a la organización y la secuencia lógica que presentan su currículo. De esta manera se comprueba fehacientemente la hipótesis específica 1.
2. Teniendo en consideración la hipótesis específica 2 que plantea: “Las estrategias metodológicas y didácticas se relacionan significativamente con el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017”, se ha podido establecer su validez, comprobada por las teorías, lo manifestado por los entrevistados y los resultados estadísticos (96.5%), particularmente relacionada al diseño de sus estrategias y planeamiento que hacen para su uso. De esta manera se comprueba fehacientemente la hipótesis específica 2.
3. Teniendo en consideración la hipótesis específica 3 que plantea: “La evaluación de los aprendizajes se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017”, se ha podido establecer su validez , comprobada por las teorías, lo manifestado por los entrevistados y los resultados estadísticos (98.8%), particularmente relacionada al empleo normativo de sus evaluaciones, y que con ello pueden verificar el progreso de sus alumnos. De esta manera se comprueba fehacientemente la hipótesis específica 3.
4. Teniendo en consideración la hipótesis específica 4 que plantea: “El uso de los materiales y recursos didácticos se relaciona significativamente con el compromiso

institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017”, se ha podido establecer su validez , comprobada por las teorías, lo manifestado por los entrevistados y los resultados estadísticos (98.8%), particularmente relacionada al empleo de medios didácticos adecuados, y el equipamiento tecnológico que facilite el aprendizaje de sus alumnos. De esta manera se comprueba fehacientemente la hipótesis específica 4

5. Se ha podido determinar, a la luz de toda la información obtenida y analizada (97.7%), que existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.

## Recomendaciones

Al término de la presente investigación y teniendo en consideración los resultados de la misma, se recomienda lo siguiente:

1. Que la dirección tenga conocimiento de esta autoevaluación docente, con el fin de optimizar la calidad educativa en la Escuela de Infantería.
2. Que la dirección continúe motivando a sus docentes para su auto superación, su constante actualización y compromiso con la Escuela de Infantería y, por ende, con el Ejército del Perú.
3. A los docentes de la escuela de infantería, sensibilizar la importancia que tiene en la organización el compromiso institucional.
4. A los investigadores que deseen profundizar en el tema, tomar en cuenta los resultados de la presente investigación para generar conocimientos nuevos.

## Referencias

- Allen y Meyer. (1990). The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*(63), 1-18.
- Baldoceda, M. (2008). *La gestión Pedagógica y el mejoramiento de la calidad académica de los estudiantes de la Institución Educativa Sor Ana de los Ángeles, en el área de ciencias Sociales durante el año 2006*. Tesis para optar el grado Académico de Magister en ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional, Universidad Nacional de Educación, Lima.
- Barraza y Acosta. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, Vol. 8(45). Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179420818003>
- Batista, T. (2007). La gestión pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa. (D.L.C, Ed.) *Revista Institucional Universidad Tecnológica del Chocó*(26), p 99-104.
- Bayona, Goñi y Madorran. (2000). Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 9(1), 139-149.
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Psychology*(66).
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization managers in workers organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19.
- Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B)*. UNESCO.
- Castro, J. (1989). Were did the Gung-Ho go? *Time International*, p. 53.

- De Frutos, Ruiz y San Martín. (1998). *Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización* (Vol. 19).
- De La Zerda, G. (2011). *Los procesos de gestión administrativa y pedagógica del núcleo "Nataniel Aguirre" de Colomí, Cochabamba, Bolivia*. Tesis de Maestría, Universidad Mayor de San Simón, Cochabamba, Bolivia.
- Gordon, M. et al. (1980). Commitment to the union: development of a measure and a examination of its correlates. *Journal of Applied Psychology Mongraph*, Vol. 65(4), pp.485-487.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2010). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill.
- Lauro, S. (2013). *Gestión pedagógica en el aula; "clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores de séptimo año de educación básica de los Centro Educativos Alfredo Pérez Guerrero de la parroquia Cuchaentza, cantón Morena y Alfredo Germani parroquia*. Tesis de Maestría, Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.
- Loli y Cuba. (2007). Autoestima y compromiso organizacional en trabajadores de una universidad pública de provincia. *Revista de Investigación en Psicología*, Vol. 10(1), pp. 103-108.
- Mathieu y Zajac. (1990). A review and metaanalysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, Vol. 108(Nº 2), pp. 171-194.
- Meyer y Allen. (1991). A three component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Manegement Review*, 01.
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*.
- Montoya, J. (2010). *La gestión Pedagógica del docente y su relación con el aprendizaje de matemática en estudiantes del segundo grado de educación primaria de la ciudad*

- de Chepén región la libertad-2009*. Tesis para optar el grado académico de magister en Ciencias de la Educación Con Mención en Tecnología Educativa, Universidad Nacional de Educación.
- Morrisey, G. (1996). *Planeación táctica*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.
- Panta, J. (2010). *Gestión Pedagógica y calidad del servicio educativo en la Institución Educativa Felpe Huamán Poma de Ayala de Moyopampa-Chosica- 2009*. Tesis para optar el grado Académico de doctor en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de Educación, Lima.
- Penley y Gould. (1988). Etzioni's modelo f organizacional involvement: A perspectiva for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9.
- Porter et al. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80.
- Porter, Steers, Mowday y Boulian. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5).
- Ramos, A. (2005). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima*. Tesis de maestría, Universidad de Colima.
- Reichers, A. (1985). A review and re-conceptualization of organizational commitment. *Academy of Robbins*, 10.
- Robbins, S. (1994). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Salinas, V. (2014). *La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la institución educativa Policía Nacional del Perú "Juan Linares Rojas", Oquendo, Callao-2013*". Tesis de Maestría, Tesis de Maestría, Lima – Perú.

- Saunders, G. (1991). *El compromiso empresarial*. Colombia: Fondo Editorial LEGIS.
- Traub, J. (1990). Loyalty: A spasm of layoff and downsizing in the 1980's obliterated what was left of corporate loyalty. *Business Month*, pp. 85-87.
- UNE. (2004). *Capacitación de docentes y directores de la región Callao*. DATA PRESS S.A., Lima.
- Valdes, H. (2000). *Ponencia en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente*. Artículo de Internet, México.
- Vargas, D. (2010). *Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos*. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación, Pontificia Universidad Católica Del Perú, Lima - Perú.
- Varona, F. (1993). Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional. *DIA-LOGOS de la comunicación*(35), pp.68-77.
- Werther y Davis. (1995). *Administración de personal y recursos humanos* (Vol. 4). México: McGraw-Hill.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7.
- Yábar, I. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

## **Apéndices**

## Apéndice A. Matriz de consistencia

### Gestión pedagógica y compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército- 2017

Definición del problema	Objetivos	Hipótesis	Variabes e dimensiones	Metodología
<p><b>Problema principal</b></p> <p>¿Existe relación entre la gestión pedagógica y el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>a. ¿Cómo se relaciona el currículo con el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017?</p> <p>b. ¿Cómo se relacionan las estrategias metodológicas y didácticas con el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017?</p> <p>c. ¿Cómo se relaciona la evaluación de los aprendizajes con el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017?</p> <p>d. ¿Cómo se relaciona el uso de los materiales y recursos didácticos con el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar si existe relación entre la gestión pedagógica y el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>a. Especificar cómo se relaciona el currículo con el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.</p> <p>b. Especificar cómo se relacionan las estrategias metodológicas y didácticas con el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.</p> <p>c. Especificar cómo se relaciona la evaluación de los aprendizajes con el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.</p> <p>d. Especificar cómo se relaciona el uso de los materiales y recursos didácticos con el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>a. El currículo se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.</p> <p>b. Las estrategias metodológicas y didácticas se relacionan significativamente con el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.</p> <p>c. La evaluación de los aprendizajes se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.</p> <p>d. El uso de los materiales y recursos didácticos se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.</p>	<p><b>Variabes</b></p> <p><b>Variable 1:</b></p> <p>Gestión Pedagógica</p> <p><b>Variable 2:</b></p> <p>Compromiso Institucional de los docentes</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p><b>Para variable 1:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Currículo</li> <li>• Estrategias metodológicas y didácticas</li> <li>• Evaluación de los aprendizajes</li> <li>• Uso de los materiales y recursos didácticos</li> </ul> <p><b>Para variable 2:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesional</li> <li>• Personal</li> <li>• Social</li> </ul>	<p><b>Tipo y Diseño de la Investigación.</b></p> <p>Investigación cuantitativa de naturaleza descriptiva correlacional, analizaremos la relación entre gestión pedagógica y compromiso institucional de los docentes.</p> <p><b>Población y muestra</b></p> <p>La población lo constituyen 43 docentes, de los cuales se tomó una muestra de 39, obtenidos por muestreo aleatorio.</p> <p><b>Técnicas de recolección de datos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de contenidos.</li> <li>• Observación</li> <li>• Encuestas.</li> </ul> <p><b>Instrumentos.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Observación directa</li> <li>• Cuadros estadísticos</li> <li>• Cuestionarios estructurados</li> </ul>

## Apéndice B. Cuestionario de encuesta

Buenos días, estamos realizando una encuesta para evaluar la relación entre gestión pedagógica y compromiso institucional de los docentes; por favor, contesten las preguntas sin apasionamiento, pero con la verdad, eso nos ayudará a lograr los objetivos de nuestra investigación.

### Instrucciones

- ✓ Emplee bolígrafo de tinta negra o azul para rellenar el cuestionario.
- ✓ No hay respuestas buenas o malas. Estas simplemente reflejan su opinión personal.
- ✓ Marque con claridad la opción elegida con un aspa (x) o un check.
- ✓ Recuerde: no se deben marcar dos (02) opciones o más.
- ✓ Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales.
- ✓ Si no se entiende alguna pregunta, hágalo saber al encuestador, él le explicará el sentido de la pregunta.

¡Muchas gracias por su colaboración!

### A. Gestión pedagógica

N°	PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
	<b>DIMENSIÓN: CURRÍCULO</b>	5	4	3	2	1
1	¿Considera Ud., que su programación curricular está de acuerdo al Proyecto Curricular Institucional (PCI)?					
2	¿Su currículo está organizado y presenta una secuencia lógica?					
	<b>DIMENSIÓN: ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS Y DIDÁCTICAS</b>					
3	¿Las estrategias metodológicas empleadas en el escuela están bien diseñadas?					
4	¿Planea Ud. la didáctica a emplear de acuerdo a las circunstancias de las asignaturas que imparte?					
	<b>DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DE APRENDIZAJES</b>					
5	¿Los procedimientos que emplea para la evaluación de sus alumnos, están de acuerdo a lo normado por al Escuela de Infantería?					
6	¿Los instrumentos que emplea para la evaluación de sus alumnos, le permite medir su progreso?					
	<b>DIMENSIÓN: USO DE MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICOS</b>					
7	¿Emplea Ud. los medios didácticos adecuados para cada sesión de clase (visuales, audiovisuales, etc.)?					
8	¿Considera Ud. que el aula se encuentra equipada con tecnología de punta, que facilite el aprendizaje significativo de sus alumnos?					

## B. Compromiso institucional

Nº	PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
	<b>DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN</b>	5	4	3	2	1
9	¿En esta institución toman muy en cuenta mis opiniones?					
10	¿ Mi opinión es tomada en cuenta cuando se analiza la calidad de lo que hacemos?					
	<b>DIMENSIÓN: IDENTIFICACIÓN</b>					
11	¿ Tengo la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar en esta institución a ser exitosa?					
12	¿ Fue una buena decisión trabajar en esta institución?					
	<b>DIMENSIÓN: PERTENENCIA</b>					
13	¿ Tengo la sensación de pertenecer a esta institución?					
14	¿ Siento que soy parte de la Institución?					
	<b>DIMENSIÓN: LEALTAD</b>					
15	¿ Realizo mi trabajo pretendiendo dar más de lo que me pagan?					
16	¿Para mi esta es una de las mejores instituciones posibles para trabajar?					
	<b>DIMENSIÓN: ASPECTO CONDUCTUAL</b>					
17	¿Considera Ud. que ha aportado bastante para el aprendizaje significativo de sus alumnos?					
18	¿Considera Ud. que ha inculcado y forjado valores en sus alumnos (honestidad, respeto, responsabilidad, etc.)?					

## Apéndice C. Validación de instrumento

Diseño de opinión de expertos del instrumento de investigación

### I. Datos generales

1.1. Apellidos y nombres del informante: .....

1.2. Cargo e institución donde labora: .....

1.3. Nombre del instrumento o motivo de evaluación: Encuesta sobre **“GESTIÓN PEDAGÓGICA Y COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE INFANTERÍA DEL EJÉRCITO - 2017”**

1.4. Autor del instrumento:

Maestriza.....

Alumno de la Sección Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional  
de Educación “Enrique Guzmán y Valle”

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1-20	21-40	41-60	61-80	81-100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre variables e indicadores					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de gestión pedagógica y compromiso institucional de los docentes					
7. CONSISTENCIA	Consistencia entre la formulación de problema, objetivos e hipótesis.					
8. COHERENCIA	De indicadores y dimensiones.					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: .....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: .....

LUGAR Y FECHA: .....

DNI N<sup>a</sup> .....

Teléfono.....

.....

Firma del experto informante

## Apéndice D. Confiabilidad del instrumento

### Coefficiente de confiabilidad - Alfa de Cronbach

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	TOTAL
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	59
2	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	81
3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	3	63
4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	78
5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	78
6	5	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	5	71
7	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	83
8	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	5	66
9	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	67
10	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	70
VARP	0.56	0.56	0.76	0.4	0.4	0.69	0.61	0.29	0.29	0.6	0.4	0.4	0.56	0.16	0.16	0.25	0.69	0.64	58.84
Sumatoria de las Varianzas de las preguntas																		<b>8.42</b>	

#### A partir de las varianzas [\[editar\]](#)

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

donde

- $S_i^2$  es la varianza del ítem  $i$ ,
- $S_t^2$  es la varianza de los valores totales observados y
- $k$  es el número de preguntas o ítems.

$$\alpha = \left[ \frac{17}{17-1} \right] \left[ 1 - \frac{(8.42)}{58.84} \right] = 1.0500 \times 0.927 =$$

$$\alpha = 0.907$$

<b>ALTA CONFIABILIDAD</b>	<b>De 0.900 a 1.00</b>
Fuerte Confiabilidad	De 0.751 a 0.899
Existe confiabilidad	De 0.700 a 0.750
Baja confiabilidad	De 0.601 a 0.699
No existe confiabilidad	De 0.000 a 0.600



### Resultado de las encuestas

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
23	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4
24	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
27	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5
31	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
39	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
42	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5

Apéndice F. Tabla de distribución del chi cuadrado

g.d.f	0,001	0,005	0,01	0,02	0,025	0,03	0,04	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25	0,30	0,35	0,40	g.d.f
1	10,828	7,879	6,635	5,412	5,024	4,709	4,218	3,841	2,706	2,072	1,642	1,323	1,074	0,873	0,708	1
2	13,816	10,597	9,210	7,824	7,378	7,013	6,438	5,991	4,605	3,794	3,219	2,773	2,408	2,100	1,833	2
3	16,266	12,838	11,345	9,837	9,388	8,947	8,311	7,815	6,251	5,317	4,642	4,108	3,665	3,283	2,946	3
4	18,467	14,860	13,277	11,668	11,143	10,712	10,026	9,488	7,779	6,745	5,989	5,385	4,879	4,438	4,045	4
5	20,515	16,750	15,084	13,388	12,833	12,375	11,644	11,070	9,236	8,115	7,289	6,626	6,064	5,573	5,132	5
6	22,458	18,548	16,812	15,033	14,449	13,968	13,198	12,592	10,645	9,446	8,558	7,841	7,231	6,695	6,211	6
7	24,322	20,278	18,475	16,622	16,013	15,509	14,703	14,067	12,017	10,748	9,803	9,037	8,383	7,806	7,283	7
8	26,124	21,955	20,090	18,168	17,535	17,010	16,171	15,507	13,362	12,027	11,030	10,219	9,524	8,909	8,351	8
9	27,877	23,589	21,666	19,679	19,023	18,480	17,608	16,919	14,684	13,288	12,242	11,389	10,656	10,006	9,414	9
10	29,588	25,188	23,209	21,161	20,483	19,922	19,021	18,307	15,987	14,534	13,442	12,549	11,781	11,097	10,473	10
11	31,264	26,757	24,725	22,618	21,920	21,342	20,412	19,675	17,275	15,767	14,631	13,701	12,899	12,184	11,530	11
12	32,909	28,300	26,217	24,054	23,337	22,742	21,785	21,026	18,549	16,989	15,812	14,845	14,011	13,266	12,584	12
13	34,528	29,819	27,688	25,472	24,736	24,125	23,142	22,362	19,812	18,202	16,985	15,984	15,119	14,345	13,636	13
14	36,123	31,319	29,141	26,873	26,119	25,493	24,485	23,685	21,064	19,406	18,151	17,117	16,222	15,421	14,685	14
15	37,697	32,801	30,578	28,259	27,488	26,848	25,816	24,996	22,307	20,603	19,311	18,245	17,322	16,494	15,733	15
16	39,252	34,267	32,000	29,633	28,845	28,191	27,136	26,296	23,542	21,793	20,465	19,369	18,418	17,565	16,780	16
17	40,790	35,718	33,409	30,995	30,191	29,523	28,445	27,587	24,769	22,977	21,615	20,489	19,511	18,633	17,824	17
18	42,312	37,156	34,805	32,346	31,526	30,845	29,745	28,869	25,989	24,155	22,760	21,605	20,601	19,699	18,868	18
19	43,820	38,582	36,191	33,687	32,852	32,158	31,037	30,144	27,204	25,329	23,900	22,718	21,689	20,764	19,910	19
20	45,315	39,997	37,566	35,020	34,170	33,462	32,321	31,410	28,412	26,498	25,038	23,828	22,775	21,826	20,951	20
21	46,797	41,401	38,932	36,343	35,479	34,759	33,597	32,671	29,615	27,662	26,171	24,935	23,858	22,888	21,991	21
22	48,268	42,796	40,289	37,659	36,781	36,049	34,867	33,924	30,813	28,822	27,301	26,039	24,939	23,947	23,011	22
23	49,728	44,181	41,638	38,968	38,076	37,332	36,131	35,172	32,007	29,979	28,429	27,141	26,018	25,006	24,069	23
24	51,179	45,559	42,980	40,270	39,364	38,609	37,389	36,415	33,196	31,132	29,553	28,241	27,096	26,063	25,106	24
25	52,620	46,928	44,314	41,566	40,646	39,880	38,642	37,652	34,382	32,282	30,675	29,339	28,172	27,118	26,143	25
26	54,052	48,290	45,642	42,856	41,923	41,146	39,889	38,885	35,563	33,429	31,795	30,435	29,246	28,173	27,179	26
27	55,476	49,645	46,963	44,140	43,195	42,407	41,132	40,113	36,741	34,574	32,912	31,528	30,319	29,227	28,214	27
28	56,892	50,993	48,278	45,419	44,461	43,662	42,370	41,337	37,916	35,715	34,027	32,620	31,391	30,279	29,249	28
29	58,301	52,336	49,588	46,693	45,722	44,913	43,604	42,557	39,087	36,854	35,139	33,711	32,461	31,331	30,283	29
30	59,703	53,672	50,892	47,962	46,979	46,160	44,834	43,773	40,256	37,990	36,250	34,800	33,530	32,382	31,316	30
31	61,098	55,003	52,191	49,226	48,232	47,402	46,059	44,985	41,422	39,124	37,359	35,887	34,598	33,431	32,349	31
32	62,487	56,328	53,486	50,487	49,490	48,641	47,282	46,194	42,585	40,256	38,466	36,973	35,665	34,480	33,381	32
33	63,870	57,648	54,776	51,743	50,725	49,876	48,500	47,400	43,745	41,386	39,572	38,058	36,731	35,529	34,413	33
34	65,247	58,964	56,061	52,995	51,966	51,107	49,716	48,602	44,903	42,514	40,676	39,141	37,795	36,576	35,444	34
35	66,619	60,275	57,342	54,244	53,203	52,335	50,928	49,802	46,059	43,640	41,778	40,223	38,859	37,623	36,475	35
40	73,402	66,766	63,691	60,436	59,342	58,428	56,946	55,758	51,805	49,244	47,269	45,616	44,165	42,848	41,622	40
60	99,607	91,952	88,379	84,580	83,298	82,225	80,482	79,082	74,397	71,341	68,972	66,981	65,227	63,628	62,135	60
80	124,839	116,321	112,329	108,069	106,629	105,422	103,459	101,879	96,578	93,106	90,405	88,130	86,120	84,284	82,566	80
90	137,208	128,299	124,116	119,648	118,136	116,869	114,806	113,145	107,565	103,904	101,054	98,650	96,524	94,581	92,761	90
100	149,449	140,169	135,807	131,142	129,561	128,237	126,079	124,342	118,498	114,659	111,667	109,141	106,906	104,882	102,946	100
120	173,617	163,648	158,950	153,918	152,211	150,780	148,447	146,567	140,233	136,062	132,806	130,055	127,616	125,383	123,289	120
140	197,451	186,847	181,840	176,471	174,648	173,118	170,624	168,613	161,827	157,352	153,854	150,894	148,269	145,863	143,604	140

Distribución ji cuadrada - P<sub>ij</sub>