



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión pedagógica y compromiso profesional docente, en  
una institución educativa pública, Trujillo, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Cantaro Torres, Rocio del Pilar ([orcid.org/0000-0002-0682-5068](https://orcid.org/0000-0002-0682-5068))

**ASESOR:**

Dr. Palacios Sánchez, José Manuel ([orcid.org/0000-0002-1267-5203](https://orcid.org/0000-0002-1267-5203))

**CO-ASESOR:**

Dr. Valencia Morocho, Carlos Arturo ([orcid.org/0000-0003-1515-1760](https://orcid.org/0000-0003-1515-1760))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**PIURA - PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

A mis amadas hijas, Dhafne y Bianca, quienes sin saberlo me dan lecciones de amor, tolerancia y bondad.

A mi esposo, por su apoyo e inspiración constante.

A mis padres por su confianza y sabios consejos.

## **Agradecimiento**

A nuestro Señor Jesucristo, fundamento de mi vida. A la Universidad César Vallejo, en especial a la Escuela de Postgrado, a los docentes que nos acompañaron en todo el proceso de la maestría, al Dr. José Manuel Palacios Sánchez y Dr. Carlos Arturo Valencia Morocho, por brindarnos sus conocimientos metodológicos y estadísticos.

A mi familia, docentes y amigos que me brindaron su tiempo y consejo oportuno.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y Operacionalización.....	13
3.3. Población y muestra.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Métodos de análisis.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Distribución de la población .....	14
Tabla 2. Distribución de la muestra.....	14
Tabla 3. Baremo para la evaluación de los niveles de la gestión pedagógica y el compromiso docente .....	15
Tabla 4. Validación de los instrumentos de gestión pedagógica y compromiso docente .....	16
Tabla 5. Cruce de la Gestión pedagógica y el compromiso profesional docente en una Institución educativa pública, Trujillo, 2022.....	18
Tabla 6. Cruce de la Gestión pedagógica y el compromiso afectivo en una Institución educativa pública, Trujillo, 2022. ....	19
Tabla 7. Cruce de la Gestión pedagógica y el compromiso de permanencia en una Institución educativa pública, Trujillo, 2022.....	20
Tabla 8. Cruce de la Gestión pedagógica y el compromiso normativo en una Institución educativa pública, Trujillo, 2022. ....	21
Tabla 9. Correlación Bivariada – La Gestión pedagógica y el compromiso profesional docente. ....	22
Tabla 10. Correlación bivariada – Gestión pedagógica y las dimensiones del compromiso profesional docente .....	23
Tabla 11. Análisis de la confiabilidad de los instrumentos Gestión pedagógica y compromiso profesional docente .....	58
Tabla 12. . Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov.....	57

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles porcentuales de la Gestión pedagógica y el compromiso profesional docente en una Institución educativa pública, Trujillo, 2022 .....	17
Figura 2. Niveles porcentuales de la Gestión pedagógica y el compromiso afectivo en una Institución educativa pública, Trujillo, 2022 .....	18
Figura 3. Niveles porcentuales de la Gestión pedagógica y el compromiso de permanencia en una Institución educativa pública, Trujillo, 2022 .....	19
Figura 4. Niveles porcentuales de la Gestión pedagógica y el compromiso normativo en una Institución educativa pública, Trujillo, 2022 .....	20

## Resumen

El presente estudio abordó contenidos fundamentados en la gestión pedagógica y el compromiso docente, que como objetivo general tuvo determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y el compromiso profesional docente.

Esta investigación partió de un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de corte transversal y de tipo descriptivo correlacional. La población de estudio fue de 60 docentes y por ser finita se analizó en su totalidad. Se suministraron dos cuestionarios, uno de 15 preguntas agrupadas en cuatro dimensiones que midieron la gestión pedagógica y un segundo cuestionario con tres dimensiones que agruparon 15 ítems; ambos instrumentos validados por tres expertos y con alta confiabilidad. Los resultados mostraron que los niveles de la gestión pedagógica fueron valorados como regulares (35%) y bajos (28%), siendo el factor organizacional y comunitario los valorados en niveles bajos.

El compromiso docente mayormente fue calificado como regular (40%), sin embargo, para una importante proporción es alto, esta tendencia se mantuvo por el compromiso afectivo (38%) y de permanencia (40%), y con mayor negatividad en el de permanecía (42%). En conclusión, el análisis inferencial determinó que la gestión pedagógica está relacionada de manera directa y grado considerable con el compromiso profesional docente ( $p$ -valor $<0,05$ :  $R_s=0,559$ ).

**Palabras clave:** Gestión, pedagogía, compromiso, educación.

## **Abstract**

The objective of this thesis was to determine the relationship that exists between the Pedagogical Management variable and the professional commitment of teachers, in a public educational institution, Trujillo, 2022. This research started from a quantitative approach, with a non-experimental cross-sectional design and type correlational descriptive. The study population was 60 teachers and because it was finite, it was analyzed in its entirety. Two questionnaires were supplied, one of 15 questions grouped into four dimensions that measured pedagogical management and a second questionnaire with three dimensions that grouped 15 items; both instruments validated by three experts and with high reliability. The results showed that the levels of pedagogical management were valued as regular (35%) and low (28%), with the organizational and community factor being valued at low levels. The teaching commitment was mostly qualified as regular (40%), however, for a significant proportion it is high, this trend was maintained for affective commitment (38%) and permanence (40%), and with greater negativity in that of remained (42%). In conclusion, the inferential analysis determined that pedagogical management is related directly and to a considerable degree with professional teacher commitment (p-value <0.05:  $R_s=0.559$ ).

**Keywords:** Management, pedagogy, commitment, education

## I. INTRODUCCIÓN

La docencia se encuentra en relación constante con el contexto social donde se manifiesta, por ello, debe ir adaptándose a los cambios y a las nuevas exigencias sociales, lo que demanda así un compromiso docente sostenido (Lozano, 2020). En tal sentido, la gestión pedagógica asume un rol neurálgico dentro de la educación, pues constituye un punto principal en toda la política pedagógica, en el diseño y posterior aplicación del currículo nacional y de forma específica en la planificación de la enseñanza (Rojas, et al, 2022). Sin embargo, los resultados de las evaluaciones revelan brechas en el logro de perfiles de egreso nacionales e incluso estándares internacionales, lo que refleja las debilidades de la gestión de la formación docente en la gestión de la práctica docente en el aula (Zamora, et al, 2022). En la presente investigación se estudió el tema de la gestión pedagógica en relación con el compromiso profesional docente como un factor importante para la mejora de prácticas educativas y calidad de aprendizaje.

Los países de América Latina aún manifiestan serias deficiencias en cuanto a la dedicación de políticas de gestión educativa pedagógica, siendo necesario implementar acciones desde los estados que permitan optimizar la dotación de recursos y herramientas a los docentes, orientarlos en aspectos pedagógicos a fin de que los estudiantes logren aprendizajes eficientes (Huanca y Geldrech, 2020). De acuerdo con Naciones Unidas (ONU, 2017), para que se evidencie un logro de aprendizajes se requiere de un contexto adecuado respecto al desempeño de los actores educativos, esto significa que los estudiantes y docentes necesitan ser capaces de entender cuál es su rol dentro de la Institución educativa, así como disponer de recursos y herramientas que faciliten el cumplimiento de las mismas, y el respeto por la capacidad individual e institucional de la organización (ONU, 2017).

También existen demandas importantes para los docentes, pues su compromiso será fundamental en la buena marcha de las instituciones. Prueba de esa necesidad es que, hasta la fecha, los resultados alcanzados en pruebas de escala internacional, no han sido alentadores.

De conformidad con lo señalado por la Organización para Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 2018) como referencia de ello tenemos a la prueba Pisa (PISA,2018), el Perú se encuentra situado en el puesto 64, siendo más de 70 países a nivel mundial; al haber sido aplicada en el año 2018, lo que demuestra que existen serias deficiencias. Con respecto a la labor docente, se evidencia que el Ministerio de Educación implementó proyectos que permiten optimizar los procesos de planificación mediante talleres de capacitación, especialidades y posgrados a los docentes y a pesar de ello, existen precariedades al respecto pues, al examinarse a un aproximado de 120 000 educadores, se obtuvieron deficientes resultados (Gálvez y Milla, 2018).

Es así que, en la institución educativa pública focalizada, ubicada en la ciudad de Trujillo, a pesar de ser considerada como una de las instituciones educativas más emblemáticas de la provincia, durante años enfrentó las consecuencias del ineficiente proceso de gestión pedagógica y la falta de compromiso profesional por parte de los docentes, problema que se vio acrecentado con la incorporación de la educación virtual, donde la labor de los docentes pasó de ser prioritariamente pedagógica a tener una carga administrativa ardua. De forma periódica eran requeridos diferentes informes sin ningún resultado visible en la gestión pedagógica de la institución educativa, perdiendo así la esencia de la misma, de acuerdo con Vidal (2018), implica el trabajo con las estrategias de enseñanza – aprendizaje, la implementación del currículo diversificado, entre otros.

Esta situación, el incremento de carga documentaria, generó que los docentes pierdan la motivación y el compromiso de participar en actividades vinculadas a la elaboración de proyectos de aprendizajes u otras actividades que, en efecto, sí optimizan la gestión pedagógica en la organización educativa. De ahí la preocupación por fortalecer el compromiso profesional docente para así dirigir los esfuerzos de la institución en una adecuada gestión pedagógica (Delgado, 2018). En razón a lo mencionado, se formularon las siguientes preguntas ¿Qué tipo de relación existe entre la gestión pedagógica y el compromiso profesional docente en una institución educativa pública, Trujillo, 2022?

Como problemas específicos se ha considerado a) ¿Cuál es el nivel en el que se desarrolla la gestión pedagógica en una institución educativa pública, Trujillo, 2022? b) ¿En qué nivel se encuentra el compromiso profesional docente en una institución educativa pública, Trujillo, 2022? c) ¿Qué relación existe entre las dimensiones del compromiso profesional docente y la gestión pedagógica en una institución educativa pública, Trujillo, 2022?

La presente investigación, se justificó teóricamente en base a los estudios, criterios y demás principios científicos que sustentan que la gestión pedagógica determina el desarrollo eficiente y planificado del proceso enseñanza aprendizaje, para lo cual es indispensable el compromiso profesional docente e influye en gran medida con los resultados alcanzados por los educandos. A partir de la practicidad, se justificó el estudio en la intención de delimitar la relación entre la gestión pedagógica y el compromiso profesional docente, de tal manera que las instituciones educativas contarán con un modelo para implementar programas de estimulación del compromiso docente por parte de una política educativa organizacional dirigida desde el ámbito directivo, siendo esta también la justificación social pues los principales beneficiarios de la propuesta serán los docentes y finalmente de forma indirecta los estudiantes. En cuanto al aspecto metodológico, una vez que se demostró la validez y confiabilidad de los instrumentos que determinaron la relación entre las variables de estudio, estos se utilizarán como referencia en posteriores investigaciones.

El objetivo general fue determinar la relación que existe entre la variable gestión pedagógica con el compromiso profesional docente, en una institución educativa pública. Los objetivos específicos fueron: a) determinar los niveles de la gestión pedagógica en una institución educativa pública, Trujillo, 2022. b) Describir los niveles del compromiso profesional docente en una institución educativa pública, Trujillo, 2022. b) Evaluar la relación entre las dimensiones del compromiso profesional docente y la gestión pedagógica en una institución educativa pública, Trujillo, 2022.

Así mismo, la hipótesis general fue que sí existe una relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y el compromiso profesional

docente, en una institución educativa pública. Como hipótesis específicas, se consideró: a) Existe relación entre la dimensión de compromiso afectivo y la gestión pedagógica en una institución educativa pública, Trujillo, 2022. b) Existe relación significativa entre la dimensión de compromiso de permanencia y la gestión pedagógica en una institución educativa pública, Trujillo, 2022. c) La relación entre la dimensión de compromiso normativo y la gestión pedagógica en una institución educativa pública, Trujillo, 2022 es significativa. d) Luego de aplicado el coeficiente de correlación, se evidenciará una relación significativa entre las variables de estudio.

## II. MARCO TEÓRICO

La gestión pedagógica, en la actualidad es considerada como el proceso global e integrador que dinamiza el funcionamiento de una institución educativa, incluyendo el diseño, planificación, ejecución y monitoreo de actividades pedagógicas tendientes al logro de objetivos y metas educativas. Este proceso integrador se concretiza en las actitudes, habilidades y competencias que permitirán a los docentes asumir un compromiso profesional coherente frente a su rol (Merino, 2018).

En base a estos estudios realizados a nivel internacional se hace mención a López (2017), cuyo propósito fue estudiar la gestión pedagógica y su relevancia en el sistema educativo, la investigación fue básica, aplicando una guía de observación. Se concluyó que la gestión pedagógica debe ser considerada como un proceso que promueve la coordinación y articulación de acciones en favor de los docentes en distintos niveles educativos, cuyo aporte para la presente investigación es el desarrollo de los fundamentos de la gestión pedagógica aplicada al ámbito de la educación básica regular.

Peña et. al., (2017), desarrollaron un plan de mejoramiento de procesos pedagógicos, en Colombia, con una metodología cualitativa, de tipo estudio de casos utilizando la técnica del focus group y concluyeron que los procesos pedagógicos deben implementarse tomando en cuenta a un conjunto de estrategias canalizadas por los propios docentes para que así se vean reflejados en el mejoramiento del aprendizaje, el aporte para la tesis en cuestión, es el desarrollo teórico de la motivación como elemento fundamental del compromiso docente.

Por su parte Insuasty y Jaime (2020) realiza una investigación cuyo propósito fue describir una acción colaborativa sobre la práctica pedagógica, la metodología fue cualitativa y en los resultados describen la importancia de desarrollar habilidades de organización y práctica que, a través de los docentes, se pudo optimizar en el trabajo con estudiantes. Asimismo, esto aporta a la presente investigación en la medida que se priorizará que los docentes asuman un rol protagónico en la transformación

de su propia práctica pedagógica, es decir se puede organizar en equipos y dirigir la gestión pedagógica con compromiso docente.

Así también, Morales (2018) en su investigación tuvo como propósito que se analice y explique las implicancias de la gestión directiva de la mano con la pedagogía, de ese modo se empleó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, de corte transversal y descriptivo correlacional. Se aplicaron instrumentos válidos y con alto índice de confiabilidad a una muestra de 40 directivos y docentes. En ese sentido, se concluyó que existe relación alta entre las variables lo cual aporta a la presente tesis ya que se evidencia la influencia de la gestión pedagógica en el bienestar de la comunidad educativa.

Finalmente, Álvarez et. al (2020) investigaron la influencia que existe por parte del comportamiento docente hacia la práctica pedagógica. En dicho estudio se empleó una metodología cuantitativa, diseño correlacional y se planteó el desarrollo de prácticas pedagógicas de las áreas que fueron mejor recibidas por los estudiantes en tal sentido concluyó que en efecto el rol de los docentes influye significativamente en el proceso de enseñanza aprendizaje mediante la práctica pedagógica, esto aporta a la presente tesis ya que se pudo demostrar que efectivamente el rol de la práctica docente y su nivel de compromiso va a tener repercusiones positivas en toda la gestión pedagógica de la institución.

En relación a los estudios realizados en el ámbito nacional se hace mención a Sánchez (2018) con su investigación Gestión pedagógica y desempeño docente. Su investigación fue de nivel básico y corte transversal, cuantitativo y correlacional. Aplicando cuestionarios a 122 docentes. Se concluyó que el 50% de los pedagogos consideran que la gestión pedagógica es regular y el 47% la ubican en un nivel bajo. En conclusión, los parámetros de la prueba de hipótesis anunciaron una relación directa y moderada entre la gestión pedagógica y el desempeño docente. El aporte para la presente investigación es el desarrollo de un planteamiento en el que repercuta la forma de canalizar la gestión pedagógica en el desenvolvimiento de la comunidad educativa,

específicamente en el caso docente.

Ruiz (2022) realizó una investigación con el objetivo de evaluar la relación entre la gestión pedagógica con la calidad educativa. Esta tesis fue desarrollada bajo un enfoque cuantitativo, y con un diseño no experimental, transversal y de tipo descriptivo correlacional analizó a 113 sujetos. Se suministraron dos instrumentos, un primero que midió la calidad y otro para conocer los niveles de la gestión pedagógica a partir de 10 reactivos agrupados en tres dimensiones, las mismas que fueron válidas y fiables. Los resultados mostraron niveles medios (40%) e ineficientes (34%) en la gestión pedagógica, lo mismo sucedió con la calidad. El investigador pudo determinar que la gestión pedagógica es un componente que incide directamente en la calidad educativa.

Así también y en la misma línea, Cornejo (2019) por medio de un estudio de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de tipo descriptivo relacional pretendió evaluar el grado de relación entre la gestión pedagógica y la calidad educativa. La muestra fue de 46 individuos a quienes se les suministro dos instrumentos para medir las variables involucradas en esta investigación. La gestión pedagógica se evaluó mediante 21 reactivos con medición en escala de Likert y agrupados en tres dimensiones. De manera puntual los resultados mostraron que la calidad educativa se evidenció en niveles buenos (54%) y regulares (28%). Por otro lado, la gestión pedagógica también se encontró valorada por la gran mayoría de los encuestados en niveles regulares (32%) y buenos (47%). Este último resultado se verificó en sus dimensiones procesos pedagógicos, desarrollo curricular y evaluación. En conclusión, se pudo conocer que la calidad está influenciada directamente por la gestión pedagógica, por lo tanto, los procesos de gestión son importantes para elevar los estándares del proceso enseñanza aprendizaje.

Del mismo modo, Coaquira (2018) realizó una investigación la finalidad de conocer el grado de relación entre la gestión pedagógica y los estilos de aprendizaje en institución educativa primaria. Este estudio fue desarrollado bajo un enfoque cuantitativo, y con un diseño no experimental,

trasversal y de tipo descriptivo correlacional, se analizó a 42 estudiantes. Se suministraron dos instrumentos, un primero que midió los estilos de aprendizaje y otro para conocer los niveles de la gestión pedagógica a partir de 16 ítems agrupados en dos dimensiones válidas y fiables. Los resultados mostraron que la gestión pedagógica se desarrolló en niveles regulares y bajos, así lo determinó el 39% y 56% respectivamente. En líneas generales se pudo concluir en una relación directa entre la gestión pedagógica y el aprendizaje de los estudiantes.

Por otro lado, Pocco (2018) por medio de un estudio de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de tipo descriptivo correlacional pretendió evaluar el grado de relación entre el compromiso docente y el desempeño pedagógico en una institución educativa de estado. La muestra estuvo conformada por 16 docentes y se les aplicó dos instrumentos. Uno que midió el compromiso docente con tres dimensiones que agruparon 15 reactivos, y un segundo para ver el desempeño pedagógico con 16 ítems agrupados en cuatro dimensiones. Los resultados mostraron una valoración regular (19%) y alta (81%) respecto al compromiso docente, estos resultados se respaldan en la opinión frecuente de que la escuela significa mucho para ellos como un aspecto para aumentar su conciencia de cada problema que enfrenta el departamento y predisponerlos para enfrentar esos problemas. En conclusión, se pudo determinar que el compromiso docente es un componente relacionado al compromiso pedagógico.

Con relación a la fundamentación teórica y epistémica del estudio, se consideró que la Gestión Educativa es el paradigma en el cual se fundamentan tanto los principios de la buena administración y la gestión de las organizaciones, pero aplicándose al ámbito específico de la educación. (Maldonado, 2019). Además, se ha considerado un enfoque sistémico de la gestión pedagógica pues la visión de la investigadora consiste en analizar los fenómenos como un sistema al que pertenece la acción educativa y en ese sentido, cada miembro de ella debe articular su actuar de forma armónica con el logro de los objetivos comunes (Bournissen, 2017).

Siendo así, puede establecerse que la gestión pedagógica se constituye como el fundamento central de todo servicio educativo mediante la provisión del servicio de enseñanza-aprendizaje, en tanto que dirige el proceso de aprendizaje en la organización educativa (Crispín, 2020). La regulación curricular en el país hace hincapié en la función docente, y su rol preponderante en la conducción de los aprendizajes. En tal sentido, de acuerdo con Hernández (2018), la gestión se puede definir como un método y conjunto de actividades organizadas a través de técnicas idóneas para la consecución de un objetivo en común, esto es aplicado a diferentes tipos de organizaciones.

Por su parte, ya en el ámbito educativo, es la Unesco quien sienta las bases de la gestión pedagógica al establecerla como un proceso transversal a todo el actuar de una organización educativa alcanzando también a sus miembros (Dionicio, 2017). En otras palabras, dentro del procedimiento de enseñanza aprendizaje de las instituciones educativas, se deben incluir estos tópicos de organización y planificación – propias del ámbito organizacional – para así impregnar en tareas como la diversificación curricular, junto con las estrategias metodológicas y didácticas, o la evaluación de las competencias y logros de aprendizajes, el uso de recursos didácticos como parte un fin colectivo que es la buena marcha de la institución, Villafuerte et. al (2020).

Así, por ejemplo, de acuerdo con la Resolución de secretaria general No 008-2017 que se encuentra en Minedu (2017), plantea una herramienta que reúne y articula el equipo de dirección de la institución educativa para que de forma coordinada con los docentes se vean planificados los círculos de interaprendizaje, para intercambiar experiencias desde la práctica docente, evidenciadas en las aulas. Por tanto, la gestión pedagógica se definiría como aquel proceso que garantiza y promueve la coordinación, la regulación y posterior evaluación de cada una de las acciones de carácter didáctico y socio-psico-pedagógico que realiza la comunidad educativa de forma sistemática e integradora en el proceso de formación integral por parte de los estudiantes de una organización (Alcohoser, 2020).

Por su parte, el docente se constituye como un actor clave en este proceso, siendo que la actuación docente en la gestión pedagógica se puede manifestar en: Labores de acompañamiento del proceso de enseñanza aprendizaje, así como la construcción de nuevos saberes. Labores de mediación cuando se habla de un facilitador entre la enseñanza-aprendizaje y la calidad del estudiante como investigador permanente. Labores de estimulación, pues va a fortalecer en los estudiantes el desarrollo de sus competencias en el marco de las actividades realizadas. Labores de promoción, referidas a las competencias docentes para poder poner al alcance del estudiante cada uno de los recursos y condiciones favorables para el logro del perfil de egreso.

En tal sentido, Peralta (2017) señala que el compromiso laboral docente asume un rol significativo dentro del entorno del éxito de toda organización, pues coadyuva al desarrollo de los procesos con estándares de calidad. Asimismo, Palacios (2017) lo define como la observancia de las normas y parámetros establecidos en una organización educativa, caracterizado por el interés de parte de los actores logrando la consecución de resultados eficaces y la predisposición para afrontar nuevos desafíos según las exigencias requeridas en la organización.

Ahora bien, como parte del marco conceptual, se ha procedido a definir las variables y dimensionarlas, así, la variable gestión pedagógica puede definirse como el proceso global e integrador que dinamiza el funcionamiento de una institución educativa, incluyendo el diseño, planificación, ejecución y monitoreo de actividades pedagógicas tendientes al logro de objetivos y metas educativas.

Las dimensiones de esta variable son: Organizacional: la cual está referida a cada uno de los niveles de participación y asignación de tareas teniendo como indicadores: distribución de tareas, división del trabajo en clase y canales de comunicación. Administrativa: Pues hace referencia a cada una de las tareas que facilitan el buen funcionamiento de una institución educativa, y que, aunque no recaen prioritariamente en el docente, su labor es coadyuvar con tales acciones, se tuvo como

indicadores: La planificación de las estrategias y la planificación de recursos humanos. Pedagógica-didáctica: propiamente referida a cada uno de los procedimientos y acompañamiento en el aprendizaje del estudiante, así se consideran como indicadores a la relación y proporción de recursos didácticos, metodología de la enseñanza y los criterios de evaluación de competencias. Finalmente, la dimensión comunitaria: la cual hace referencia a los niveles de participación y coordinación con todos los miembros de la comunidad educativa teniendo como indicadores a la legitimidad de las perspectivas de los miembros y asimismo el espíritu colaborativo.

Sobre la variable compromiso profesional docente, ésta se define como la observancia de las normas y parámetros establecidos en una organización educativa, caracterizado por el interés de parte de los actores logrando la consecución de resultados eficaces y la predisposición para afrontar nuevos desafíos según las exigencias requeridas en la organización (Perlacios, 2018).

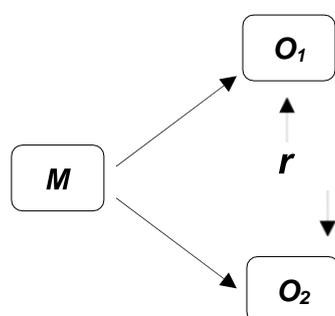
Siendo sus dimensiones: Compromiso afectivo el mismo que hace referencia a los lazos emocionales, así como a una categoría perceptual sobre la presencia y acompañamiento de los docentes, finalmente se considera también la sensación de pertenencia a la organización. (Bautista, 2016). Compromiso de continuidad, hace referencia a la evaluación constante de permanencia objetiva en la institución y el compromiso de permanencia en la institución. Compromiso normativo, quien se refiere al nivel de cumplimiento con las políticas de la institución, considerando las normas emitidas y coadyuvando para que el cumplimiento sea integral por parte de todos los actores educativos.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Respecto al enfoque, este trabajo es cuantitativo porque a partir de los datos recolectados y el procesamiento estadístico correspondiente, se contrastó las hipótesis planteadas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). En cuanto al tipo, la investigación fue aplicada toda vez que, a partir de los contenidos teóricos, promueve cambios y mejoras en la sociedad en función a las problemáticas identificadas. Este tipo de investigación está basada en los resultados encontrados previamente en una investigación básica, y a partir de ellos, se orienta a encontrar soluciones a incidentes ocurridos en el ámbito social puntualmente en sectores como el ambiente, educación, ente otro Ñaupas, et. al (2018). Con relación al diseño, la presente tesis fue no experimental y de corte transversal. Este diseño no permite manipulación alguna de las variables, solo se estudian en su estado natural tal y como lo definen sus teorías, así mismo el recojo de información transversal refiere al recojo de información en un único momento (Hernández y Mendoza, 2018).

Por otro lado, el estudio fue de tipo descriptivo correlacional. Este tipo de investigación otorga la opción de agrupar los totales obtenidos de cada sujeto en niveles, de tal manera que su interpretación descriptiva sea valorará en rangos ordinales para posteriormente analizar cómo es que se da el comportamiento de dos variables en un contexto específico Ñaupas et. al (2018)



Dónde:

**M:** Muestra de docentes

**O<sub>1</sub>:** Nivel de gestión pedagógica

**O<sub>2</sub>:** Nivel de compromiso docente

**r:** Correlación entre O<sub>1</sub> y O<sub>2</sub>

Según Bernal (2017) este método consiste en un proceso que comienza con declaraciones en forma de hipótesis y tiene como objetivo refutar o falsificar tales hipótesis extrayendo conclusiones de ellas para compararlas con la realidad.

### **3.2. Variables y Operacionalización**

#### **Gestión pedagógica**

Definición conceptual: La gestión pedagógica se define como el proceso global e integrador que dinamiza el funcionamiento de una institución educativa, incluyendo el diseño, planificación, ejecución y monitoreo de actividades pedagógicas tendientes al logro de objetivos y metas educativas (Merino, 2018).

Definición operacional: Se midió la variable gestión pedagogía a través 15 reactivos con medición en escala de Likert y agrupados en la dimensión, organizacional, administrativa, pedagógica-didáctica y comunitaria.

#### **Compromiso profesional docente**

Definición conceptual: Se definió como la observancia de las normas y parámetros establecidos en una organización educativa, caracterizado por el interés de parte de los actores logrando la consecución de resultados eficaces y la predisposición para afrontar nuevos desafíos según las exigencias requeridas en la organización (Perlacios, 2017).

Definición operacional: Se midió el compromiso profesional docente por medio de 15 reactivos con medición en escala de Likert y agrupados en la dimensión, compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

### **3.3. Población, muestra, muestreo**

De acuerdo con lo establecido por Arias et.al (2016) la población se puede definir como el entramado de situaciones o elementos que formarán parte integrante en la selección de la muestra, siendo por tanto integrada de acuerdo con Hernández et.al (2018), por el conjunto de docentes que integran la Institución educativa del distrito de Moche, provincia de Trujillo.

Para efectos de esta investigación, se consideró como criterios de inclusión: La participación de docentes con contrato vigente en el año 2022. Docentes que tenían a cargo asignaturas en el nivel básico regular de la institución educativa y docentes que pertenecían a la Ugel 04 de Trujillo (Seccional Moche). Por otro lado, se excluyó la participación de practicantes o pasantes, auxiliares de educación y docentes suplentes o con antigüedad menor a 3 meses.

**Tabla 1.**

*Distribución de la población*

Institución	Nº de docentes	(%)
I.E. pública secundaria de Trujillo	60	100%

La muestra es el subconjunto de la población o universo. Es representativo, dependiendo del muestreo que se elija (Valderrama, 2018). En este estudio se consideró un muestreo no probabilístico. Por tanto, la calidad de población censal y conformada por 60 docentes de la institución educativa elegida en Trujillo. Finalmente, es importante señalar que, al tener una población finita, el tipo de muestreo empleado fue el no probabilístico por incidencia. Este tipo de muestreo no otorga al sujeto la misma probabilidad de ser elegidos, sino más bien otorgó la oportunidad al investigador de seleccionar su muestra de estudio por propia conveniencia (Hernández y Mendoza, 2018).

**Tabla 2.**

*Distribución de la muestra*

Institución	Nº de docentes	(%)
I.E. pública secundaria de Trujillo	60	100%

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se empleó fue la encuesta. Esta técnica representa el medio o la forma en la que se aborda a la unidad de análisis para extraerle la información requerida respecto a la variable o variables de estudio (Hernández y Duarte, 2018). Por otro lado, el instrumento que se utilizó para el estudio de las dos variables fue el cuestionario, el mismo que está definido como un documento virtual o físico que contiene un conjunto de preguntas que tienen carácter cerrado que deben estar redactados en forma breve, relacionado al constructo de variable (Hernández y Duarte, 2018).

Para el recojo de información se emplearon dos cuestionarios. Un primer instrumento midió la gestión pedagógica a partir de 15 reactivos con medición en Likert donde el valor 1 representa la opción nunca y 5 siempre. Este cuestionario esta agrupado en cuatro dimensiones: Organizacional, administrativa, pedagógica y comunitaria. Por otro para la medición del compromiso profesional docente, se utilizaron 15 cuestiones con mediciones en escala de Likert agrupados en tres dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso de permanecía y compromiso normativo.

**Tabla 3.**

*Baremo para la evaluación de los niveles de la gestión pedagógica y el compromiso docente*

Variable 1	Bajo	Regular	Alto
Gestión pedagógica	18 - 40	40 - 49	50 - 61
Organizacional	5 - 10	11 - 14	15 - 18
Administrativa	4 - 11	12 - 14	15 - 18
Pedagógica-didáctica	4 - 9	10 - 12	13 - 14
Comunitaria	3 - 8	9 - 10	11 - 13
Variable 2	Deficiente	Regular	Eficiente
Compromiso profesional docente	29 - 45	46 - 54	55 - 67
Compromiso afectivo	6 - 13	14 - 19	20 - 24
Compromiso de continuidad	10 - 15	16 - 18	19 - 23
Compromiso normativo	8 - 15	16 - 19	20 - 24

Estos instrumentos fueron validados por medio de tres expertos, los mismos que mediante sus voces calificadas señalaron que los ítems y dimensiones de estos cuestionarios miden eficientemente la variable gestión pedagógica y el compromiso profesional docente, por lo tanto para estos especialistas, los cuestionarios fueron válidos.

**Tabla 4.**

*Validación de los instrumentos de gestión pedagógica y compromiso docente*

Nº	Identificación del experto	Gestión directiva	Escucha activa
1	Felicia Lelia Cáceres Narrea	Aplicable	Aplicable
2	Violeta Leonor Romero	Aplicable	Aplicable
3	Arrieta Benouff, Felipe	Aplicable	Aplicable

Por otro lado, al analizar la confiabilidad o consistencia interna de los mismo, el coeficiente alfa de Cronbach tuvo valores de 0,98 y 0,916 para el cuestionario gestión pedagógica y compromiso profesional docente respectivamente. Estos valores evidenciaron que son altamente confiables, es decir que sus aplicaciones a los mismos sujetos en diferentes oportunidades arrojan resultados iguales.

### **3.5. Procedimientos**

Se construirán los instrumentos de recolección de datos, específicamente el cuestionario estructurado, para ello, se aplicaron criterios de validación por juicio de experto a fin de que se encuentren expedidos para ser aplicados.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Para el análisis de la información se emplearon métodos de análisis estadístico tanto a nivel descriptivo como inferencial. El primer método en describir las variables de acuerdo a sus respectivos niveles y el segundo, ayudó a probar las hipótesis mediante la prueba no paramétrica (se asumen los tres supuestos estadísticos; normalidad, la homocedasticidad y la

colinealidad) Coeficiente de correlación de rangos ordenados Rho de Spearman; estadístico prueba que evalúa el grado de correlación entre dos variables con mediciones ordinales. Finalmente se analizaron los datos recabados organizando la información a través de tablas de frecuencia.

### **3.7. Aspectos éticos**

En el presente proyecto de investigación se ha redactado la información de acuerdo con lo prescrito por las normas APA y sus estándares de citados, es así, que se consignaron las referencias de los autores de forma correcta, en observancia de la veracidad de la información del investigador. Asimismo, se ha respetado el código de ética y política educativas de la universidad César Vallejo.

#### IV. RESULTADOS

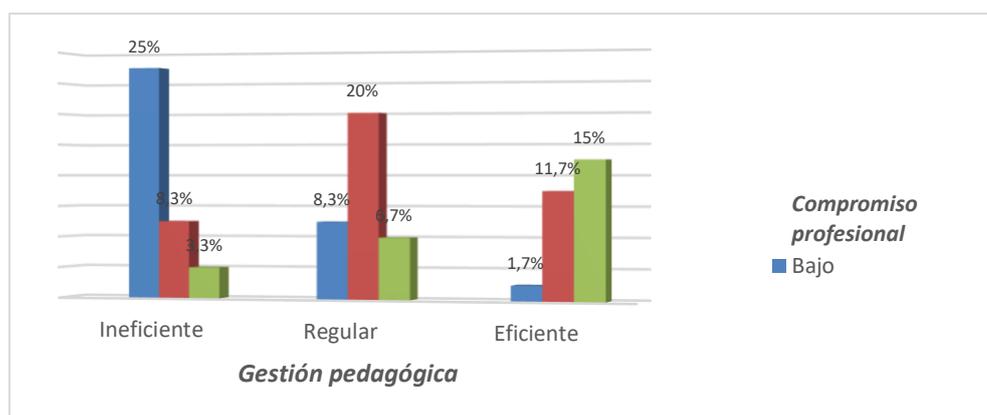
**Tabla 5.**

*Cruce de la Gestión pedagógica y el compromiso profesional docente en una Institución educativa pública, Trujillo, 2022.*

		Compromiso profesional docente				
		Bajo	Regular	Alto	Total	
Gestión pedagógica	Ineficiente	fi	15	5	2	22
		(%)	25,0%	8,3%	3,3%	36,7%
	Regular	fi	5	12	4	21
		(%)	8,3%	20,0%	6,7%	35,0%
	Eficiente	fi	1	7	9	17
		(%)	1,7%	11,7%	15,0%	28,3%
	Total	fi	21	24	15	60
		(%)	35,0%	40,0%	25,0%	100,0%

**Figura 1**

*Niveles porcentuales de la Gestión pedagógica y el compromiso profesional docente en una Institución educativa pública, Trujillo, 2022*



Tal y como se muestra en el gráfico y tabla anterior, la gestión pedagógica es aplicada en niveles ineficientes (36,7%) y regulares (35%). Por otro lado, con relación al compromiso docente se pudo conocer que también fue mayormente regular y bajo, así lo manifestó el 40% y 35% respectivamente. Para tan solo una mínima proporción de docentes, la

gestión pedagógica y el compromiso fue eficiente (28,3%) y alto (25%).

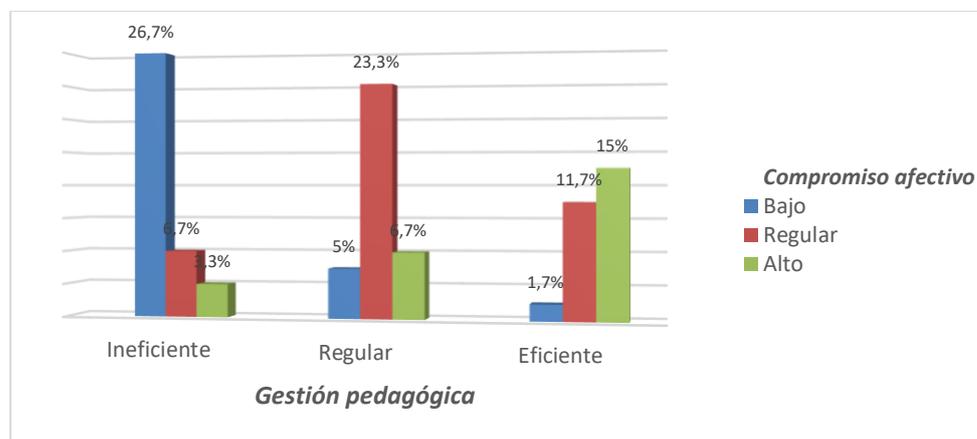
**Tabla 6.**

Cruce de la Gestión pedagógica y el compromiso afectivo en una Institución educativa pública, Trujillo, 2022.

		Compromiso afectivo				
		Bajo	Regular	Alto	Total	
Gestión pedagógica	Ineficiente	fi	16	4	2	22
		(%)	26,7%	6,7%	3,3%	36,7%
	Regular	fi	3	14	4	21
		(%)	5,0%	23,3%	6,7%	35,0%
	Eficiente	fi	1	7	9	17
		(%)	1,7%	11,7%	15,0%	28,3%
	Total	fi	20	25	15	60
		(%)	33,3%	41,7%	25,0%	100,0%

**Figura 2.**

*Niveles porcentuales de la Gestión pedagógica y el compromiso afectivo en una Institución educativa pública, Trujillo, 2022*



De este análisis, se puede mencionar que, para una gran mayoría de docentes, la gestión pedagógica fue ineficiente debido al bajo compromiso afectivo. Sin embargo, para otro 15% de ellos, la gestión pedagógica fue eficiente y el compromiso afectivo fue alto. Cabe resaltar que, para casi la cuarta parte de la muestra analizada, tanto el compromiso afectivo como la gestión se dan en niveles regulares.

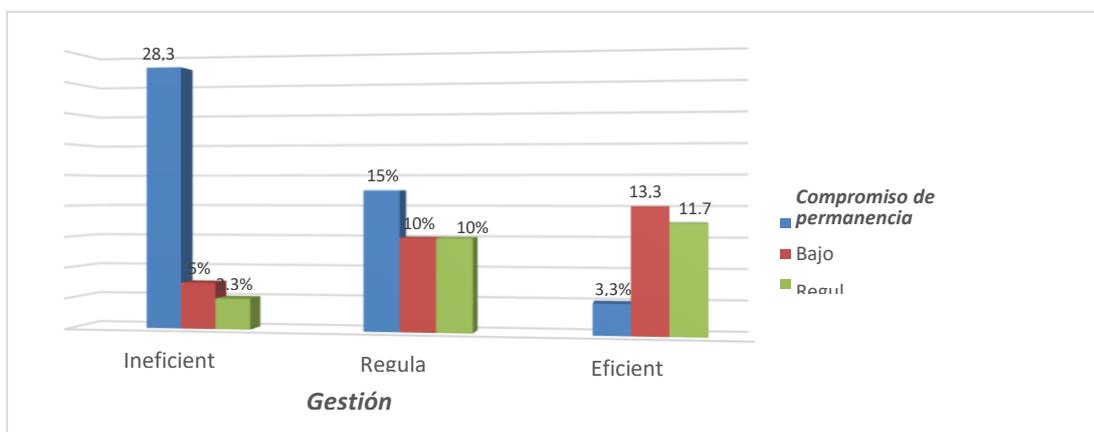
**Tabla 7.**

*Cruce de la Gestión pedagógica y el compromiso de permanencia en una Institución educativa pública, Trujillo, 2022.*

		Compromiso de permanencia				
		Bajo	Regular	Alto	Total	
Gestión pedagógica	Ineficiente	fi	17	3	2	22
		(%)	28,3%	5,0%	3,3%	36,7%
	Regular	fi	9	6	6	21
		(%)	15,0%	10,0%	10,0%	35,0%
	Eficiente	fi	2	8	7	17
		(%)	3,3%	13,3%	11,7%	28,3%
	Total	fi	28	17	15	60
		(%)	46,7%	28,3%	25,0%	100,0%

**Figura 3**

Niveles porcentuales de la Gestión pedagógica y el compromiso de permanencia en una Institución educativa pública, Trujillo, 2022



Los resultados de este análisis muestran que, para una gran mayoría de los docentes (18,3%), la gestión pedagógica fue tan deficiente y el nivel de compromiso de permanencia bajo. Mientras que para el 13,3% la gestión fue regular y el compromiso de permanencia alto, para un 15%, estas dos variables se comportaron en niveles regulares. Cabe destacar que para un 3,3% a pesar de percibir una gestión eficiente, el compromiso de bajo.

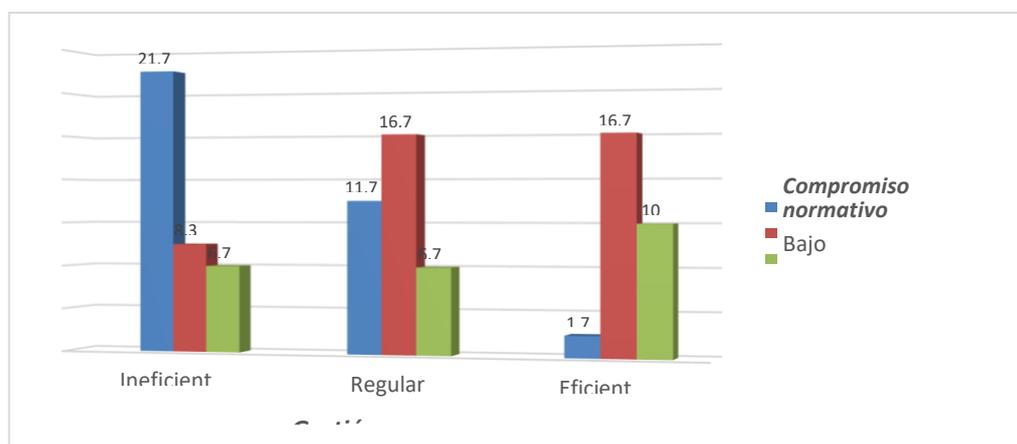
**Tabla 8.**

*Cruce de la Gestión pedagógica y el compromiso normativo en una Institución educativa pública, Trujillo, 2022.*

		Compromiso normativo				
		Bajo	Regular	Alto	Total	
Gestión pedagógica	Ineficiente	fi	13	5	4	22
		(%)	21,7%	8,3%	6,7%	36,7%
	Regular	fi	7	10	4	21
		(%)	11,7%	16,7%	6,7%	35,0%
	Eficiente	fi	1	10	6	17
		(%)	1,7%	16,7%	10,0%	28,3%
Total	fi	21	25	14	60	
	(%)	35,0%	41,7%	23,3%	100,0%	

**Figura 4**

*Niveles porcentuales de la Gestión pedagógica y el compromiso normativo en una Institución educativa pública, Trujillo, 2022*



Los resultados visualizados en la tabla y grafico anterior señalan que para un 21,7% de docentes tanto la gestión pedagógica como el compromiso normativo son ineficientes y bajos. Asimismo, se evidenció que tan solo para el 10% de los docentes esta gestión pedagógica fue eficiente y el compromiso normativo alto, sin embargo, para un significativo 16,7% la gestión fue eficiente pero el compromiso fue regular.

## Contraste de hipótesis

Para este contraste se ha considerado un nivel de confianza del 95% de un error del 5% (0,05).

*H<sub>0</sub>*: La Gestión pedagógica es independiente al compromiso profesional docente en una Institución educativa pública, Trujillo, 2022.

*H<sub>1</sub>*: La Gestión pedagógica no es independiente al compromiso profesional docente en una Institución educativa pública, Trujillo, 2022.

### Tabla 9.

*Correlación Bivariada – La Gestión pedagógica y el compromiso profesional docente.*

		Gestión pedagógica	Compromiso profesional docente
Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,559**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	60	60
	Coeficiente de correlación	,559	1,000
Compromiso profesional docente	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

\*\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Del contraste de las hipótesis y con suficiente evidencia estadística se optó por rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) que connota independencia de las variables, por lo tanto, en esta institución educativa carácter de estudio, la gestión pedagógica es un componente que guarda relación con el compromiso profesional docente, lo que sugiere que a medida que la gestión mejore, también lo haría el compromiso profesional en niveles considerables.

**Tabla 10.**

*Correlación bivariada – Gestión pedagógica y las dimensiones del compromiso profesional docente*

Nivel compromiso afectivo			
		Coeficiente de correlación	0.600**
		Sig. (bilateral)	0,00
		N	60
Nivel de compromiso de permanencia			
Rho de Spearman	Nivel de gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,449**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
Nivel de compromiso normativo			
		Coeficiente de correlación	,380**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	60

\*\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Del contraste de las hipótesis que anuncian independencia entre los niveles del compromiso profesional docente y la gestión pedagógica, con suficiente evidencia estadística se optó por rechazar las hipótesis nulas ( $H_0$ ), por lo tanto, en esta institución educativa carácter de estudio, la gestión pedagógica guarda relación directa y moderada con todas las dimensiones que conforman el compromiso profesional docente.

## V. DISCUSIÓN

Dentro del ámbito escolar no caben dudas que la gestión pedagógica asume un rol fundamental convirtiéndose en un punto principal de las políticas pedagógicas dentro del currículo nacional, y de forma específica en la planificación de la enseñanza (Rojas, et al., 2022). Sin embargo, los resultados de las evaluaciones revelan brechas en el logro de perfiles de egreso nacionales e incluso estándares internacionales, lo que refleja las debilidades de la gestión de la formación docente (Zamora, et al., 2022). Desde lo anteriormente señalado se debería entender la probabilidad de una mejora sustancial de del compromiso docente a partir de una correcta gestión pedagógica y esto se entiende debido a que, la gestión para los docentes involucra un todo, es decir, componentes propios del ejercicio de la docente.

A partir de lo indicado líneas arriba, es que se consideró evaluar estos componentes, ya que desde la perspectiva problemática son variables con comportamientos simultáneos, es decir guardan cierta relación; la misma que, desde la percepción de los docentes de una Institución educativa pública, Trujillo, 2022 ya que con suficiente evidencia estadística se pudo demostrar que estas variables tienen un comportamiento paralelo, es decir que están asociadas. Ante esta asociación, es importante aclarar que en estos últimos cinco años no se han podido encontrar investigaciones realizada por tesis o especialistas que produzcan un antecedente que relacionen estas dos variables.

Sin embargo, cabe destacar que, según los reportes estadísticos, en América latina aún se manifiestan serias deficiencias en cuanto a la dedicación de políticas de gestión educativa pedagógica (ONU, 2017); y esto se refleja en el contexto nacional, ya que también existen demandas importantes para los docentes, pues su compromiso será fundamental en la buena marcha de las instituciones. Prueba de esa necesidad es que, hasta la fecha, los resultados alcanzados en pruebas de escala internacional no han sido alentadores. Por lo tanto, es vital importancia conocer a la gestión como parte importante para optimizar todo servicio educativo mediante la provisión del servicio de enseñanza-aprendizaje, en tanto que dirige el proceso de aprendizaje en la

organización educativa. (Crispín, 2020).

De conformidad con lo señalado por la Organización para Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 2018), el Perú se encuentra situado en el puesto 64, siendo más de 70 países a nivel mundial; lo que demuestra que existen serias deficiencias, desde este contexto, sin lugar a dudas se puede entender que esta deficiencia está motivada por la labor docente, más aún cuando se ha evidenciado que a pesar de que el Ministerio de Educación implementó proyectos para optimizar los procesos de planificación mediante talleres de capacitación, especialidades y posgrados a los docentes continúan existiendo precariedad al respecto pues, al examinarse a un aproximado de 120 000 educadores, se obtuvieron deficientes resultados (Gálvez y Milla, 2018).

Lo mencionado con anterioridad se releja en la problemática local ya que, de análisis descriptivo, en una Institución educativa pública, Trujillo, 2022 la gestión pedagógica es aplicada en niveles bajos y las mayores deficiencias exigieron en gestión propiamente dedicada al tema pedagógico y comunitario. La gestión organización y administrativa fueron valoradas mayormente como regulares, es decir que como el proceso global e integrador que dinamiza el funcionamiento de una institución educativa, incluyendo el diseño, planificación, ejecución y monitoreo de actividades pedagógicas tendientes al logro de objetivos y metas educativas no se encuentra optimizado y principalmente por diversos factores. Esto se puede afirmar ya que los resultados puntuales señalaron que, para una gran mayoría de docentes, la gestión pedagógica fue ineficiente debido al bajo compromiso afectivo. Asimismo, se visualizó también que esta gestión fue tan deficiente como lo fue el compromiso de permanecía y el compromiso normativo.

Cabe señalar que estos resultados hallados mediante el método descriptivo, revalida lo que se percibió como problemática previa al desarrollo de esta tesis ya que durante años enfrentó las consecuencias del ineficiente proceso de gestión pedagógica y la falta de compromiso profesional por parte de los docentes, problema que se vio acrecentado con la incorporación de la educación virtual, donde la labor de los docentes pasó de ser prioritariamente

pedagógica a tener una carga administrativa ardua. De forma periódica eran requeridos diferentes informes sin ningún resultado visible en la gestión pedagógica de la institución educativa, perdiendo así la esencia de la misma.

A partir de ello, y de acuerdo con Vidal (2018), es necesario trabajar con las estrategias de enseñanza – aprendizaje, con la implementación del currículo diversificado, entre otros. Sin embargo, al realizar este tipo de gestión, el incremento de carga documentaria generó que los docentes pierdan la motivación y el compromiso de participar en actividades vinculadas a la elaboración de proyectos de aprendizajes u otras actividades que, en efecto, sí optimizan la gestión pedagógica en la organización educativa.

Este análisis también se ha visto reflejado en los resultados encontrados por Morales (2018) ya que, en su investigación de enfoque cuantitativo, no experimental y descriptiva correlacional, desde la percepción de una muestra de 40 docentes pudo determinar que la gestión directiva se desarrolló en niveles mayormente buenos, esto significa que la institución educativa que analizó este investigador, se entiende que debe ser considerada como un proceso que promueve la coordinación y articulación de acciones en favor de los docentes en distintos niveles educativos, teniendo como aporte para la presente investigación en el desarrollo de los fundamentos de la gestión pedagógica aplicada al ámbito de la educación básica regular (López, 2017).

Desde este último resultado, se puede aseverar que la gestión pedagógica se constituye como el fundamento central de todo servicio educativo mediante la provisión del servicio de enseñanza-aprendizaje, en tanto que dirige el proceso de aprendizaje en la organización educativa (Crispín, 2020), pero para ello, es importante el docente como factor primordial dentro de la comunidad educativa, por lo tanto, dentro de la gestión, debe de ser considerado pieza clave dentro del entorno institucional, para lo cual, es necesario motivarlo y hacerlo sentir parte de primordial del proceso enseñanza aprendizaje.

Esto fue corroborado por Peña, et., al (2017), ya que al desarrollar un plan de mejoramiento de procesos pedagógicos, en Colombia, con una metodología cualitativa, concluyeron que los procesos pedagógicos deben implementarse

tomando en cuenta a un conjunto de estrategias canalizadas por los propios docentes para que así se vean reflejados en el mejoramiento del aprendizaje, el aporte para la tesis en cuestión, es el desarrollo teórico de la motivación como elemento fundamental del compromiso docente.

Evidentemente, quedó demostrado de una u otra manera que la gestión pedagógica es un componente que desencadena óptimamente a cualquier componente relacionada al desarrollo de las instituciones educativas, ya que constituye un método y conjunto de actividades organizadas a través de técnicas idóneas para la consecución de un objetivo en común, esto es aplicado a diferentes tipos de organizaciones, esto sugiere que toda institución educativa, deberá considerar dentro del procedimiento de enseñanza aprendizaje tópicos de organización y planificación propias del ámbito organizacional para así llegar a obtener una diversificación curricular, donde sobre salgan la implementación y desarrollo de estrategias metodológicas y didácticas, que conlleven a incrementar las competencias y logros de aprendizajes, el uso de recursos didácticos para el logro de los objetivos de la institución ( Villafuerte, et.,al ,2020).

Desde lo señalado con anterioridad y optimizando la gestión, solo así se podrá revertir las estadísticas de nuestra realidad peruana, optimizando la gestión pedagógica en las instituciones educativas para que, con ello, se pueda fortalecer el compromiso profesional docente y así dirigir los esfuerzos de la institución en una adecuada gestión pedagógica y por ende beneficiando el proceso enseñanza aprendizaje (Delgado, 2018).

Esto señalado y analizado líneas arriba, deja en claro que optimiza el compromiso del docente y es que, implementando las acciones desde la gestión, se podrá optimizar la dotación de recursos y herramientas a los docentes, orientarlos en aspectos pedagógicos a fin de que los estudiantes logren aprendizajes eficientes (Huanca y Geldrech, 2020). Por lo tanto, el compromiso docente también se optimizará. Desde este precepto entendible desde lo teórico, se buscó conocer como era el compromiso profesional docente en una Institución educativa pública, Trujillo, 2022 y los resultados se reflejaron desde la problemática peruana y hasta internacional ya que, del análisis, según la

percepción de los docentes este compromiso fue regular y bajo.

Esta tendencia se repite en el compromiso afectivo y normativo, y con mayor negatividad en el compromiso de permanecía, pues en esta última dimensión se comprobó que para muy pocos docentes este compromiso es alto. Estos resultados son probablemente debido a que con la incorporación de la educación virtual, la labor de los docentes ha pasado de ser prioritariamente pedagógica a tener una carga administrativa ardua, dejando de lado la esencia de la gestión pedagógica.

Sin embargo, no en todos los contextos nacionales, este compromiso es deficiente, así demostró Pocco (2018) por medio de un estudio de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de tipo descriptivo relacional ya que al analizar pudo determinar que el compromiso profesional docente fue regular, pero en su gran mayoría alto. Estos resultados positivos, son realmente importantes ya que, pueden contribuir en revertir la problemática en el contexto nacional, ya que el compromiso es fundamental en la buena marcha de las instituciones educativas y desde ello, alcanzar mejores posiciones en las pruebas de escala internacional, y revertir ese puesto 64 alcanzado en el año 2018.

Finalmente, es importante acotar que, ante este tipo de resultados, y conociendo la realidad educativa peruana, los docentes y directivos, deben asumir un rol dinámico donde se pueda poner en marcha la planificación de las estrategias sin dejar de considerar la planificación de recursos humanos. Haciendo prevalecer los procedimientos y acompañamiento en el aprendizaje del estudiante, con una participación activa de los todos los miembros de la comunidad educativa haciendo prevalecer la legitimidad de las perspectivas de los miembros y asimismo el espíritu colaborativo.

## VI. CONCLUSIONES

### **Primera:**

Con suficiente evidencia estadística se optó por rechazar la hipótesis que connota independencia entre las variables, por lo tanto, en una Institución educativa pública, Trujillo, 2022, la gestión pedagógica guarda relación con el compromiso profesional docente, lo que sugiere un comportamiento paralelo entre estas dos variables, es decir que, a medida de la mejora de la gestión, el compromiso profesional docente podrá mejorar considerablemente.

### **Segunda:**

La gestión pedagógica es aplicada en niveles bajos, esto fue sustentado la percepción de poco más de las tres cuartas partes de la muestra estudiada. Asimismo, se determinó que mayores deficiencias existieron en gestión propiamente dedicada al tema organizacional y comunitario.

### **Tercera:**

En esta institución educativa el compromiso profesional docente es regular y bajo. Esta tendencia se repite en el compromiso afectivo y normativo, y con mayor negatividad en el compromiso de permanencia, pues en esta última dimensión se comprobó que para muy pocos docentes este compromiso es alto.

### **Cuarta:**

Con suficiente evidencia estadística se pudo concluir que en esta institución educativa carácter de estudio, la gestión pedagógica guarda relación directa y moderada con todas las dimensiones que conforman el compromiso profesional docente.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera:**

Se recomienda a los directivos de la institución educativa promover el desempeño armónico de los docentes, y poner en práctica los lineamientos de convivencia docente y estudiantil para la implementación de una pedagogía efectiva, equilibrando las pautas de no caer en el autoritarismo o perseguir a sus docentes y dejar de lado su gestión.

### **Segunda:**

Se sugiere a la plana docente hacer uso de estrategias de motivación intrínseca y extrínsecas que le permitan focalizar su labor en el logro de aprendizajes oportunos acorde a las necesidades de los estudiantes, asumiendo un compromiso efectivo desde la planificación y ejecución de sus competencias profesionales.

### **Tercera:**

Se recomienda a las unidades de gestión aumentar la inversión en la formación a largo plazo de directores y docentes para mejorar sus habilidades de gestión y mejorar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

### **Cuarta:**

Se sugiere a los directivos implementar estrategias basadas en el plano normativo a partir de programas que permitan otorgar un valor sustancial a las características y cualidades de la institución, prestándole primordial atención a la empatía, compañerismo y por sobre todo mejorar el clima institucional.

## REFERENCIAS

- Alirio Insuasty, E., & Jaime Osorio, M. F. (2020). *Transforming Pedagogical Practices Through Collaborative Work*. Colombia: Universidad Surcolombiana, Neiva.  
**[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-07902020000200065#:~:text=lt%20encourages%20teachers%20to%20s hare,and%20practices%20in%20the%20organizations.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-07902020000200065#:~:text=lt%20encourages%20teachers%20to%20s hare,and%20practices%20in%20the%20organizations.)**
- Alcohoser, R. (2020). *La Gestión pedagógica y el trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa privada de Santa Anita, año 2019*. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]  
**<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41911>**
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis: Guía para la elaboración*. (Primera ed, Vol. 1). Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú.
- Álvarez Maestre, A. J., Mendoza Meza, M. T., Moreno Rozo, L. M., & Garavito Patiño, J. (2020). *Critical reading and reflective thinking in the pedagogical practice of secondary school teachers*. Colombia. 4 (6), 39-60.  
**[https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052020000200039&script=sci\\_arttext#:~:text=La%20lectura%20cr%C3%ADtica%20no%20constituye,realidad%20educativa%2C%20social%20y%20pol%C3%ADtica.](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052020000200039&script=sci_arttext#:~:text=La%20lectura%20cr%C3%ADtica%20no%20constituye,realidad%20educativa%2C%20social%20y%20pol%C3%ADtica.)**
- Aslamiah, A. (2019). *Teachers Organizational Commitment in Elementary School: A Study in Banjarmasin Indonesia*. *The Open Psychology Journal*, 12, 1-6.  
**<https://openpsychologyjournal.com/VOLUME/12/PAGE/1/FULLTEXT/>**
- Atencio, et Al (2020). *Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente*. In *Crescendo: Revista Científica de la Universidad Católica de Los Ángeles de Chimbote*. 11(1), pág. 27-50.  
**<https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/2181>**
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (3ra ed.). Grupo Editorial Patria S.A. de C.V.  
**<http://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>**

- Barbera, N.; Hernández, E. y Vega, A. (2020). *Desafíos de la gestión pedagógica en la virtualidad ante la crisis del COVID-19*. SUMMA. Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales, 2(Especial), 43-48. doi: [www.doi.org/10.47666/summa.2.esp.05](https://www.doi.org/10.47666/summa.2.esp.05)
- Barón, A. (2018). *Aplicación de estrategias innovadoras e interactivas*. Lima: Perú: PUCP. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/161077>
- Betanzos, N., Rodríguez, C., & Paz, F. (2017). *Development and validation of a questionnaire on normative organizational commitment: A pilot study in Mexicans workers the construct of the organizational commitment has its*. Anales de Psicología, 33(2), 393–402.
- Bournissen, J. (2017). *Modelo pedagógico para la facultad de estudios virtuales de la Universidad Adventista del Plata*. [Tesis doctoral, Universidad Adventista del Plata]. Repositorio <https://cutt.ly/Gn19dS7>
- Cardona, L. (2021). *Percepciones de docentes frente al cambio en tiempos de pandemia*. Educación y Ciencia, ((25), e12515. <https://doi.org/10.19053/0120-7105.eyc.2021.25.e12515>
- Castro, C., Cuestas, R. y Fuentes, M. (2021). *Reconfiguration of the pedagogical management of the teacher of the primary level of the public school in Mexico, in the face of the Covid-19 pandemic*. Controversias y Concurrencias Latinoamericanas, 12(22), 273-304. <https://ojs.sociologia-las.org/index.php/CyC/article/view/254>
- Chen, E., Cerdas, V., y Rosabal, S. (2020). *Pedagogical management models: Factors of participation, change, and innovation in costa rica educational centers*. [Modelos de gestión pedagógica: Factores de participación, cambio e innovación en centros educativos costarricenses]. Revista Electrónica Educare, 24(2) doi:10.15359/ree.24-2.16
- Chunga, T. (2017). *Satisfacción laboral y Compromiso Organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Ugel N° 02 Rímac*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15217>

- Coaquilla, L. (2018). *Gestión pedagógica y estilos de aprendizaje en estudiantes de la institución educativa primaria N° 70173 glorioso 890*, Julio – Puno, 2017 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32949/Coaquira\\_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32949/Coaquira_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Condor, M. (2019). *C Gestión pedagógica y calidad educativa en la Institución Educativa 3063 Patricia Natividad Sánchez de Independencia* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3590>
- Cuellar, C., Guzmán, M., Lizama, C. y Faúndez, M. (2021). *Educational continuity during the pandemic: Challenges to pedagogical management in segregated Chilean schools. Perspectives in Education*, 39(1), 44-60. <https://doi.org/10.18820/2519593X/pie.v39.i1.4>
- De la Cruz, E. (2017). *Teachers' Pedagogical Management and Instrumental Performance in Students of an Artistic Higher Education School*. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 321 -357. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.175>
- Delgado, M. J. (2018). *Aprendo a convivir, comunicándome en las reuniones de aula en una Institución Educativa de Comas*. Lima: Perú: PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8412>
- Espinoza, W., Cruzata, A., y Herrán, M. (2021). *La gestión pedagógica en instituciones educativas multigrado de la provincia Canchis –Cusco*. *Opuntia Brava*, 13(2), 340–355 <https://cutt.ly/8nM11Bo>
- Gökyer, N. (2018). *Organizational Commitment of High School Teachers*. *Journal of Education and Training Studies*, 6(3), 115-125. [https://www.researchgate.net/publication/324155199\\_Organizational\\_Commitment\\_of\\_High\\_School\\_Teachers](https://www.researchgate.net/publication/324155199_Organizational_Commitment_of_High_School_Teachers)
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista Lucio, P (2018). *Metodología de la investigación* (7a. ed. --.). México D.F.: McGraw- Hill.
- Hernández, B. et Al (2018). *Motivos y factores que intervienen en el compromiso*

*organizacional. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo.* Vol. 8, Núm. 16 enero–junio 2018. DOI: <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.37>

Huanca J, & Geldrech P. (2020). *Educational planning and pedagogical-strategic-operational management in the institutions of the initial level in southern Peru.* Revista Conrado, 16(76), 369-376. <https://www.researchgate.net/publication/348154031>

López Paredes, M. (2017). *Pedagogical Management. Notes for a necessary study.* Educational Sciences, 201-2015. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/384>

Lozano, I. y Guzmán, M. (2020). *Las escuelas normales y sus docentes* (1.<sup>a</sup> ed.). <https://books.google.com.pe/books?id=yVsmEAAAQBAJ&pg=PT116&dq=acmpa%C3%B1amiento+pedag%C3%B3gico&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwj4hbbKwqLwAhXtr5UCHethALsQ6AEwAHoECA>

Maldonado, M. (2019). *La gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión” del distrito de Lurín.* [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. <https://cutt.ly/0n13eTp>

Martinenco, L. (2020). *School in times of pandemic. Ensayo.* <https://gestioneducativa.ar/la-escuela-en-tiempos-de-pandemia-analisis-de-una-directora/>

Ministerio de Educación del Perú. (2017). *Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo del IE.* Lima: Perú: MED.

Ministerio de Educación del Perú. (2017a). Resolución de Secretaria General N° 008 - 2017 - MINEDU. Lima: Perú: MED.

Monroy, G. C. (2020). *Herramientas Tecnológicas aplicadas a la Educación a Distancia.* GICES. Obtenido de <https://www.gicesperu.org/articulo.php?id=q+sNp2eAe7ON4EYpqsMuAQ==9>.

Morales S. (2018). *Gestión directiva y desempeño docente en la Unidad Educativa*

- “Lautaro Aspiazu Sedeño” Palenque, Ecuador, 2018. Lima: UCV.  
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3211749?show=full>
- Murillo, G. V. (2017). *Recursos educativos didácticos en el proceso enseñanza aprendizaje. Cuadernos Hospital de Clínicas*, 58(1). Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S165267762017000100011&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S165267762017000100011&script=sci_arttext)
- Ñaupas, H., Valdivia D M, Palacios J., Romero, H (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (Quinta ed). Ediciones de la U. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Peña, A y López. (2017). *Plan de mejoramiento en procesos pedagógicos para fortalecer la gestión educativa del Jardín Infantil Andy Panda*. Tesis Para optar al título de: Especialista en Gerencia y Proyección Social de la Educación. En la Universidad Libre- Colombia. Recuperado de: <http://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10323/TESIS%20DE%20GRADO%20ANDREA%20Y%20VIVIANA.pdf?sequence=1>
- Perlacios, M. (2017). *Compromiso laboral docente. Lima: Revista IIPSI*. 9 (1). 1-32 <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/4028>
- Pocco, A. (2018). *El compromiso docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Jorge Basadre Grohmann]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3590>
- Quispe, M. (2020). *La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. Investigación valdizana*, 8. Obtenido de [https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:JP7TxTHKnmMJ:scolar.google.com/+la+gesti%C3%B3n+pedag%C3%B3gica&hl=es&as\\_sdt=0,5&as\\_ylo=2018](https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:JP7TxTHKnmMJ:scolar.google.com/+la+gesti%C3%B3n+pedag%C3%B3gica&hl=es&as_sdt=0,5&as_ylo=2018)
- Rojas S, Narro M, Leyva D, Bejarano P (2022) *La gestión pedagógica docente a partir de la virtualidad. Ciencia Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 6 (2). 1-14. Doi: 10.37811/cl\_rcm.v6i2.2132 p
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Organizacional Action*. Decimoséptima edición.

México. Editorial Pearson.

Ruiz S- *Gestión Pedagógica y la Calidad Educativa en estudiantes de secundaria de dos Instituciones Educativas Públicas de Perú*. Rev. Igobernanza. Septiembre 2022. Vol.5 / nº19, pp. 137-159. ISSN: 2617-619X.  
**<https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n19.2022.209>**

Tarabini, Aina (2020). *¿Para qué sirve la escuela? Reflexiones sociológicas en tiempos de pandemia global*. Revista de Sociología de la Educación- RASE, 13 (2) Especial, COVID-19, 145-155.  
**<https://doi.org/10.7203/RASE.13.2.17135>**.

Tasayco, C. (2017). *La gestión educativa del director en la calidad de servicio de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED N° 22 UGEL 04*, Lima 2016.  
**[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8343/Tasayco\\_CCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8343/Tasayco_CCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)**

UNESCO (06 de agosto de 2020). *El Secretario General de las Naciones Unidas advierte de que se avecina una catástrofe en la educación y cita la previsión de la UNESCO de que 24 millones de alumnos podrían abandonar los estudios*.  
**<https://es.unesco.org/news/secretario-general-naciones-unidas-advierte-que-se-avecina-catastrofe-educacion-y-cita>**

UNESCO (2018). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Recuperado de  
**<http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>**.

Valderrama, S. (2018). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima. Segunda Ed. Editorial San Marcos.

Vidal, E. A. (2018). *Aplicación de los procesos pedagógicos*. Lima: Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú. [Tesis de maestría].  
**<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/162128>**

Villafuerte, J., Bello, J., Pantaleón, Y y Bermello, J. (2020). *Rol de los docentes ante la crisis del COVID-19, una mirada desde el enfoque humano*. Revista

Electrónica Formación y Calidad Educativa, 8(1), 134-150.  
**<http://refcale.ulead.edu.ec/index.php/refcale/article/view/3214/1986>**

Zamora R, Díaz R, Rivera G (2022). *Quality pedagogical management through an international systematic review*. Revista Peruana de Investigación e Innovación Educativa.2(1),110.**<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/repiie/article/download/22673/18069/79013>**

# ANEXOS

## Anexo 01: Matriz de consistencia

**Título:** Gestión pedagógica y compromiso profesional docente en una institución educativa pública, Trujillo, 2022

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p><b>Problema Principal:</b> ¿Qué relación existe entre la variable Gestión pedagógica con el compromiso profesional docente, en una Institución Educativa pública, Trujillo, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> a) ¿Qué relación existe entre la dimensión compromiso afectivo con la gestión pedagógica en una institución educativa pública, Trujillo, 2022? B) ¿Qué relación existe entre el compromiso de permanencia con la gestión pedagógica en una institución educativa pública, Trujillo, 2022? C) ¿Qué relación existe entre la dimensión compromiso normativo con la gestión pedagógica en una institución educativa pública, Trujillo, 2022?</p>	<p><b>Objetivo Principal:</b> Determinar la relación entre la variable Gestión pedagógica con el compromiso profesional docente, en una institución educativa pública, Trujillo, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> a) Identificar la relación entre la dimensión de compromiso afectivo y la gestión pedagógica en una institución educativa pública, Trujillo, 2022. B) Medir la relación entre la dimensión de compromiso de permanencia y la gestión pedagógica en una institución educativa pública, Trujillo, 2022. C) Evaluar la relación entre la dimensión de compromiso normativo y la gestión pedagógica en una institución educativa pública, Trujillo, 2022. Y d) Identificar la relación estadística entre las variables de estudio.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la Gestión pedagógica y el compromiso profesional docente, en una institución educativa pública, Trujillo, 2022.</p>	<p><b>V.1:</b> <b>Gestión pedagógica</b></p>	<p><b>Unidad de Análisis</b></p> <p>Docente de una institución educativa pública</p> <p><b>Población</b></p> <p>60 docentes de una institución educativa pública</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>60 docentes de una institución educativa pública</p>	<p><b>Enfoque de investigación:</b> <b>Cuantitativo</b></p> <p><b>Tipo: Básico</b> Descriptivo Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Métodos de Análisis de Investigación:</b> Estadísticas descriptivas e inferenciales</p>

## Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión pedagógica	Se define como el proceso global e integrador que dinamiza el funcionamiento de una institución educativa, incluyendo el diseño, planificación, ejecución y monitoreo de actividades pedagógicas tendientes al logro de objetivos y metas educativas. (Merino, 2018)	Será medido a través de cuatro dimensiones y 15 ítems. con escala de Likert.	1) Organizacional. 2) Administrativa 3) Pedagógica-didáctica < 4) Dimensión comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niveles de participación</li> <li>Asignación de tareas</li> <li>Distribución de funciones</li> <li>Canales de comunicación</li> <li>Planificación de estrategias</li> <li>Planificación de RRHH</li> <li>Gestión del tiempo</li> <li>Acompañamiento en el aprendizaje del estudiante</li> <li>Uso de recursos didácticos</li> <li>Metodología de la enseñanza</li> <li>Criterios de evaluación por competencias.</li> <li>Niveles de participación en actividades institucionales</li> <li>Coordinación con los miembros de la comunidad educativa</li> <li>Sentido de pertenencia con la Institución</li> </ul>	Likert 5 items Intervalo
Compromiso profesional docente	Se define como la observancia de las normas y parámetros establecidos en una organización educativa, caracterizado por el interés de parte de los actores logrando la consecución de resultados eficaces y la predisposición para afrontar nuevos desafíos según las exigencias requeridas en la organización. (Perlacios, 2017)	Se medirá mediante tres dimensiones y 15 ítems con escala de Likert.	a) Compromiso afectivo b) Compromiso de continuidad c) Compromiso normativo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entrega laboral</li> <li>Empatía.</li> <li>Fuente de ingresos</li> <li>Oportunidad laboral</li> <li>Valores</li> <li>Ética laboral</li> </ul>	Ordinal

### Anexo 03: Instrumento de recolección de datos

#### CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA VARIABLE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Instrucciones: Elija una de las alternativas posibles. El cuestionario es confidencial y no existen respuestas correctas ni incorrectas.

Nº	ÍTEMS	S	CS	A	CN	N
DIMENSIÓN 1: Organizacional						
1	Conoce Usted los objetivos formulados en el PEI.	S	CS	A	CN	N
2	Da seguimiento a los objetivos estratégicos propuestos en el PEI y PAT					
3	Se toma en consideración las opiniones de los docentes para sugerir como emplear los recursos económicos de la I.E					
4	Se cumplen las actividades propuestas en el tiempo destinado para ello					
DIMENSIÓN 2: Administrativa		S	CS	A	CN	N
5	La administración de recursos está en función del cumplimiento de las actividades educativas.					
6	Desde la dirección se organizan las acciones administrativas y académicas de la I.E					
7	Se toma en cuenta su opinión para contribuir en asuntos importantes para la I.E. en el aspecto pedagógico.					
8	Las áreas de la IE se organizan en conjunto y de manera coordinada					
DIMENSIÓN 3: Pedagógica		S	CS	A	CN	N
9	La dirección hace un adecuado seguimiento del desempeño pedagógico del docente					
10	Utiliza los resultados de la evaluación para la toma de decisiones para la mejora del proceso enseñanza aprendizaje.					
11	Utiliza los recursos y materiales para: motivar, sensibilizar, explicar, reforzar y consolidar los aprendizajes.					
12	Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes,					
DIMENSIÓN 4: Comunitaria		S	CS	A	CN	N
13	La gestión del Director se caracteriza por el gesto democrático en la toma de decisiones					
14	La comunicación entre compañeros es de manera abierta cuando se ejecuta una actividad.					
15	Se siente y percibe como parte de la institución educativa					

## Cuestionario Compromiso profesional Docente

Estimado docente, a continuación, encontrará una serie de enunciados con respecto a su compromiso laboral para con la institución educativa. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, coloque el número que corresponda a su opinión; en base al siguiente criterio:

A = Nunca/Totalmente en desacuerdo; B = Casi nunca/En desacuerdo; C = A veces/Indeciso; D = Casi siempre/De acuerdo; E = Siempre/Totalmente de acuerdo

N°	ÍTEMS	A	B	C	D	E
	<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>					
1	Me sentiría feliz si pasara varios años laborando en esta institución educativa.					
2	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.					
3	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa.					
4	Me siento ligado emocionalmente a la institución educativa.					
5	La institución educativa significa personalmente mucho para mí.					
	<b>COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>					
6	Permanecer en la institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
7	Sería muy duro para mí dejar la institución educativa, inclusive si lo quisiera.					
8	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la institución educativa en estos momentos.					
9	Siento como si tuviera muchas opciones de trabajo, pero no tanto como para pensar en salir de la institución educativa.					
10	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					
	<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>					
11	Comparto los valores y principios que caracterizan a la institución educativa.					
12	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la institución educativa ahora.					
13	Me sentiría culpable si dejara la institución educativa ahora					
14	La institución educativa merece mi lealtad					
15	No abandonaré la institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					

## ANEXO 04. Validez del instrumento

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Organizacional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Conoce Usted los objetivos formulados en el PEI.	X		X		X		
2	Da seguimiento a los objetivos estratégicos propuestos en el PEI y PAT	X		X		X		
3	Se toma en consideración las opiniones de los docentes para sugerir como emplear los recursos económicos de la I.E	X		X		X		
4	Se cumplen las actividades propuestas en el tiempo destinado para ello	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Administrativa</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La administración de recursos está en función del cumplimiento de las actividades educativas.	X		X		X		
6	Desde la dirección se organizan las acciones administrativas y académicas de la I.E	X		X		X		
7	Se toma en cuenta su opinión para contribuir en asuntos importantes para la I.E. en el aspecto pedagógico.	X		X		X		
8	Las áreas de la IE se organizan en conjunto y de manera coordinada	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Pedagógica</b>	Si	No	Si	No	Si	No	

9	La dirección hace un adecuado seguimiento del desempeño pedagógico del docente	X		X		X		
10	Utiliza los resultados de la evaluación para la toma de decisiones para la mejora del proceso enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
11	Utiliza los recursos y materiales para: motivar, sensibilizar, explicar, reforzar y consolidar los aprendizajes.	X		X		X		
12	Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes,	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Comunitaria								
13	La gestión del Director se caracteriza por el gesto democrático en la toma de decisiones	X		X		X		
14	La comunicación entre compañeros es de manera abierta cuando se ejecuta una actividad.	X		X		X		
15	Se siente y percibe como parte de la institución educativa	X		X		X		

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr/ Mg: ARRIETA BENOUTT, FELIPE DNI: 06855289

**Especialidad del validador:** Docente Investigador UNFV

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**19, de octubre del 2022.**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO PROFESIONAL DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Presento confianza en los valores de la institución.	X		X		X		
2	Muestro apego emocional con la identidad corporativa de la institución.	X		X		X		
3	Me siento integrado de forma plena en la institución.	X		X		X		
4	Manifiesto un involucramiento en la problemática de la institución.	X		X		X		
5	Pertenecer a la institución me genera una satisfacción personal	X		X		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Compromiso de permanencia</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Hay necesidad económica de mantener el vínculo laboral	X		X		X		
7	Existen niveles de dependencia de otras personas por ingresos que recibo de parte de la Institución.	X		X		X		
8	Hay un deseo manifiesto de mantener el vínculo laboral	X		X		X		
9	No me encuentro en búsqueda de otras oportunidades de empleo	X		X		X		
10	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.	X		X		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.	X		X		X		
12	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.	X		X		X		
13	Tengo una sensación de deuda con la institución	X		X		X		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: ARRIETA BENOUTT, FELIPE   DNI: 06855289

Especialidad del validador: Docente Investigador UNFV

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

9, de octubre del 2022



---



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ARRIETA BENOÛT, FELIPE DNI 06855289	ESPECIALISTA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 29/11/2006 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
ARRIETA BENOÛT, FELIPE DNI 06855289	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 24/01/72 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
ARRIETA BENOÛT, FELIPE DNI 06855289	BACHILLER ACADÉMICO EN CIENCIA SOCIAL ESPECIALIDAD HISTORIA Fecha de diploma: 10/08/78 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
ARRIETA BENOÛT, FELIPE DNI 06855289	TÍTULO DE PROFESOR DE EDUCACION SECUNDARIA EN LA ESPECIALIDAD DE HISTORIA Y GEOGRAFIA Fecha de diploma: 25/04/72 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
ARRIETA BENOÛT, FELIPE DNI 06855289	LICENCIADO EN HISTORIA Fecha de diploma: 17/04/80 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Organizacional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Conoce Usted los objetivos formulados en el PEI.	X		X		X		
2	Da seguimiento a los objetivos estratégicos propuestos en el PEI y PAT	X		X		X		
3	Se toma en consideración las opiniones de los docentes para sugerir como emplear los recursos económicos de la I.E.	X		X		X		
4	Se cumplen las actividades propuestas en el tiempo destinado para ello	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Administrativa</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La administración de recursos está en función del cumplimiento de las actividades educativas.	X		X		X		
6	Desde la dirección se organizan las acciones administrativas y académicas de la I.E	X		X		X		
7	Se toma en cuenta su opinión para contribuir en asuntos importantes para la I.E. en el aspecto pedagógico.	X		X		X		
8	Las áreas de la IE se organizan en conjunto y de manera coordinada	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Pedagógica</b>	Si	No	Si	No	Si	No	

9	La dirección hace un adecuado seguimiento del desempeño pedagógico del docente	X		X		X		
10	Utiliza los resultados de la evaluación para la toma de decisiones para la mejora del proceso enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
11	Utiliza los recursos y materiales para: motivar, sensibilizar, explicar, reforzar y consolidar los aprendizajes.	X		X		X		
12	Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes,	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Comunitaria							
13	La gestión del Director se caracteriza por el gesto democrático en la toma de decisiones	X		X		X		
14	La comunicación entre compañeros es de manera abierta cuando se ejecuta una actividad.	X		X		X		
15	Se siente y percibe como parte de la institución educativa	x		x		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

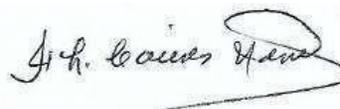
.....

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr/ Mg: Felicia Lelia Cáceres Narrea

**DNI:** 06141891

**Especialidad del validador:** Docente Investigadora – UNFV



\_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante**

**19, de octubre del 2022**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO PROFESIONAL DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sub>3</sub>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Presento confianza en los valores de la institución.	X		X		X		
2	Muestro apego emocional con la identidad corporativa de la institución.	X		X		X		
3	Me siento integrado de forma plena en la institución.	X		X		X		
4	Manifiesto un involucramiento en la problemática de la institución.	X		X		X		
5	Pertenecer a la institución me genera una satisfacción personal	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Compromiso de permanencia</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Hay necesidad económica de mantener el vínculo laboral	X		X		X		
7	Existen niveles de dependencia de otras personas por ingresos que recibo de parte de la Institución.	X		X		X		
8	Hay un deseo manifiesto de mantener el vínculo laboral	X		X		X		
9	No me encuentro en búsqueda de otras oportunidades de empleo	X		X		X		
10	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.	X		X		X		

12	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

13	Tengo una sensación de deuda con la institución	X		X		X		
14	Soy leal a la institución y su política educativa.	X		X		X		
15	Siento la obligación de permanecer en la institución.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

.....

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr/ Mg. Felicia Lelia Cáceres Narrea                      **DNI:** 06141891

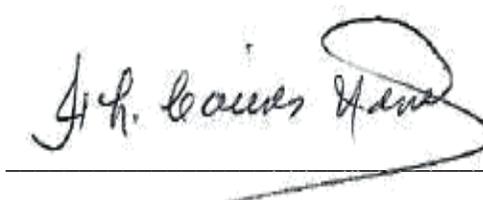
**Especialidad del validador:** Docente Investigadora – UNFV

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.




**PERÚ**
**Ministerio de Educación**
**Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria**
**Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**
**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CACERES NARREA, FELICIA LELIA DNI 06141891	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: 26/11/1987 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
CACERES NARREA, FELICIA LELIA DNI 06141891	<b>LICENCIADO EN EDUCACION</b> AREA: EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 25/01/1988 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
CACERES NARREA, FELICIA LELIA DNI 06141891	<b>MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA</b> Fecha de diploma: 01/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 04/04/1988 Fecha egreso: 02/02/2000	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
CACERES NARREA, FELICIA LELIA DNI 06141891	<b>DOCTORA EN EDUCACIÓN</b> Fecha de diploma: 27/07/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/03/2000 Fecha egreso: 15/12/2003	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Organizacional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Conoce Usted los objetivos formulados en el PEI.	X		X		X		
2	Da seguimiento a los objetivos estratégicos propuestos en el PEI y PAT	X		X		X		
3	Se toma en consideración las opiniones de los docentes para sugerir como emplear los recursos económicos de la I.E	X		X		X		
4	Se cumplen las actividades propuestas en el tiempo destinado para ello	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Administrativa</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La administración de recursos está en función del cumplimiento de las actividades educativas.	X		X		X		
6	Desde la dirección se organizan las acciones administrativas y académicas de la I.E	X		X		X		
7	Se toma en cuenta su opinión para contribuir en asuntos importantes para la I.E. en el aspecto pedagógico.	X		X		X		
8	Las áreas de la IE se organizan en conjunto y de manera coordinada	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Pedagógica</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La dirección hace un adecuado seguimiento del desempeño pedagógico del docente	X		X		X		
10	Utiliza los resultados de la evaluación para la toma de decisiones para la mejora del proceso enseñanza aprendizaje.	X		X		X		

11	Utiliza los recursos y materiales para: motivar, sensibilizar, explicar, reforzar y consolidar los aprendizajes.	X		X		X	
12	Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes,	X		X		X	19, de octubre del 2022.
	DIMENSIÓN 4: Comunitaria	X		X		X	
13	La gestión del Director se caracteriza por el gesto democrático en la toma de decisiones	X		X		X	
14	La comunicación entre compañeros es de manera abierta cuando se ejecuta una actividad.	X		X		X	
15	Se siente y percibe como parte de la institución educativa	X		X		X	

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr/ Mg: Violeta Leonor Romero Carrión            **DNI:** 08078192

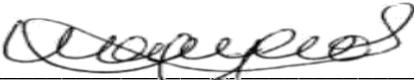
**Especialidad del validador:** Docente Investigador – Renacyt - UNFV

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
\_\_\_\_\_

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO PROFESIONAL DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sub>3</sub>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Presento confianza en los valores de la institución.	X		X		X		
2	Muestro apego emocional con la identidad corporativa de la institución.	X		X		X		
3	Me siento integrado de forma plena en la institución.	X		X		X		
4	Manifiesto un involucramiento en la problemática de la institución.	X		X		X		
5	Pertenecer a la institución me genera una satisfacción personal	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Compromiso de permanencia</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Hay necesidad económica de mantener el vínculo laboral	X		X		X		
7	Existen niveles de dependencia de otras personas por ingresos que recibo de parte de la Institución.	X		X		X		
8	Hay un deseo manifiesto de mantener el vínculo laboral	X		X		X		
9	No me encuentro en búsqueda de otras oportunidades de empleo	X		X		X		
10	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.	X		X		X		
12	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.	X		X		X		

13	Tengo una sensación de deuda con la institución	X		X		X		
14	Soy leal a la institución y su política educativa.	X		X		X		
15	Siento la obligación de permanecer en la institución.	X		X		X		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Violeta Leonor Romero Carrión                   DNI: 08078192

Especialidad del validador: Docente Investigador – Renacyt - UNFV

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
\_\_\_\_\_


**PERÚ**
**Ministerio de Educación**
**Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria**
**Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**
**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ROMERO CARRION, VIOLETA LEONOR DNI 08078192	<b>LIC. EDUCACION</b> Fecha de diploma: 23/08/1983 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
ROMERO CARRION, VIOLETA LEONOR DNI 08078192	<b>LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA</b> MATEMATICA Y FISICA Fecha de diploma: 23/08/1983 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
ROMERO CARRION, VIOLETA LEONOR DNI 08078192	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: 30/12/1982 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
ROMERO CARRION, VIOLETA LEONOR DNI 08078192	<b>MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA</b> Fecha de diploma: 08/06/2011 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
ROMERO CARRION, VIOLETA LEONOR DNI 08078192	<b>DOCTOR EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: 24/09/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>

Graduado	Grado o Título	Institución
ROMERO CARRIÓN, VIOLETA LEONOR DNI 08078192	<b>TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN AUTOEVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS</b> Fecha de diploma: 06/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 01/01/2012 Fecha egreso: 22/12/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>

## ANEXO 05. Prueba de normalidad

### *Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov*

		Gestión pedagógica	Compromiso docente
N		60	60
	49,22	44,13	43,11
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	9,235	10,014	9,881
	,076	,071	,198
Máximas diferencias extremas	,070	,056	,135
	-,076	-,071	-,198
Estadístico de prueba		,076	,071
Sig. asintótica(bilateral)		,004	,200

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

## ANEXO 6 : Confiabilidad del instrumento

*Análisis de la confiabilidad de los instrumentos Gestión pedagógica y compromiso profesional docente*

---

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión pedagógica	,915	18
Compromiso profesional docente	,848	36

---



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, Palacios Sánchez José Manuel, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Gestión pedagógica y compromiso profesional docente, en una Institución educativa pública, Trujillo, 2022", cuyo autor es CANTARO TORRES ROCIO DEL PILAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 19 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
Palacios Sánchez José Manuel <b>DNI:</b> 80228284 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1267-5203	Firmado electrónicamente por: JPALACIOSSA12 el 19-12-2022 23:54:29

Código documento Trilce: TRI - 0495860