



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



[Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GESTIÓN EDUCATIVA



**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PRÁCTICA
PEDAGÓGICA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN
INICIAL DEL CERCADO DE NASCA, ICA.**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

FORMACIÓN DOCENTE Y DESARROLLO MULTIDISCIPLINARIO DE LA
CARRERA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

TESIS

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO
DE MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN
EN GESTIÓN EDUCATIVA

PRESENTADO POR:

RODRÍGUEZ GABANCHO LINDA MARITZA

ICA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A toda mi familia, en especial a mi esposo por su apoyo incondicional. A mis queridas hijas que son mi motivo para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios porque cada día bendice mi vida con la hermosa oportunidad de estar y disfrutar a lado de las personas que sé que me aman.

A mis amigos por haberme apoyado incondicionalmente.

Agradezco también a mi asesor que me ayudo a concluir el presente trabajo de investigación.

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Resumen	vi
Abstract	vii
Contracarátula	viii
Introducción	ix
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	11
1.1 Antecedentes	12
1.1.1 Antecedentes internacionales	12
1.1.2 Antecedentes nacionales	15
1.1.3 Antecedentes locales o regionales	19
1.2 Bases teóricas	19
1.2.1 El compromiso organizacional	19
1.2.1.1 Definición y naturaleza del compromiso organizacional	19
1.2.1.2 Enfoques del compromiso organizacional	20
1.2.1.3 Importancia del compromiso organizacional	22
1.2.1.4 Componentes del compromiso organizacional.....	22
1.2.1.5 Determinantes del compromiso organizacional	24
1.2.1.6 Compromiso organizacional y calidad educativa	25
1.2.2 Práctica pedagógica docente	26
1.2.2.1 Significado y concepto de práctica pedagógica	26
1.2.2.2 Importancia de la práctica pedagógica	27
1.2.2.3 La práctica pedagógica y aprendizaje	28
1.2.2.4 La práctica pedagógica y competencias del docente	28
1.2.2.5 La práctica pedagógica espacio de reflexión docente	29
1.2.2.6 Dimensiones de la práctica pedagógica	30
1.2.2.7 Evaluación de la práctica pedagógica	32

1.3 Marco conceptual	33
1.4 Marco legal	38
CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	39
2.1 Situación problemática	40
2.2 Formulación del Problema	41
2.2.1 Problema General	41
2.2.2 Problemas Específicos	41
2.3 Justificación e importancia de la investigación	42
2.3.1 Justificación	42
2.3.2 Importancia	42
2.4 Objetivos de la investigación	43
2.4.1 Objetivo General	43
2.4.2 Objetivos Específicos	44
2.5 Hipótesis de la investigación	45
2.5.1 Hipótesis General	45
2.5.2 Hipótesis Específicas	45
2.6 Variables de la investigación	46
2.6.1 Identificación de variables	46
2.6.2 Operacionalización de Variables	47
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	49
3.1 Tipo, nivel y diseño de investigación	50
3.2 Población y Muestra	51
CAPÍTULO IV: TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN ..	53
4.1 Técnicas de Recolección de Datos	54
4.2 Instrumentos de Recolección de Datos	54
4.3 Técnicas de Procesamiento, análisis e interpretación de resultados	54
CAPÍTULO V: CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	56
CAPÍTULO VI: PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	79
6.1 Presentación e interpretación de resultados	80
6.2 Discusión de Resultados	107
CONCLUSIONES	110
RECOMENDACIONES	112
FUENTES DE INFORMACIÓN	113
ANEXOS	116

RESUMEN

El presente trabajo tiene como propósito determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica. Es un trabajo de tipo retrospectivo porque hace un análisis de fenómenos ya acontecidos. Es transversal porque se recogieron los datos en un solo momento y con ellos se pudo validar las hipótesis. La población docente ascendió a 75 y la muestra fue también 75, es decir, abarcó la totalidad de la población. Los datos fueron procesados con el Programa Excel, versión 2013, y se obtuvo como resultado que existe una correlación positiva alta entre las variables Nivel de compromiso organizacional y calidad de la práctica pedagógica en los docentes de las instituciones de educación inicial de la provincia de Nasca, Ica, pues el coeficiente de correlación fue 0.91661114. La conclusión a la que se llegó indica que en los docentes de las instituciones de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica, el nivel de compromiso organizacional está en directa relación con la calidad de la práctica pedagógica.

Palabras clave. Compromiso organizacional, práctica pedagógica, calidad educativa.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to determine the relationship between organizational commitment and pedagogical practice among teachers in the Early Education educational institutions of Nasca, Ica. It is a retrospective work because it makes an analysis of phenomena that have already occurred. It is transversal because the data were collected in a single moment and with them the hypotheses could be validated. The teaching population amounted to 75 and the sample was also 75, that is, it covered the entire population. The data were processed with the Excel Program, version 2013, and it was obtained as a result that there is a high positive correlation between the variables Level of organizational commitment and quality of pedagogical practice in teachers of the initial education institutions of the province of Nasca , Ica, because the correlation coefficient was 0.91661114. The conclusion reached indicates that in the teachers of the Early Education institutions of the Nasca fence, Ica, the level of organizational commitment is directly related to the quality of the pedagogical practice.

Keywords. Organizational commitment, pedagogical practice, educational quality.

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN
EN GESTIÓN EDUCATIVA

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PRÁCTICA
PEDAGÓGICA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN
INICIAL DEL CERCADO DE NASCA, ICA.**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

FORMACIÓN DOCENTE Y DESARROLLO MULTIDISCIPLINARIO DE LA
CARRERA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

TESIS
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO
DE MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCATIVA

AUTORA:

RODRÍGUEZ GABANCHO LINDA MARITZA

ASESOR:

Dr. RAMIRO MADONIO YALLICO CALMETT

ICA – PERÚ

2019

INTRODUCCIÓN

La globalización ha provocado cambios o transformaciones en todos los aspectos de la vida de las personas. Es así que presenciamos cambios en el aspecto económico, legislativo, cultural, de salud y educativo. Pero también hay cambios en las formas de comunicarse, de relacionarse de identificarse entre personas como también con las instituciones donde prestan servicios.

Estos cambios que impone la globalización trae consigo la incorporación de las tecnologías de la información y comunicación. Ahora se tiene que utilizar estas tecnologías para desarrollar o dirigir el proceso enseñanza aprendizaje, lo que hace más compleja la tarea docente. Es que exige cambios en la forma de educar, de desarrollar las clases.

Es, entonces, una necesidad que el docente muestre cambios en sus estilos de enseñanza y básicamente en su concepción de lo que significa ser docente. Es momento de tratar de formar un ser integral, crítico y capaz de alcanzar sus propias metas más humanas y menos mercantilistas.

Pero esta acción debe iniciarse desde los primeros años de escolaridad y no esperar que los estudiantes lleguen al nivel de secundaria o universidad para empezar con dicho proceso. En estos momentos se hace indispensable que el docente haga un esfuerzo por reflexionar sobre su actividad docente, para determinar si está procediendo bien o no. Esto es, que reflexione sobre su práctica pedagógica.

Este proceso reflexivo es una parte muy importante del proceso de enseñanza, porque permite valorar en qué medida se está orientando hacia el logro de sus propósitos. Es que la práctica pedagógica incluye aspectos como el

personal, institucional, interpersonal, didáctico, valoral, entre otros. Para efectos de este trabajo se ha considerado desagregar la variable práctica pedagógica en las cinco dimensiones mencionadas.

Pero se considera en este trabajo también, que la práctica pedagógica no es un hecho aislado, separado de los otros componentes educativos. Muy por el contrario, está en relación con otros aspectos educativos entre los cuales destaca el compromiso o identificación para con la institución educativa donde labora el docente, hecho conocido en la actualidad como compromiso organizacional.

Este fue el propósito de esta investigación: determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional con la práctica pedagógica de los docentes de las instituciones educativas del cercado de Nasca. Y finalizado el desarrollo del trabajo, se puede afirmar que se ha logrado dicho propósito y es, por tanto, motivo de satisfacción de la autora.

En ese sentido, este trabajo se pone a consideración de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga para su evaluación y posterior aprobación para continuar con los trámites para la obtención del ansiado Grado Académico.

LA AUTORA

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1.1 ANTECEDENTES

1.1.1 Antecedentes internacionales

- a. Condemarín, C. (2017) en su trabajo titulado *Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud – Lima 2016*, se propuso el objetivo de determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Central de Planificación y Desarrollo del Seguro Social de Salud en el año 2016.

El enfoque empleado fue el cuantitativo, diseño no experimental, de nivel correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 75 trabajadores de la citada Gerencia, la muestra fue no probabilística, para la recolección de datos se utilizó la encuesta con la escala de respuesta Likert.

Los resultados obtenidos muestran que sí existe relación positiva alta entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los de los trabajadores de la muestra, habiéndose hallado una correlación de 0,841 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia determinada de 0,05, lo que indica que la correlación es alta.

- b. Nieto, E. (2017) desarrolló su tesis *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017*, presentada ante la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, en la que su propósito fue determinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional.

La presente investigación fue de nivel correlacional y de corte transeccional. La muestra fue de 126 colaboradores a quienes les aplicó dos instrumentos de medición: el S20/23 de Meliá y Peiró y la escala de

compromiso de Meyer y Allen para medir la variable de compromiso organizacional.

Los resultados más destacables indican que el personal que labora en la institución por más de 15 años tienen mayor nivel de satisfacción laboral y de compromiso organizacional que aquellos que tienen menor tiempo de servicios. Mediante el coeficiente de correlación de Pearson pudo determinar que estas dos variables cuentan con un nivel de correlación significativa de $r= 0,60$, $p> 0.01$. También encontró que existe cierto grado de inconformidad respecto de las remuneraciones que perciben.

La conclusión a la que llegó refiere que se confirma la hipótesis principal de este trabajo, es decir que sí existe relación moderada entre las dos variables analizadas.

- c. Guzmán, E. (2016) desarrolló la investigación titulada *Excelencia académica y compromiso organizacional de docentes en una institución de educación privada en México*, con el objetivo de examinar la relación entre el compromiso organizacional y la excelencia académica del profesorado en una universidad privada de México.

El enfoque empleado fue el cuantitativo y el nivel fue descriptivo y exploratorio, ex post facto. La muestra ascendió a 73 profesores. Los resultados indican que no existen diferencias significativas entre los profesores que fueron categorizados como excelentes, en cuanto a las dimensiones de compromiso organizacional. Tampoco se encontró relación entre la edad y la antigüedad con las dimensiones de compromiso organizacional.

A partir de estos resultados la conclusión que extrajo fue que el grupo de estudio se ubicó en la categoría regular en los que corresponde al compromiso organizacional, y en los compromisos afectivo y normativo

estuvieron mucho mejor respecto al de continuidad, hecho que es deseable para las organizaciones.

- d. Maldonado, S. (2014) desarrolló la investigación *Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública – México*, cuyo objetivo fue identificar si existen diferencias entre el compromiso organizacional de los profesores y algunas variables demográficas y laborales.

El tipo de estudio fue transversal con diseño no experimental, descriptivo. La muestra fue de 58 docentes de la universidad en referencia. Para recoger la información utilizó el cuestionario de Allen y Meyer, cuya confiabilidad fue de 0.807.

Los resultados indican que hay un nivel medio de compromiso de los profesores con su organización pero no se encontraron diferencias entre el compromiso organizacional con respecto al género, categoría, estado civil, edad y antigüedad.

La conclusión a la que llegó expresa que hay un nivel medio de compromiso de los docentes. En relación a las variables demográficas, ninguna de ellas se identifica como diferenciadora porque no ejercen influencia sobre el compromiso que manifiestan tener los docentes con la organización.

- e. Enamorado, J. (2013) desarrolló su tesis *Prácticas pedagógicas de los docentes en la enseñanza de las matemáticas en el I ciclo en las escuelas primarias del departamento de Ocotepeque*, que la presentó a la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán de Honduras, cuyo objetivo fue conocer las características de las prácticas pedagógicas de los docentes de las instituciones referidas, cuando enseñan matemáticas.

Esta investigación tuvo el enfoque cualitativo, descriptivo y utilizó el método fenomenológico de naturaleza flexible.

Luego de haber realizado la descripción y discusión de resultados extrajo la conclusión de que la calidad de la educación necesita calidad del personal docente que ayude a sus estudiantes mantengan una estrecha relación con la sociedad, con la cultura y que desarrollen sus capacidades y potencialidades para saber hacer.

1.1.2 Antecedentes nacionales

- f. Saldivar, C. (2017) en su investigación titulada *Gestión educativa y compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015*, realizada en Lima, se propuso determinar la relación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional en los docentes de la referida institución.

Para ello el tipo de investigación fue el básico y el diseño empleado fue el no experimental, de nivel correlacional de corte transversal. Para recoger la información utilizó un cuestionario con una escala de Likert que aplicó a una muestra de 120 docentes de los CETPRO.

Los resultados que obtuvo mediante el coeficiente de correlación de Spearman indican que la gestión educativa se relaciona directa y significativamente con el compromiso organizacional, pues este coeficiente es $\rho = ,701$ y un p-valor ($p = ,000 < 0,05$)

La conclusión a la que llegó refiere que existe una relación directa y moderada entre la gestión pedagógica y el compromiso organizacional en los docentes de la muestra. Por otra parte, concluye que existe una relación directa y moderada entre la gestión administrativa y el

compromiso organizacional en los docentes de la institución materia de este estudio.

- g.** Gómez, A. (2015) desarrolló la tesis *Gestión del compromiso institucional y el desempeño docente del profesorado de la Universidad Peruana los Andes*, Huancayo, y la presentó ante la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. En este trabajo se propuso hallar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes (UPLA).

Para tal efecto, extrajo una muestra de 200 estudiantes haciendo uso de la tabla de números aleatorios. La investigación fue cuantitativa, correlacional, diseño de corte transversal. Para recoger la información aplicó el Cuestionario de compromiso organizacional y la Escala de evaluación del desempeño docente. Utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para medir las relaciones y efectuar la contrastación de hipótesis.

Los resultados que obtuvo indican que existe correlación directa y significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente, y las correlaciones fueron estadísticamente significativas con un nivel de probabilidad de 0,5.

La conclusión que extrajo refiere que existe relación positiva de alta intensidad y estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la muestra en estudio. También concluye que existe una relación estadísticamente significativa y positiva de alta intensidad entre el compromiso afectivo, normativo, de continuidad y el desempeño docente en los docentes.

- h.** Cabrejos, J. (2015) en su tesis titulada *Compromiso organizacional según los docentes en las Instituciones Educativas del distrito de*

Cieneguilla, desarrollada en Lima, se propuso determinar el nivel de compromiso organizacional que presentan los docentes en las instituciones educativas en referencia.

El tipo de investigación es básica, descriptivo, enfoque cuantitativo. El diseño es no experimental, transversal. La muestra estuvo conformada por 100 docentes de las instituciones educativas estatales del distrito de Cieneguilla. Utilizó como instrumento el test de Meyer y Allen (1997) y el cuestionario con escalas de opinión y aptitudes tipo Likert.

Los resultados indican que el nivel de compromiso organizacional que presentan los docentes de la muestra es alto, pues equivale al 63%. La conclusión que más se relaciona con este trabajo es que el compromiso organizacional en su dimensión afectiva es alto en los docentes cuyas edades fluctúan entre 41 a 50 años; en la dimensión de continuidad también es alto en los docentes cuyo estado civil es conviviente y laboran en la institución por más de 5 años. Asimismo, el 75% de los docentes tienen un alto nivel de compromiso normativo.

- i. García, G. (2014) desarrolló la tesis *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013*, Huari, que la sustentó en la Universidad Católica Sedes Sapientiae, Lima, con el objetivo de determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente.

El trabajo tuvo como muestra 65 docentes de las 11 localidades que conforman el distrito de Cajay. Se trata de una investigación no experimental, transversal correlacional. El instrumento que aplicó fue un cuestionario sobre el clima organizacional y el desempeño docente compuesto de 30 ítems, a razón de 15 por cada variable.

Los resultados que obtuvo se debieron a que empleó el coeficiente de correlación rho de Spearman y muestran que existe una relación

moderada ($\rho = .528^{**}$) y muy significativa ($^{**}p < .01$) entre el clima organizacional y el desempeño docente.

La conclusión que extrajo indica que existe correlación moderada y significativa entre el Clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay, de manera que la existencia de un adecuado clima organizacional favorece un eficiente desempeño docente.

- j. Loza, E. (2014) desarrolló la investigación titulada *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Particular "Simón Bolívar" de la ciudad de Tarapoto*, Perú, en la que se planteó como objetivo establecer la relación que existe entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa privada "Simón Bolívar" de la ciudad de Tarapoto.

El diseño empleado fue el no experimental y la población ascendió a 100 docentes, 65% varones y 35% mujeres; 15% con grado académico de magíster, 56% con título de licenciado en educación y 19% provienen de educación superior pedagógica.

Los resultados que obtuvo señalan que el estilo de liderazgo predominante es el transaccional y el compromiso organizacional predominante es el afectivo.

La conclusión refiere que existe relación entre entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional; también concluye en el sentido de que hay asociación entre el estilo de liderazgo transaccional y compromiso organizacional, así como hay relación entre estilos de liderazgo transformacional y compromiso organizacional. En lo que respecta al compromiso organizacional se obtiene que el compromiso afectivo es en el orden del 56%, el compromiso continuo en 26% y el compromiso de tipo normativo en 18% de la muestra.

1.1.3 Antecedentes locales o regionales

Por razones ajenas a la voluntad de la tesista y de la propia Universidad, No se ha podido localizar en el medio trabajos de investigación referidos al presente tema de estudio. Los materiales bibliográficos están en proceso de reubicación y está en proceso de implementación el repositorio.

1.2 BASES TEÓRICAS

1.2.1 El Compromiso Organizacional

1.2.1.1 Definición y naturaleza de Compromiso organizacional

Para hacer un análisis del desempeño de una organización, es importante saber de qué manera se vienen dando las relaciones entre las personas que la conforman y las organizaciones mismas en donde ellas desarrollan su trabajo. Aun cuando estas relaciones ya han sido tratadas en amplitud es necesario reconocer que en la actualidad cobra vigencia la noción de compromiso organizacional, que constituye uno de los factores determinantes para el fortalecimiento de las relaciones mencionadas.

Definir compromiso organizacional no es una tarea fácil ya que admite varias acepciones debido a que alude al factor psicológico, pero todas las definiciones que han sido propuestas por distintos autores tienen en común considerar que es una relación o vínculo entre las personas con las organizaciones.

Así, tal vez la definición más usual es la que considera al compromiso organizacional como la intensidad de la identificación y el involucramiento de una persona con su organización. Para hacer

más entendible esta definición se puede decir que es como “ponerse la camiseta” de la organización. (Barraza, 2008)

En efecto, si el compromiso organizacional implica la relación entre empleado y organización, se asume entonces que el éxito de la organización y el logro de sus objetivos depende en gran medida del tipo de relaciones que se establezcan entre ambos.

El compromiso organizacional puede ser analizado desde dos puntos de vista: el actitudinal y el conductual. El **actitudinal** está referido a la actitud de apego o cercanía emocional a la organización, que incluye algunos comportamientos como ausentismo, renuncia voluntaria, etc. En aspecto **conductual**, en cambio, se refiere a los tipos de comportamientos hacia la organización. En este sentido, el primer punto de vista (actitudinal) enfatiza la influencia de una actitud comprometida sobre el comportamiento, y el segundo punto de vista asume que el comportamiento comprometido se impone en las actitudes.

1.2.1.2 Enfoques del compromiso organizacional

Pese a la dificultad de definición del compromiso organizacional, es posible identificar dos enfoques de este término: el centrado en el enfoque de compromisos múltiples y en el concepto multidimensional.

a. Enfoque de compromisos múltiples

Según Barraza (2008), desde el año 1985 se viene utilizando el término compromisos múltiples que hace que el término compromiso organizacional sea mucho más entendido. Así, los compromisos múltiples se refieren al conjunto de tratos o

acuerdos que la persona tiene con los diferentes grupos que integran una organización: dueños, gerentes, supervisores, subalternos, sindicatos, usuarios o clientes, etc. Este enfoque de compromisos múltiples se basa tres teorías: primero, como organizaciones como coaliciones, la segunda como grupos de referencia y la tercera, como lugares donde las personas cumplen diferentes roles.

b. Enfoque multidimensional

De acuerdo a esta posición el compromiso organizacional puede ser abordado desde diferentes dimensiones, entre las que destacan tres:

- La primera, se refiere al intercambio o transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el empleado. Así, el miembro de la organización recibe beneficios tales como plan de retiro, seguro de salud, etc.
- La segunda corresponde al aspecto psicológico que comprende el deseo de contribuir a que la organización logre sus metas y objetivos.
- La tercera es considerar como una obligación realizar ciertos actos que son voluntarios. Por ejemplo, los grupos religiosos que realizan voluntariamente algunas acciones pero que la asumen como obligación.

1.2.1.3 Importancia del compromiso organizacional

Las organizaciones actuales, entre ellas las instituciones educativas, tratan de fortalecer las capacidades de su personal o capital humano para que se desempeñen de la mejor forma posible y asuman mayor

compromiso y motivación por cumplir su labor. Por eso, el término compromiso organizacional en estos últimos tiempos es muy estudiado y analizado porque así pueden evaluar el grado de lealtad y vinculación que los empleados tienen con la institución donde laboran. (Goñi y Madorrán, 2000).

Es que cuando el trabajador se identifica con la institución y sus objetivos asume lo que hoy se denomina compromiso organizacional, y este a su vez, tiene fuerte impacto en las actitudes y conductas del trabajador que permite que “acepte las metas, valores y cultura de la organización. Es decir los trabajadores con un alto nivel de esta variable se convierten en socios estratégicos para la institución donde trabajan” (Soberanes y De la Fuente, 2009, p. 75).

1.2.1.4 Componentes del compromiso organizacional

Existen diversos criterios para dimensionar la variable compromiso organizacional. Bayona, Goñi y Madorrán (2000) consideran las siguientes dimensiones:

a. Compromiso afectivo

Consiste en la identificación psicológica del trabajador con los valores y filosofía de la organización. Se manifiesta cuando el trabajador está vinculado emocionalmente con la organización, por eso es que no son pocos los trabajadores que sienten orgullo de pertenecer a la institución y lo expresan abiertamente en reuniones con amigos o familiares. Por eso el trabajador es solidario con los problemas de la organización, siente preocupación cuando hay dificultades y felicidad cuando todo

funciona correctamente, es que “tiene puesta la camiseta” de la institución.

b. Compromiso de continuidad

Este tipo de compromiso se presenta cuando el trabajador recibe algunos beneficios materiales de la organización. Es que en muchos casos el trabajador hace algunas inversiones en su organización que, como es natural, cuales espera que le generen alguna utilidad, pudiendo ser de tipo monetario o de otra índole: planes de pensiones, compra de acciones, liquidación, etc. e incluso el nivel o estatus que tiene en la organización y que perdería si se retirara. “Es decir, el colaborador está vinculado con su institución porque ha invertido tiempo, dinero y/o esfuerzo y dejarla significaría perder todo lo invertido” (Bayona, Goñi y Madorrán, 2000, p. 142).

Por otra parte, el trabajador siente apego por su institución porque considera que conseguir un nuevo trabajo en condiciones similares al que tiene en la institución actual, resulta siendo difícil. Es que factores como la edad y la antigüedad también influyen en el compromiso continuo.

c. Compromiso normativo

La presencia del trabajador en la organización, sobre todo cuando lleva tiempo trabajando en ella, está regulada por normas o reglamentos que hay que respetar. El hecho de haber estado durante un considerable tiempo con la organización, también

despierta en el trabajador un fuerte sentimiento de obligación de permanecer en la organización, mostrarle lealtad.

1.2.1.5 Determinantes del compromiso organizacional

Desde la posición sostenida por Álvarez (2008), los determinantes del compromiso organizacional están clasificados en tres grupos básicos: el primero de ellos está relacionado a las características personales demográficas personales del individuo, en el segundo se incluyen las características del puesto y condiciones laborales y, por último, lo referido a las experiencias y apreciaciones de su ámbito laboral.

a. Según las características personales demográficas del individuo

De acuerdo con este criterio, la edad y el tiempo de antigüedad en la organización, influyen decisivamente en el compromiso organizacional. La edad se relaciona con el componente afectivo ya que con el paso del tiempo, las personas ven disminuidas sus posibilidades de tener otro empleo, entre otros aspectos. Igualmente, aquellos empleados que tienen más edad se comprometen más afectivamente con la empresa porque asumen mayor compromiso. (Marín, 2003)

1.2.1.6 Compromiso organizacional y calidad educativa

Como se dijo, el compromiso organizacional es la fuerza con la que se identifica un trabajador con su organización, es el grado de involucramiento en una organización o institución. Un compromiso es una promesa de hacer algo, es desempeñarse eficientemente en la

institución para la cual trabaja una persona. Cuando los trabajadores están comprometidos con su institución es mucho más fácil que esta alcance la eficacia, y la eficacia organizacional se puede observar cuando se logran los objetivos institucionales. Es decir, que existe una estrecha vinculación entre compromiso organizacional y calidad educativa.

Es de dominio general que la educación peruana ha sufrido innumerables cambios que van juntamente con los cambios en el aspecto socioeconómico, cultural, familiar, etc. Estos cambios provocan la aparición de nuevas conductas que es necesario reorientar o encauzar.

Es así que la calidad educativa se logrará en la medida en que los trabajadores de la institución educativa desarrollen su compromiso organizacional. Los docentes son los más indicados para promover y practicar una cultura organizacional orientada hacia el logro de la calidad educativa.

Y la calidad educativa también puede ser medida sobre la base de los resultados que está alcanzando, de manera que su preocupación debe ser formar niños y jóvenes que sean competentes y a la vez con valores para que puedan desempeñarse con éxito en este mundo incierto, cambiante y, a veces, desconcertante.

1.2.2 Práctica pedagógica docente

1.2.2.1 Significado y concepto de práctica pedagógica

Práctica pedagógica es un término que ha sido construido por los especialistas para hacer referencia a la actividad diaria que los

docentes desarrollan en las aulas, laboratorios u otros espacios, establecida por un currículo cuyo objetivo es la formación de los estudiantes.

Ahora bien, si la práctica pedagógica está referida a las actividades que realizan los docentes en las aulas, se asume que debe estar integrada por varios elementos: los docentes, el currículo, los estudiantes y el proceso, siendo los docentes quienes le dan sentido a dicha práctica. Pero los docentes son personas que han sido formadas para cumplir las actividades del proceso educativo, de manera que si la formación recibida es de calidad, así lo será el docente. En ese sentido, cuando se quiere hacer un análisis de la práctica pedagógica es necesario preguntar por ejemplo: ¿cuáles son los valores que orientan la actuación docente?, ¿qué es lo que orienta su vida?, entre otras. La práctica pedagógica es compleja, pero no se debe olvidar que la tarea del docente es orientar a los estudiantes, ayudarlos a resolver sus problemas. (Díaz, 2006).

De acuerdo a lo expresado en la cita precedente, es necesario que el docente experimente un cambio personal para promover cambios en otras personas.

Otro componente, como se dijo, es el currículo. Coexisten hasta tres versiones de currículo: currículo oficial, prescrito por las autoridades educativas; un currículo oculto, constituido por las prácticas y costumbres que se dan en la institución; y el currículo real que resulta de los dos anteriores. Esta reflexión indica que una cosa es la que dice el programa que enseñen los docentes; otra la que realmente enseñan y otra distinta es la que aprenden los estudiantes. En relación con el componente estudiantes, es necesario en el proceso formativo tratarlos con respeto, tomar en cuenta sus

opiniones, desarrollar valores en ellos, valorarlos como personas, etc.

Finalmente, el componente proceso implica tomar las previsiones y aplicar las estrategias pertinentes para formar integralmente a los estudiantes. Esto pasa por tener una clara concepción del hombre que se quiere formar y el tipo de sociedad que se quiere construir. (Díaz, 2006)

La práctica pedagógica es acción y reflexión constantes acerca de los cuatro elementos que la componen.

1.2.2.2 Importancia de la práctica pedagógica

No existe duda alguna de la importancia que tiene la práctica pedagógica en el proceso formativo de los estudiantes. Es más, en este trabajo se considera como el factor determinante o decisivo para el éxito de la educación. Es a través de la práctica pedagógica que el docente puede mostrar sus capacidades, destrezas, actitudes y competencias para la conducción del proceso enseñanza aprendizaje en el nivel educativo para el cual haya sido formado.

Pero para cumplir adecuadamente su labor docente, no es suficiente el desempeño práctico o las destrezas con que pueda desenvolverse, se necesita obligatoriamente que el profesor cuente con elementos teóricos para que pueda interpretar cabalmente un programa educacional a partir de una teoría y con una concepción de aprendizaje, de lo contrario estaría cumpliendo mecánicamente su actividad, sin el necesario soporte teórico con que debería contar.

1.2.2.3 La práctica pedagógica y aprendizaje

Cuando el docente reflexiona habitualmente sobre su desempeño, cuando gestiona adecuadamente el aprendizaje de sus estudiantes, se trata de un docente de calidad, es decir, es un profesional de la

educación que trata de obtener resultados favorables en los aprendizajes de sus estudiantes. Un docente de calidad, entonces, no sólo tiene conocimiento sólido de los contenidos curriculares, sino también tiene experiencia y conocimientos sobre qué debe hacer en su sala de clases para que sus estudiantes aprendan y mejoren sus aprendizajes. De manera que existe un indelible vínculo entre la práctica pedagógica y el aprendizaje. Es necesario, entonces, utilizar los recursos más adecuados y aplicar las estrategias pertinentes en procura de lograr el aprendizaje de los estudiantes. (Villalobos, 2011)

Se dice que el aula es, lo que el docente es, de manera que la característica de los docentes a la hora de enseñar, su compromiso y sus expectativas, define las características de su aula. Por eso es necesario y urgente que los docentes se desempeñen con idoneidad, y que sean expertos a la hora de desarrollar sus clases, que enseñen a pensar y a motivar a sus estudiantes. Es indispensable que sepan cómo aprenden sus estudiantes. El rol del profesor por tanto, implica poner de manifiesto sus habilidades para favorecer el aprendizaje. El fin último de la práctica pedagógica es hacer que sus estudiantes aprendan significativamente.

1.2.2.4 La práctica pedagógica y competencias del docente

Si las competencias son el resultado de conocimientos, habilidades y valores que todas las personas necesitan para desarrollar alguna actividad, en el caso de la docencia es mucho más trascendental este hecho porque no bastan las capacidades y habilidades docentes sino se necesitan también aquellas referidas a la persona. Es decir, es indispensable tomar en cuenta las características, necesidades e intereses de las personas a quienes se dirige el trabajo docente: los

estudiantes. Por esa razón en los últimos tiempos se habla que el perfil del docente debe expresarse en tres tipos de competencias:

- Competencias personales, como el saber ser y el saber convivir,
- Competencias académicas: saber aprender y saber hacer docencia,
- Competencias pedagógicas, didácticas, investigativas, tecnológica para el uso de la informática.

Entonces, la práctica pedagógica implica que el docente cuente con competencias para planificar el proceso de enseñanza y de aprendizaje, investigar sobre los intereses de sus estudiantes, ser parte activa del equipo docente; propiciar espacios de participación, ser un investigador de los conocimientos de la disciplina a su cargo. (Meoño, 2008)

A partir de ello se puede concluir que la práctica pedagógica es eje fundamental en el proceso educativo para el mejoramiento de la calidad y la excelencia.

1.2.2.5 La práctica pedagógica como espacio de reflexión del docente

La práctica pedagógica no es un hecho aislado. Necesariamente está en función de las características, intereses y necesidades de los estudiantes, por ello para entenderla y mejorarla es necesario hacer una reflexión sobre su sentido y finalidad. Por consiguiente, la constante reflexión debe formar parte del perfeccionamiento docente, pero no se limita al solo hecho de reconocer qué hacer, por qué hacerlo y para qué hacerlo, sino en cómo pueden ser aplicados los nuevos conocimientos y qué utilidad práctica tienen.

Cuando el docente reflexiona sobre su trabajo, está en condiciones de explicarlo, comprenderlo, mejorarlo y alcanzar sus propósitos. El

hecho de reflexionar sobre su práctica pedagógica, le dará al docente la posibilidad de criticar y corregir su desempeño, o superar las deficiencias que pudiera estar teniendo. Es que la reflexión implica analizar, estudiar, meditar sobre algún aspecto de su preocupación. Es cuestionarse de manera continua, relacionar la teoría con la práctica. (Camarillo, 2017)

La reflexión es una actividad intelectual que permite modificar las estructuras cognitivas existentes. Es como una conversación reflexiva consigo mismo en la cual se pone en práctica sus tres niveles: reflexión técnica, reflexión práctica y reflexión crítica.

Es así como la práctica pedagógica es un espacio de reflexión del docente. Le da sentido a su tarea. Es, por tanto, no solo conveniente sino necesario reflexionar la práctica para construir el saber pedagógico.

1.2.2.6 Dimensiones de la práctica pedagógica

La práctica pedagógica es un proceso intencional, por lo tanto tiene objetivos que cumplir. En ella intervienen las personas que tienen que ver con el proceso educativo: estudiantes, docentes, padres, autoridades, etc., que toman en cuenta los aspectos institucionales, administrativos y normativos vigentes. Es que la práctica pedagógica no es un hecho aislado sino que se desarrolla en un contexto social, económico, político y cultural que influye en el trabajo del docente. Y como se realiza en un contexto determinado, Contreras (2003) que existen niveles de reflexión:

a. Dimensión personal

La práctica pedagógica es una práctica humana, por tanto el docente debe ser entendido como lo que es, una persona con cualidades, características, dificultades, con ideales, proyectos, motivaciones, desaciertos.

b. Dimensión institucional

La tarea docente se realiza en una institución educativa que por naturaleza es eminentemente social. Por tanto es ahí donde establece relaciones interpersonales con los demás miembros, y al hacer la reflexión sobre esta dimensión toma en cuenta las características institucionales que influyen en su práctica.

c. Dimensión interpersonal

La práctica pedagógica también tiene como base las relaciones de las personas que intervienen en el quehacer educativo: alumnos, docentes, directores, madres y padres de familia. Estas relaciones son complejas, pues cada miembro de la institución tiene sus características, propósitos intereses, concepciones, creencias, etc.

d. Dimensión social

Esta dimensión está referida al conjunto de relaciones que el docente establece con sus semejantes. También se refiere a la demanda social, al contexto socio-histórico y político en que desarrolla la tarea docente.

e. Dimensión didáctica

Esta dimensión se refiere al rol del profesor en su condición de guía del proceso de aprendizaje de sus estudiantes. En este sentido, la función del profesor, en lugar de transmitir conocimientos, es la de facilitar los aprendizajes que los mismos estudiantes construyan en la sala de clases.

f. Dimensión valoral

La práctica docente no es neutra, inevitablemente conlleva un conjunto de valores. Cada profesor, en su práctica educativa, manifiesta sus valores personales, creencias, actitudes y juicios.

Contreras (2003) manifiesta que “el maestro va mostrando sus visiones de mundo, sus modos de valorar las relaciones humanas y el conocimiento y sus maneras de guiar las situaciones de enseñanza, lo que constituye una experiencia formativa”. (p. 39)

1.2.2.7 Evaluación de la práctica pedagógica

La evaluación es un proceso por el cual se recoge información para con ella tomar decisiones y corregir o reorientar el proceso que se está llevando a cabo. La práctica pedagógica, para su evaluación, debe recoger las apreciaciones del conjunto de personas implicadas en el proceso enseñanza aprendizaje: estudiantes, padres de familia, directivos y el propio docente. Aunque no se puede esperar que todos valoren las mismas dimensiones, pero cada uno está en condiciones de hacer aportes desde su particular visión. (Martín, 2017)

Se puede aplicar también la observación del trabajo en el aula por expertos externos a la institución educativa o por otros docentes. Para ello se necesita una guía elaborada previamente. También es necesario recoger el punto de vista del y personal jerárquico, siendo la técnica más usual para estos casos la entrevista individual o colectiva. Así, con el aporte de todos los miembros de la institución se puede obtener un juicio y valoración mucho más objetiva que la sola apreciación personal del docente. De esta manera se enriquece la práctica pedagógica.

1.3 MARCO CONCEPTUAL

a. Aprendizaje

Es el proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, debido al estudio, la enseñanza o la experiencia: Es acción y efecto de aprender. Es el proceso de asimilación de información mediante el cual se adquieren nuevos conocimientos, técnicas o habilidades. En este sentido, el aprendizaje consiste en adquirir, procesar, entender y aplicar una información que nos ha sido enseñada o que hemos adquirido mediante la experiencia a situaciones reales de nuestra vida.

b. Calidad educativa

Se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura, su importancia radica en que es el valor que se le atribuye a un proceso o producto educativo, es decir, una educación es de calidad permite

resolver problemas y seguir aprendiendo buscando el desarrollo de valores y actitudes para una sociedad que desea una vida de calidad para todos

c. Compromiso Organizacional

Es el grado en el que el empleado se identifica con una organización, sus metas y quiere seguir formando parte de ella. Campo de estudio que se sustenta en la teoría, métodos y principios de diversas disciplinas para aprender acerca de las percepciones, valores, capacidades de aprendizaje de los individuos mientras trabajan en grupos y dentro de la organización y para analizar el efecto del ambiente de la organización y sus recursos humanos, misiones, objetivos y estrategias. El Comportamiento Organizacional retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones. Es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones.

d. Compromiso Afectivo

Relación emocional de una persona con su organización, es decir la adhesión emocional del empleado hacia la empresa, adquirido como consecuencia de la satisfacción por parte de la Organización de las necesidades y expectativas que el trabajador siente.

e. Compromiso de Continuidad

Es la percepción de un trabajador sobre los riesgos que se pueden derivar al abandonar a su institución actual, es decir como consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona tiene por su permanencia en la empresa y que perdería si abandona el trabajo.

f. Compromiso Normativo.

Es el grado en el cual un empleado se siente obligado con la organización y, como resultado de esta obligación, debe permanecer en ella, también es el deber moral o gratitud que siente el trabajador que debe responder de manera recíproca hacia la empresa como consecuencia de los beneficios obtenidos (trato personalizado, mejoras laborales, etc.).

g. Compromiso ético docente

Compromiso del docente con su labor, con la sociedad a la que representa, así como con su historia, cultura, conocimiento y sus valores lo que implica que debe ser consecuente con su dicho, ser abierto, honesto, amable, firme cuando tenga que serlo y actuar diferenciando en el espacio de la escuela el que corresponde a los colegas, directivos, alumnos y padres de familia. Dicha forma de actuar debe estar en congruencia con sus principios y valores personales, así como con los de la institución.

h. Competencia

Es el conjunto de capacidades o habilidades que tienen las personas para efectuar tareas en contextos diferentes o hacer frente a situaciones diversas, de manera eficaz, utilizando para ello actitudes, habilidades y conocimientos, previamente adquiridos.

Las competencias permiten a los estudiantes captar las características del entorno, comprender los hechos que se observan y actuar sobre esa base, pudiendo de este modo resolver problemas diferentes de los que se presentan en el aula.

i. Didáctica

Hace referencia al manejo de procedimientos, principios y técnicas para el logro de los objetivos y propósito de la asignatura, en términos más técnicos la didáctica es la rama de la Pedagogía que se encarga de buscar métodos y técnicas para mejorar la enseñanza, definiendo las pautas para conseguir que los conocimientos lleguen de una forma más eficaz a los educados.

j. Desempeño docente

Se refiere al profesional que desarrolla su actividad manejando recursos metodológicos y estrategias en un contexto de enseñanza aprendizaje en el que la planificación, la gestión de clase y la interacción con los alumnos desempeña un papel importante. El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno.

k. Evaluación

Es la determinación sistemática del valor y el significado de algo o alguien en función de unos criterios respecto a un conjunto de normas, La evaluación de los aprendizajes es un componente del proceso educativo, a través del cual se observa, recoge y analiza información significativa, respecto de las posibilidades, necesidades y logros de los alumnos, con la finalidad de reflexionar, emitir juicios de valor y tomar decisiones pertinentes y oportunas para el mejoramiento de sus aprendizajes.

I. Gestión Educativa

Es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales. Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad.

m. Práctica pedagógica

Se define como la capacidad que tiene el docente en transformar el saber que posee (científico) al saber posible de ser enseñado, en el cual el docente realiza una despersonalización de su conocimiento de tal forma de que los educandos se apropien de él. También podemos decir que la práctica pedagógica es todo aquello que acontece al docente en su labor educativa y todo lo que está involucrado y lo que lleva a cabo, como son sus actividades, sus relaciones con maestros y padres de familia, sus actitudes, modo de vida, problemas personales como ser humano, situaciones económicas, condiciones culturales y sociales.

n. Satisfacción Laboral

Actitud general de un individuo hacia su puesto de trabajo. La satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya

que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.

Los factores que históricamente se han relacionado con altos grados de satisfacción laboral son: las tareas intelectualmente estimulantes, los retos continuados, las recompensas equitativas, las posibilidades reales de promoción, unas condiciones ambientales, higiénicas y de seguridad idóneas y una buen relación con jefes y compañeros.

1.4 MARCO LEGAL

2.3.1 Ley Universitaria N° 30220

2.3.2 Ley General de Educación N° 28044 y sus modificatorias

2.3.3 Estatuto de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga

2.3.4 Reglamento General de evaluación de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.

2.3.5 Reglamento de Grados de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.

CAPÍTULO II
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Las instituciones educativas, ya sea de educación básica o superior, tienen como propósito brindar una educación de calidad. Esto es, su razón de ser es la formación de sus estudiantes de la mejor manera posible para que puedan estar al servicio de la comunidad. Para ello es necesario que sus integrantes, principalmente los docentes, se identifiquen plenamente con la institución, es decir adquieran lo que hoy se denomina compromiso organizacional.

Este, es entendido como la identificación del trabajador con su organización. Pero esta identificación repercutirá en la práctica pedagógica de los docentes, lo que quiere decir que a mayor identificación con la institución hay mejor desarrollo de la práctica pedagógica.

Se entiende que la práctica pedagógica es el proceso consciente que tiene como propósito mejorar el desempeño de los docentes sobre la base de la reflexión y autoanálisis, en procura de ser un docente de calidad. Cuando el docente reflexiona habitualmente sobre su desempeño, cuando gestiona adecuadamente el aprendizaje de sus estudiantes, se trata de un docente de calidad, es decir, es un profesional de la educación que trata de obtener resultados favorables en los aprendizajes de sus estudiantes. Un docente de calidad, entonces, no sólo tiene conocimiento sólido de los contenidos curriculares, sino también tiene experiencia y conocimientos sobre qué debe hacer en su sala de clases para que sus estudiantes aprendan y mejoren sus aprendizajes.

Pero la práctica pedagógica no es un hecho aislado, sino que se presenta en un contexto determinado, de manera que forma parte de esa realidad. Presenta una serie de dimensiones o componentes que son como herramientas para orientarlas hacia el aprendizaje de los estudiantes.

Pero en la ciudad de Nasca se observa que muchos docentes no hacen análisis de su práctica pedagógica, lo que significa que nunca hacen un análisis reflexivo de la forma cómo desarrollan su labor docente.

Por esa razón en esta investigación se pretende establecer la relación que existe entre el compromiso organizacional con la calidad de la práctica pedagógica y así poder determinar los aspectos en los cuales haya que reforzar o reorientar.

2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

2.2.1 Problema General

¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica?

2.2.2 Problemas Específicos

PE1. ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en su dimensión personal en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica?

PE2. ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en su dimensión institucional en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica?

PE3. ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en su dimensión interpersonal en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica?

PE4. ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en su dimensión didáctica en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica?

PE5. ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en su dimensión valoral en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica?

2.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1 Justificación

El trabajo a desarrollar se justifica porque en la actualidad, uno de los factores que contribuyen al logro de la calidad educativa es el compromiso organizacional que tienen los docentes para con sus planteles. Es fácil inferir que los docentes que no se sienten identificados con sus instituciones educativas, no podrán desarrollar eficientemente su labor. Este trabajo se hace mucho más justificable aún, cuando se trata de buscar la relación con la práctica pedagógica que cumplen los docentes. Pero además, se justifica porque con seguridad hará aportes significativos para el mejoramiento del desempeño pedagógico del docente.

2.3.2 Importancia

Su importancia radica en que hace aporte de carácter teórico y práctico.

a. Importancia Teórica

Para el desarrollo de este trabajo se está y se seguirá acopiando información actualizada acerca de la importancia que tiene el compromiso organizacional y la práctica pedagógica de los docentes del cercado de Nasca. El registro de las informaciones referidas a las variables en estudio permitirá incrementar y profundizar los conocimientos que servirán como soporte básico y fundamental en la construcción del marco teórico.

b. Importancia Práctica

En el aporte práctico el estudio constituye una experiencia invaluable para los profesionales de la educación, así como para docentes, padres de familia y estudiantes porque al ponerse en práctica las conclusiones y sugerencias se comprobará la relación existente entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en los docentes de las instituciones educativas seleccionadas para este estudio. Además sobre la base de sus resultados, se podrán desarrollar otras investigaciones incorporando incluso más y nuevas variables.

2.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.4.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica.

2.4.2 Objetivos Específicos

- OE1.** Describir la relación que existe entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en su dimensión personal en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica.

- OE2.** Identificar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en su dimensión institucional en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica.

- OE3.** Analizar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en su dimensión interpersonal en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica.

- OE4.** Explicar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en su dimensión didáctica en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica.

- OE5.** Describir la relación que existe entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en su dimensión valoral en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica.

2.5 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.5.1 Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica.

2.5.2 Hipótesis Específicas

HE1. Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en su dimensión personal en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica.

HE2. Existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en su dimensión institucional en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica.

HE3. Existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en su dimensión interpersonal en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica.

HE4. Existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en su dimensión didáctica en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica.

PE5. Existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en su dimensión valoral en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica.

2.6 VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

2.6.1 Identificación de variables

VARIABLES	DIMENSIONES
VARIABLE "X" COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Afectivo
	De continuidad
	Normativo
VARIABLE "Y" PRÁCTICA PEDAGÓGICA	Personal
	Institucional
	Interpersonal
	Didáctica
	Valoral

2.6.2 Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable X: Compromiso organizacional	Es una relación o vínculo entre las personas con las organizaciones. Es la identificación de los trabajadores con las necesidades y objetivos de la institución para la que trabaja. Es como “ponerse la camiseta” de la organización.	Es el vínculo que hay entre los trabajadores con sus organización basado en la afectividad, continuidad y normatividad.	Afectiva	<ul style="list-style-type: none"> - Hace sugerencias a sus superiores - Comunica dificultades a sus superiores - Hace observaciones a sus superiores 	Escala de intervalo
			De continuidad	<ul style="list-style-type: none"> - Convenios con su institución - Posibilidades de alguna utilidad económica - Consulta con sus subordinados 	
			Normativa	<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo de contrato o de nombramiento - Fecha de vencimiento de contrato o nombramiento 	

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable X: Práctica pedagógica	La práctica pedagógica está referida a las actividades que realizan los docentes en las aulas. Está integrada por varios elementos: los docentes, el currículo, los estudiantes y el proceso, siendo los docentes quienes le dan sentido a dicha práctica.	La práctica pedagógica es el conjunto de actividades que realizan los docentes en las aulas y que incluye las dimensiones .	Personal	<ul style="list-style-type: none"> - Ideales como persona - Aspiraciones personales - Proyectos personales 	Escala de intervalo
			Institucional	-	
			Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones entre docentes - Relaciones entre docentes y personal directivo - Relaciones entre docentes y PPF - Relaciones entre docentes y estudiantes 	
			Didáctica	<ul style="list-style-type: none"> - Dominio de contenidos - Utilización de recursos didácticos - Aplicación de estrategias adecuadas 	
			Valoral	<ul style="list-style-type: none"> - Valores personales - Actitudes - Prácticas 	

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 Tipo y nivel. La investigación desarrollada de acuerdo a su aplicación es de tipo básico, porque su propósito es profundizar los conocimientos con respecto al compromiso organizacional de los integrantes de una institución educativa, en este caso, de las instituciones de Educación Inicial de Nasca. Pero además, tiene como propósito verificar en qué medida dicho compromiso organizacional se relaciona con la práctica pedagógica que cumplen los docentes de la muestra.

De acuerdo al criterio de ocurrencia de los hechos es de tipo retrospectiva porque detalla características sobre hechos o fenómenos ya ocurridos, es decir, los datos ya se encuentran en la realidad para ser recolectados y analizados. Tomando en cuenta el periodo de estudio es tipo transversal porque se recogió la información en un solo momento, y a partir de los datos hallados se pudo determinar las relaciones existentes entre ambas variables.

De acuerdo a la manipulación de variables es de tipo No Experimental, por tanto no hubo grupo control ni grupo experimental, pues no se ejecutó experimento alguno.

Según la tipificación actual, esta investigación corresponde al nivel descriptivo correlacional, porque primero describió las características de las variables en estudio y luego estableció la relación entre ellas.

3.1.2 Diseño de la investigación

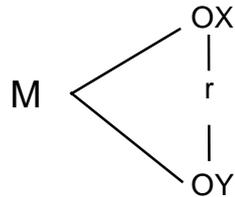
De acuerdo al tipo y propósitos de la investigación, el diseño que correspondió utilizar fue el “diseño descriptivo correlacional”, porque:

- Según la hipótesis, se trató de hallar la relación existente entre las variables independiente y dependiente.
- Se necesitó obtener el coeficiente de correlación existente entre

las variables.

- Tomando como base la mayor o menor (o inexistente) correlación, se aceptaron las hipótesis de investigación.

Por todo ello es que el diagrama del diseño seleccionado fue:



Donde:

M = Muestra

OX = Conjunto de informaciones sobre la V.X. Compromiso Organizacional

OY = Conjunto de informaciones sobre la V.Y. Práctica pedagógica

r = Coeficiente de correlación

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 Población

La población docente ascendió a 75 docentes que laboran en instituciones educativas de Inicial de tipo estatal que se encuentran en el cercado de la provincia de Nasca. Se ha considerado a estos docentes porque trabajan en condiciones similares pues sus centros laborales están ubicados en la zona urbana del cercado de Nasca, de manera que sus características semejan entre sí. No se ha considerado a docentes de las instituciones educativas rurales o de los distritos alejados porque sus realidades son diferentes y este hecho pudo haber distorsionado los resultados de este estudio.

La tabla siguiente detalla la población estudio:

Institución Educativa	Cantidad de docentes
Jesús mi Buen Pastor	12
Clara Canales Geldres	9
San Martin	11
Buena Fe	6
Cajuca	6
Montessori	12
Niño Jesús de Praga	19
TOTAL	75

3.2.2 Muestra

Para efectos de este estudio, por la adecuada cantidad de docentes, se ha considerado a la totalidad de la población, de manera que la muestra es equivalente a ella. Tal como se aprecia:

Institución Educativa	Cantidad de docentes
Jesús mi Buen Pastor	12
Clara Canales Geldres	9
San Martin	11
Buena Fe	6
Cajuca	6
Montessori	12
Niño Jesús de Praga	19
TOTAL	75

CAPÍTULO IV
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
DE INVESTIGACIÓN

4.1 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica empleada en la recolección de datos fue la encuesta y el fichaje, fundamentalmente.

La técnica de encuesta fue aplicada a los docentes de la muestra con el propósito de recoger información sobre el grado de Compromiso organizacional y las características de su Práctica pedagógica desagregada en las siguientes dimensiones: Personal, Institucional, Interpersonal, Didáctica y Valoral.

La técnica del fichaje se aplicó para recoger y consignar la información sobre las bases teóricas y antecedentes de la información. Nos facilitó construir el marco teórico de la investigación.

4.2 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

a. Cuestionario de Encuesta. Se aplicó el cuestionario de encuesta a los docentes integrantes de la muestra y consistió en dos tests: uno para recoger datos sobre el compromiso organizacional (24 ítems) y el segundo para la práctica pedagógica (25 ítems).

b. Fichas de Investigación. Se emplearon las fichas textuales y de resumen para registrar la información obtenida de las fuentes bibliográficas consultadas para elaborar el Marco Teórico entre otros contenidos.

4.3 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Para hacer el análisis y la interpretación de datos se procedió de la siguiente manera:

- **Clasificación de los Datos.** Haciendo uso de las tablas de distribución

de frecuencias los datos fueron agrupados de acuerdo a las variables en estudio, previendo las condiciones para su posterior presentación.

- **Codificación de los Datos.** Con el propósito de facilitar el análisis estadístico de los datos que se obtuvieron, fue conveniente asignarles códigos numéricos para su identificación rápida y así poder hacer un seguimiento más profundo.
- **Tabulación de los Datos.** Se procedió a presentar los datos estadísticos en forma de tablas o cuadros, siendo necesario para ello elaborar cuadros estadísticos de acuerdo con la orientación del diseño de investigación optado.
- **Análisis e Interpretación de Datos.** El análisis de datos consistió en separar el todo en las correspondientes partes, con la finalidad de identificar los aspectos particulares de dichos datos.
Para el análisis e interpretación de los resultados se recurrió al análisis estadístico del coeficiente de correlación de Pearson y el diagrama de dispersión de datos. Estos recursos fueron empleados para determinar el signo y sentido de la relación.

CAPÍTULO V
CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

5.1. Contrastación de la Hipótesis General

Con el propósito de contrastar las hipótesis se hicieron análisis estadísticos como el Coeficiente de Correlación de Pearson y el Diagrama de dispersión de datos. En tal sentido, se contrastó primero la hipótesis general y a continuación las específicas.

Esta hipótesis general fue enunciada así:

Existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica.

Para validar esta hipótesis se cumplió la siguiente secuencia:

1º Formulación de las correspondientes Hipótesis Estadísticas

a. Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$

NO Existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica.

b. Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

Existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica.

2º Nivel de significación

$\alpha = 0,05$ (Prueba bilateral)

3º Estadígrafos de Prueba

Se utilizó el **Coefficiente de Correlación Simple y Diagrama de dispersión de datos**. El procesamiento de los datos se realizó haciendo uso del Software estadístico Excel, 2013.

a. Coeficiente de correlación de Pearson entre las variables Nivel de comunicación interna y Gestión del aprendizaje

TABLA N° 01

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN
VARIABLES COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Y PRÁCTICA PEDAGÓGICA

	Variable Compromiso Organizacional	Variable Práctica Pedagógica
Variable Compromiso Organizacional	1	
Variable Práctica Pedagógica	0.91661114*	1

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

De acuerdo a los principios de la estadística inferencial, cuando el nivel de significancia obtenido es menor que 0,05 (que es el nivel de significancia propuesto), la distribución de datos es normal, y en este caso, además de que los datos son cuantitativos, se debe obtener el coeficiente de correlación de Pearson. Este análisis están dentro de las llamadas pruebas paramétricas.

En tal sentido, los datos recolectados se procesaron con el Programa Excel, versión 2013, y se obtuvo el resultado de que existe una correlación positiva muy alta entre las variables Compromiso Organizacional y Práctica Pedagógica en las instituciones de educación Inicial de Nasca. Se llega a esta

conclusión porque el coeficiente de correlación obtenido es 0.91661114 y de acuerdo al Baremo que existe y que se utiliza para estos casos, este valor del coeficiente de correlación tiene dicho significado. El baremo mencionado es el siguiente:

Valor	Significado
- 1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Como el valor del coeficiente de correlación es positivo y muy cercano al valor 1, se asume que a un alto Nivel de Compromiso Organizacional le corresponde una alta calidad de Práctica Pedagógica, y viceversa, a un bajo nivel de Compromiso Organizacional, le corresponde una baja calidad de la Práctica Pedagógica.

b. Diagrama de dispersión de datos de las variables Compromiso Organizacional y Práctica Pedagógica.

Con el propósito de validar la hipótesis general se puede utilizar también el Diagrama de dispersión de datos que permite determinar el sentido y signo de la relación entre las variables en estudio.

En ese sentido, los datos de la variable Compromiso Organizacional se ubican en el eje horizontal (X) y los correspondientes a la variable Práctica Pedagógica están en el eje vertical (Y).

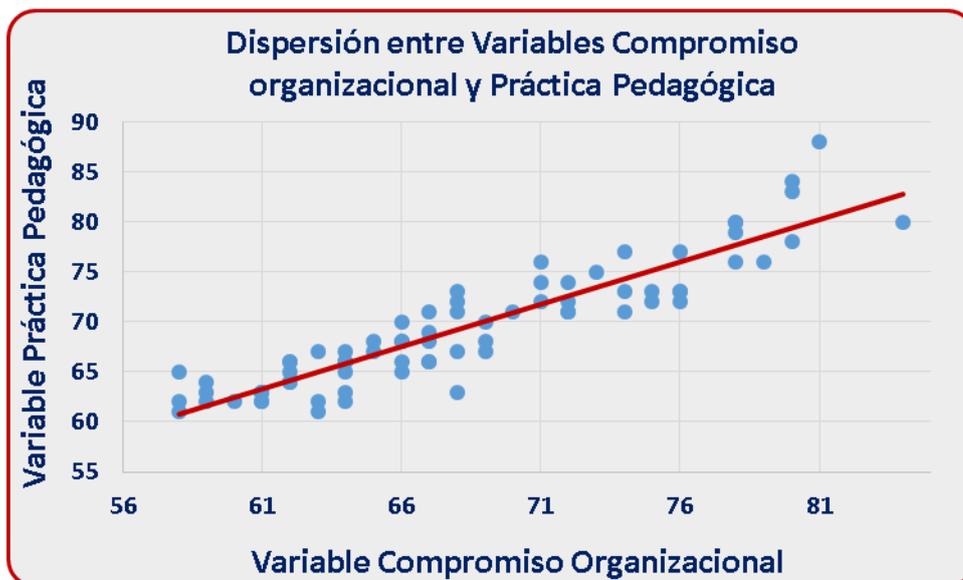


FIGURA N° 1. Dispersión de datos entre variables Compromiso Organizacional y Práctica Pedagógica.

De conformidad con el diseño escogido para esta investigación, el propósito no es buscar la relación causal entre las variables, sino la grado de relación funcional entre ellas. Este último tipo de relación se presenta en tres niveles: positiva, negativa y nula.

Ahora bien, como se aprecia en la figura N° 1, a medida que aumenta el grado de compromiso organizacional también incrementa la calidad de la práctica pedagógica, esto quiere significar que hay una relación positiva y directa entre las variables de este trabajo. Se extrae esta conclusión porque, como se puede notar, todos los datos están rodeando a la línea de tendencia y esto quiere decir que la relación es fuerte, positiva y alta.

4º Decisión

Basado en los análisis realizados, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), por lo que se puede ratificar que las variables Compromiso Organizacional y Práctica Pedagógica en la muestra de estudio, se relacionan de manera directa y significativa.

6.2 Contrastación de hipótesis específicas

6.2.1 Contrastación de la Hipótesis específica 1.

Esta hipótesis fue formulada así:

Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en su dimensión personal en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica.

Para validar esta hipótesis se tomó en cuenta la estadística inferencial y se cumplieron los siguientes pasos:

1º Formulación de las correspondientes Hipótesis Estadísticas

a. Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$

NO existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en su dimensión personal en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica.

b. Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en su

dimensión personal en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica.

2º Nivel de significación

$\alpha = 0,05$ (Prueba bilateral)

3º Estadígrafos de Prueba

Se utilizó el **Coefficiente de Correlación de Pearson** y el **Diagrama de dispersión de datos**. Igualmente, el análisis de los datos se realizó haciendo uso del Software estadístico Excel, 2013.

a. Coeficiente de correlación de Pearson entre la Variable Compromiso Organizacional y la dimensión personal de la variable Práctica Pedagógica.

TABLA N° 02

CORRELACIÓN ENTRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DIMENSIÓN PERSONAL DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA

	<i>Nivel de Compromiso organizacional</i>	<i>Dimensión Personal</i>
<i>Nivel de Compromiso organizacional</i>	1	
<i>Dimensión Personal</i>	0.8088989*	1

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

Cuando la distribución de datos es normal, como sucede en este caso, se emplea la correlación de Pearson para hacer los análisis o pruebas paramétricas.

En ese sentido, los datos recogidos fueron tratados con el programa Excel 2013, y se obtuvo como resultado que sí hay correlación positiva alta entre el nivel de compromiso organizacional y la dimensión personal de la práctica pedagógica. Se llega a esta conclusión porque el coeficiente de correlación obtenido es 0.8088989 y de acuerdo al Baremo referido anteriormente este valor tiene ese significado.

Ahora bien, como este coeficiente de correlación es positivo y está próximo a 1, se admite que a un alto nivel de compromiso organizacional, le corresponde una alta calidad de la práctica pedagógica en su dimensión personal y viceversa, a un bajo nivel de Compromiso organizacional en la Facultad, le corresponde una baja calidad de la práctica pedagógica en su dimensión personal.

b. Diagrama de dispersión de datos de la Variable Nivel de Compromiso organizacional y la Dimensión Personal de la práctica pedagógica.

Igualmente, se hizo uso del diagrama de dispersión de datos para determinar el sentido y signo de la relación entre la variable y dimensión mencionadas.

En este diagrama, los datos de la variable nivel de compromiso organizacional han sido ubicados en el eje horizontal (X) y los correspondientes a la dimensión personal de la práctica pedagógica, en el eje vertical (Y).

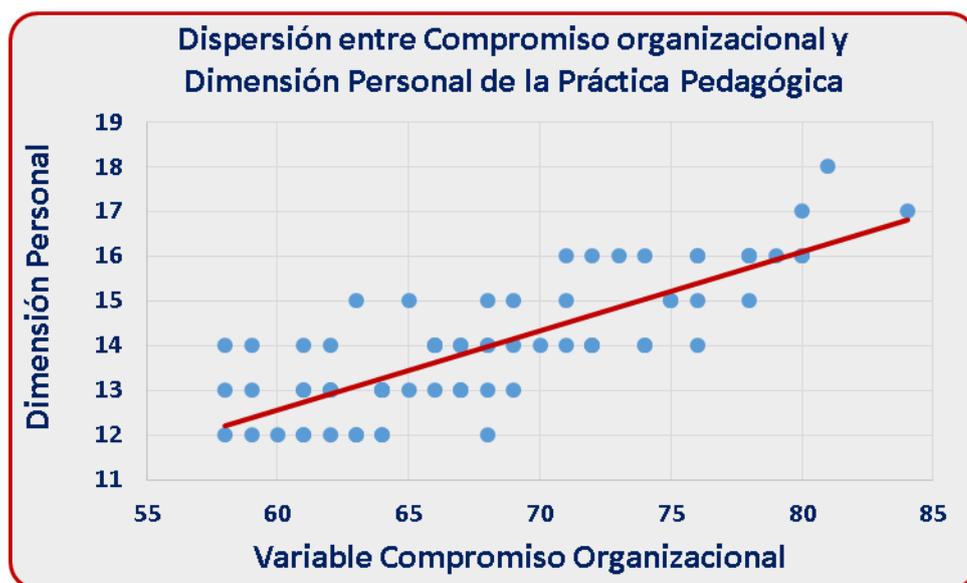


FIGURA N° 2. Dispersión de datos entre variable compromiso organizacional y dimensión personal de la práctica pedagógica.

El diagrama de la figura N° 2 muestra la relación funcional entre la variable y dimensión en estudio. A medida que aumenta el nivel de compromiso organizacional también se incrementa la calidad de la práctica pedagógica en su dimensión personal, lo que significa que hay una relación positiva y directa entre ambas. Se concluye así debido a que casi la totalidad de datos se encuentran rodeando a la línea de tendencia, hecho que indica que la relación es fuerte, positiva y alta.

4º Decisión

Sobre la base de los análisis realizados, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), de manera que se puede aseverar que la variable nivel de compromiso organizacional y la dimensión personal de la práctica pedagógica en la muestra de estudio, se relacionan de manera directa y significativa.

6.2.2 Contrastación de la Hipótesis Específica 2.

Esta hipótesis enuncia que:

Existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en su dimensión institucional en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica.

Igual que en los casos anteriores, se ha cumplido los siguientes pasos:

1º Formulación de las correspondientes Hipótesis Estadísticas

a. Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$

NO existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en su dimensión institucional en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica.

b. Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

Existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en su dimensión institucional en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica.

2º Nivel de significación

$\alpha = 0,05$ (Prueba bilateral)

3º Estadígrafos de Prueba

Se procedió a obtener el **Coefficiente de Correlación Simple y Diagrama de dispersión de datos**, para lo cual se utilizó el Software estadístico Excel, 2013.

- a. **Coefficiente de correlación de Pearson entre la Variable Nivel de compromiso organizacional y dimensión institucional de la práctica pedagógica.**

TABLA N° 03

CORRELACIÓN ENTRE NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DIMENSIÓN INSTITUCIONAL DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA

	<i>Nivel de compromiso organizacional</i>	<i>Dimensión Institucional</i>
<i>Nivel de compromiso organizacional</i>	1	
<i>Dimensión Institucional</i>	0.7791024	1

Como se observa en la tabla precedente existe una correlación positiva alta entre el Nivel de compromiso organizacional y la práctica pedagógica en su dimensión institucional. Se hace esta aseveración porque el coeficiente de correlación obtenido es 0.7791024 y de acuerdo al Baremo aludido antes, este valor tiene dicho significado.

En efecto, como el valor del coeficiente de correlación es positivo y próximo a 1, se infiere que a un alto Nivel de compromiso organizacional, le corresponde un alto nivel de práctica pedagógica en su dimensión institucional, y

viceversa, a un bajo nivel de compromiso organizacional, le corresponde un bajo nivel de práctica pedagógica en su dimensión institucional.

b. Diagrama de dispersión de datos de la variable nivel de compromiso organizacional y dimensión institucional de la práctica pedagógica.

Como se viene sosteniendo, el diagrama de dispersión de datos define el sentido y signo de la relación que existe entre la variable y dimensiones en estudio.

Así, los datos de la variable nivel de compromiso organizacional están ubicados en el eje horizontal (X) y los correspondientes a la dimensión institucional, en el eje vertical (Y).

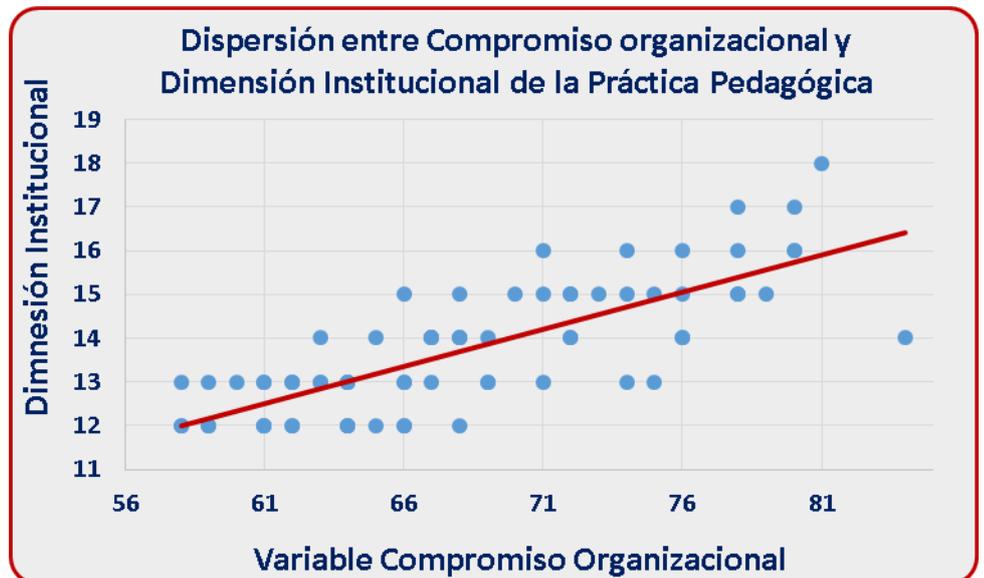


FIGURA N° 3. Dispersión de datos entre variable compromiso organizacional y dimensión institucional de la práctica pedagógica.

De conformidad con lo que se observa en la figura N° 3, a medida que aumenta el nivel de compromiso organizacional también aumenta la calidad de la práctica

pedagógica en su dimensión institucional. Esto quiere decir que hay una relación positiva y directa entre ambas. A esto se agrega el hecho de que la mayoría de datos se encuentra en las proximidades de la línea de tendencia, lo que indica que la relación es fuerte, positiva y alta.

4º Decisión

Sobre la base de los análisis realizados, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), así que se puede afirmar que la variable nivel de compromiso organizacional y la dimensión institucional de la práctica pedagógica en la muestra de estudio, se relacionan de manera directa y significativa.

6.2.3 Contrastación de la hipótesis específica 3.

Esta hipótesis fue planteada en los siguientes términos:

Existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en su dimensión interpersonal en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica.

En igualdad de condiciones que en los casos precedentes, se ha utilizado la estadística inferencial y se cumplió los siguientes pasos:

1º Formulación de las correspondientes Hipótesis Estadísticas

a. Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$

NO existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en su dimensión interpersonal en los docentes de las

instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica.

b. Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

Existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en su dimensión interpersonal en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica.

2º Nivel de significación

$\alpha = 0,05$ (Prueba bilateral)

3º Estadígrafos de Prueba

Se utilizó el obtuvo el **Coefficiente de Correlación Simple** y se construyó el **Diagrama de dispersión de datos**. Los datos fueron procesados con el Software estadístico Excel, 2013.

a. Coeficiente de correlación de Pearson entre la Variable Nivel de compromiso organizacional y práctica pedagógica en su dimensión interpersonal

TABLA N° 04

CORRELACIÓN ENTRE NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DIMENSIÓN INTERPERSONAL DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA

	<i>Nivel de compromiso organizacional</i>	<i>Dimensión interpersonal</i>
<i>Nivel de compromiso organizacional</i>	1	

*Dimensión
interpersonal*

0.82736044

1

Como parte de las pruebas paramétricas que se usa en estos casos, se ha hecho uso del coeficiente de correlación de Pearson.

Para hacer los análisis de los datos recogidos se utilizó el programa Excel 2013 y el resultado indica que existe una correlación positiva alta entre el nivel de compromiso organizacional y la dimensión interpersonal de la práctica pedagógica de los docentes de la muestra. Se hace esta afirmación porque el coeficiente de correlación obtenido es 0.82736044 y de acuerdo al Baremo referido anteriormente este valor tiene dicho significado.

También se puede reiterar que, como el coeficiente de correlación es positivo y está muy próximo al 1, se infiere que a un alto nivel de compromiso organizacional, le corresponde una alta calidad de la práctica pedagógica en su dimensión interpersonal y viceversa, a un bajo nivel de compromiso organizacional, le corresponde una baja calidad de la práctica pedagógica en su dimensión interpersonal.

b. Diagrama de dispersión de datos correspondientes a la Variable nivel de compromiso organizacional y práctica pedagógica en su dimensión interpersonal

El diagrama de dispersión de datos indica el sentido y signo de la relación que hay entre la variable y dimensión mencionadas.

Así, en la figura que se muestra a continuación, los datos de la variable compromiso organizacional están ubicados en el eje horizontal (X) y los de la dimensión interpersonal, en el eje vertical (Y). La dispersión de los datos muestra con

nitidez que existe la relación que se plantea en esta hipótesis de trabajo.

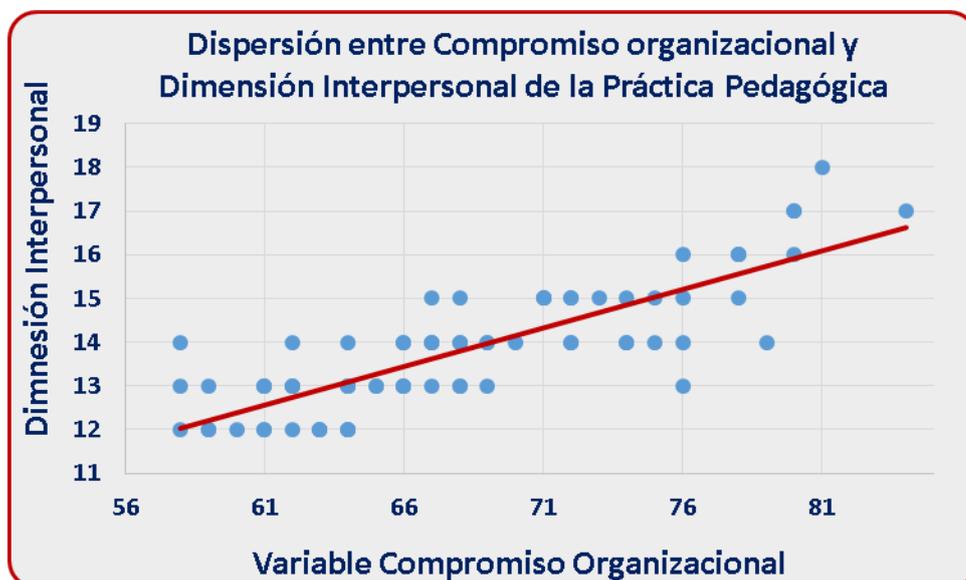


FIGURA N° 4. Dispersión de datos entre variable compromiso organizacional y dimensión interpersonal de la variable práctica pedagógica.

De conformidad con lo que se observa en la figura N° 4, a medida que aumenta el nivel de compromiso organizacional también aumenta la práctica pedagógica en su dimensión interpersonal, lo que significa que hay una relación positiva y directa entre ambas. A esto se adiciona que la totalidad de datos están en las inmediaciones de la línea de tendencia, lo que indica que la relación es positiva y alta.

4º Decisión

Sobre la base de los análisis hechos, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), de manera que se puede afirmar que la variable nivel de compromiso organizacional y la calidad de la práctica pedagógica en su dimensión interpersonal en la muestra de estudio se relacionan de manera directa y alta.

6.2.4 Contrastación de la hipótesis específica 4

La hipótesis específica 4 fue expresada como sigue:

Existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en su dimensión didáctica en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica.

Para validar esta hipótesis específica, así como en los casos anteriores, se ha procedido de la siguiente manera:

1º Formulación de las correspondientes Hipótesis Estadísticas

a. Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$

NO existe relación directa y significativa entre el nivel de compromiso organizacional y la calidad de la práctica pedagógica en su dimensión didáctica en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica.

b. Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

Existe relación directa y significativa entre el nivel de compromiso organizacional y la calidad de la práctica pedagógica en su dimensión didáctica en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica.

2º Nivel de significación

$\alpha = 0,05$ (Prueba bilateral)
--

3º Estadígrafos de Prueba

Los estadígrafos que se emplearon fueron el **Coefficiente de Correlación Simple y Diagrama de dispersión de datos** que fueron obtenidos haciendo uso del Software estadístico Excel, 2013.

a. Coeficiente de correlación de Pearson entre la variable compromiso organizacional y la dimensión didáctica

TABLA N° 05

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN ENTRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN DIDÁCTICA

	<i>Variable compromiso organizacional</i>	<i>Dimensión didáctica</i>
<i>Variable compromiso organizacional</i>	1	
<i>Dimensión didáctica</i>	0.78963383	1

Los resultados obtenidos muestran que existe una correlación positiva alta entre el nivel de compromiso organizacional y la dimensión didáctica de la práctica pedagógica. Se llega a esta afirmación debido a que el coeficiente de correlación obtenido es 0.78963383 y de acuerdo al Baremo referido anteriormente este valor tiene dicho significado.

En efecto, como el valor del coeficiente de correlación es positivo y está próximo al 1, se admite que un alto compromiso organizacional en las instituciones educativas de Inicial de

Nasca, le corresponde un alto nivel de práctica pedagógica en su dimensión didáctica, y viceversa, a un bajo compromiso organizacional, le corresponde un bajo nivel de práctica pedagógica en su dimensión didáctica.

b. Diagrama de dispersión de datos correspondientes a la Variable compromiso organizacional y dimensión didáctica de la práctica pedagógica.

El diagrama de dispersión de datos permite determinar el sentido y signo de la relación que existe entre la variable y dimensión mencionadas.

Así, los datos de la variable nivel de compromiso organizacional están ubicados en el eje horizontal (X) y los correspondientes a la dimensión didáctica de la práctica pedagógica, en el eje vertical (Y).

Según se observa en la figura N° 5, a medida que aumenta el nivel de compromiso organizacional también aumenta la calidad de la práctica pedagógica en su dimensión didáctica, lo que significa que hay una relación positiva y directa entre ambas. A esto se agrega que los datos están rodeando la línea de tendencia, lo que indica que la relación positiva y alta.

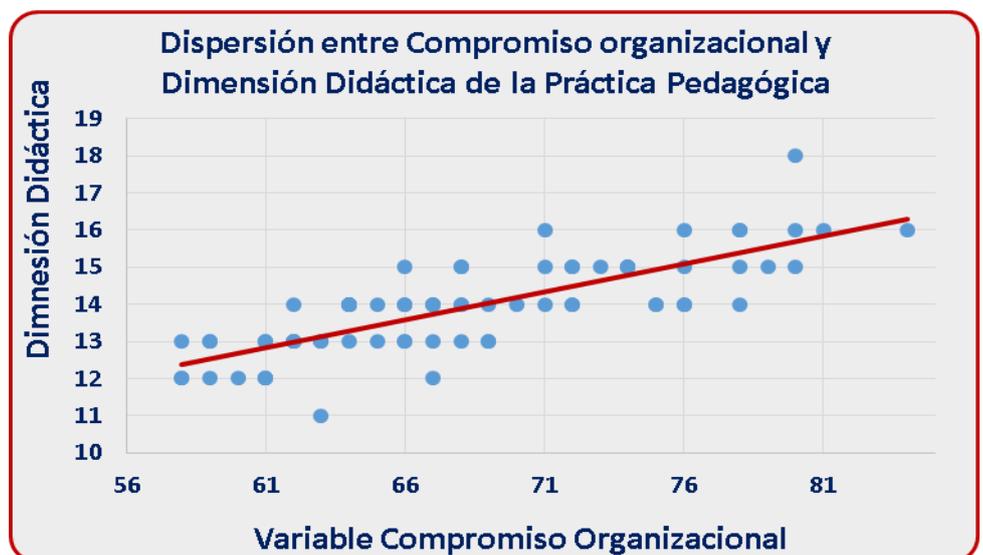


FIGURA N° 5. Dispersión de datos entre variable compromiso organizacional y dimensión didáctica de la práctica pedagógica.

4º Decisión

A partir de los análisis realizados, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), de manera que se reitera que la variable compromiso organizacional y la práctica pedagógica en su dimensión didáctica, en la muestra de estudio, se relacionan de manera directa positiva y alta.

6.2.5 Contrastación de la hipótesis específica 5

La hipótesis específica 5 fue enunciada como sigue:

Existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en su dimensión valoral en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica.

Para validar esta hipótesis específica, así como en los casos anteriores, se ha procedido de la siguiente manera:

1º Formulación de las correspondientes Hipótesis Estadísticas

c. Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$

NO existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en su dimensión valoral en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica.

d. Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

Existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en su dimensión valoral en los docentes de las instituciones educativas de

2º Nivel de significación

$\alpha = 0,05$ (Prueba bilateral)

3º Estadígrafos de Prueba

Los estadígrafos utilizados fueron el **Coefficiente de Correlación Simple** y **Diagrama de dispersión de datos**.

- a. **Coefficiente de correlación de Pearson entre la variable compromiso organizacional y la dimensión valoral**

TABLA N° 06

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN ENTRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN VALORAL

	<i>Variable compromiso organizacional</i>	<i>Dimensión valoral</i>
<i>Variable compromiso organizacional</i>	1	
<i>Dimensión valoral</i>	0.77842855	1

Los resultados obtenidos muestran que existe una correlación positiva alta entre el nivel de compromiso organizacional y la dimensión valoral de la práctica pedagógica. Se llega a esta afirmación debido a que el coeficiente de correlación obtenido

es 0.77842855 y de acuerdo al Baremo referido anteriormente este valor tiene dicho significado.

En efecto, como el valor del coeficiente de correlación es positivo y está cercano al 1, se acepta que a un alto compromiso organizacional en las instituciones educativas de Inicial de Nasca, le corresponde un alto nivel de práctica pedagógica en su dimensión valoral, y viceversa, a un bajo compromiso organizacional, le corresponde un bajo nivel de práctica pedagógica en su dimensión valoral.

c. Diagrama de dispersión de datos correspondientes a la Variable compromiso organizacional y dimensión valoral de la práctica pedagógica.

El diagrama de dispersión de datos permite determinar el sentido y signo de la relación que existe entre la variable y dimensión mencionadas.

En el diagrama que se muestra en seguida, los datos de la variable nivel de compromiso organizacional están ubicados en el eje horizontal (X) y los correspondientes a la dimensión valoral de la práctica pedagógica, en el eje vertical (Y).

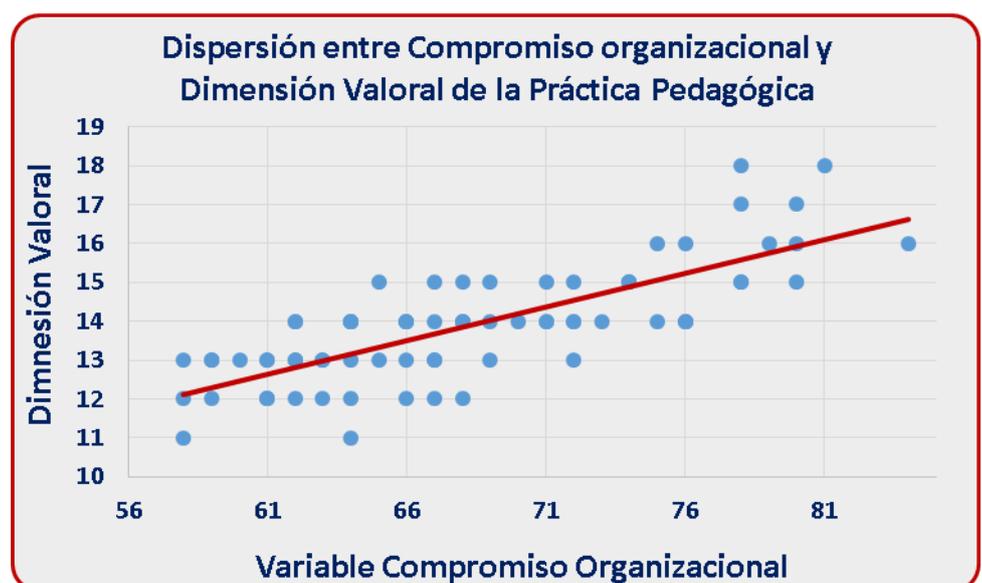


FIGURA N° 6. Dispersión de datos entre variable compromiso organizacional y dimensión valoral de la práctica pedagógica.

Según se observa en la figura N° 6, a medida que aumenta el nivel de compromiso organizacional también aumenta la calidad de la práctica pedagógica en su dimensión valoral, lo que significa que hay una relación positiva y directa entre ambas. A esto se agrega que los datos están muy cerca de la línea de tendencia, lo que indica que la relación positiva y alta.

4º Decisión

A partir de los análisis realizados, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), de manera que se reitera que la variable compromiso organizacional y la práctica pedagógica en su dimensión valoral, en la muestra de estudio, se relacionan de manera directa positiva y alta.

CAPÍTULO VI
PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN
Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 PRESENTACIÓN EN INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

TABLA N° 07
ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
APLICADO A LOS DOCENTES

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

N°	ÍTEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión afectiva						
1	Siento a los objetivos de mi institución educativa como si fueran míos.			X		
2	Disfruto conversando de mi institución educativa con otras personas.			X		
3	Muchas cosas me afectarían si yo decidiera y quisiera dejar esta institución ahora.				X	
4	Los problemas que tiene mi institución los considero como si fueran míos				X	
5	Siempre soy el primero en dar la iniciativa para cualquier actividad en la institución			X		
6	Para mí no es del todo ético estar cambiando de organización.			X		
7	Pongo en práctica los valores de la institución porque me identifico con ellos.			X		
8	Me siento emocionalmente ligado a esta institución educativa				X	
SUB TOTAL 1				15	12	
TOTAL 1		27				
Dimensión de Continuidad						
9	Pienso que si dejara esta institución, perdería una posibilidad de obtener algún beneficio.				X	
10	Mi institución ha invertido en mi superación por eso me costaría dejar de trabajar en ella.		X			
11	Sería demasiado costoso dejar este plantel en un futuro cercano.			X		
12	Temo de lo que podría pasar si dejo mi trabajo sin tener algún otro.			X		
13	Dejar de trabajar en esta institución significaría para mí considerables sacrificios personales			X		
14	Las cosas más importantes que me suceden guardan relación con mi trabajo				X	
15	Si me ofrecieran otro empleo, me costaría mucho aceptarlo por el tiempo que trabajo para este plantel				X	
16	Me resulta difícil dejar de trabajar para esta organización por temor a no poder encontrar otro			X		
SUB TOTAL 2			2	12	12	

TOTAL 2		26		
Dimensión Normativa				
17	Considero que debo seguir trabajando en esta institución porque creo que la lealtad es importante.		X	
18	Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi plantel			X
19	Soy consciente de que sigo permaneciendo en este plantel porque realmente necesito el trabajo		X	
20	Creo que una persona debe ser siempre leal a su institución			X
21	Me siento motivado para desempeñarme al máximo en las actividades de la escuela			X
22	Cumplo con mis funciones porque la organización así lo establece.		X	
23	Me siento motivado al realizar un proyecto nuevo dentro de la organización			X
24	Considero que cumpliendo con mis funciones, seguiré permaneciendo en esta institución educativa		X	
SUB TOTAL 3			12	16
TOTAL 3		28		
TOTAL GENERAL (1 + 2 + 3)		81		

INTERPRETACIÓN

De acuerdo con las características de este trabajo, se ha aplicado el “diseño descriptivo correlacional” porque la hipótesis postula obtener la relación entre las variables: compromiso organizacional y práctica pedagógica. Y para encontrar dicha relación fue necesario obtener el coeficiente de correlación entre ambas, dato que sirvió para tomar la decisión correspondiente con el fin de validar las hipótesis formuladas.

Porque son dos variables en estudio hubo la necesidad de aplicar también dos cuestionarios a razón de uno por cada variable. El que es objeto de este análisis corresponde a la variable Compromiso Organizacional que tiene los docentes de las instituciones educativas en estudio.

Esta variable, para su mejor tratamiento, fue desagregada en tres dimensiones: afectiva, de continuidad y normativa. Cada una de ellas fue evaluada a través de 8 ítems, lo que significa que todo el test de esta variable consta de 24 ítems y cada uno de ellos tuvo hasta 5 alternativas de respuesta, cuyos valores fluctúan de 1 a 5. De este modo, el test en su integridad tuvo la

posibilidad de alcanzar un valor máximo de 120 puntos y un mínimo de 24. Con el mismo criterio de análisis, se puede afirmar que cada dimensión pudo alcanzar un máximo de 40 puntos y un mínimo de 8.

En la tabla N° 7, como ejemplo, aparecen las respuestas emitidas por el docente identificado con el número 1, y también aparecen los puntajes por cada dimensión y el puntaje total del Test. En efecto, este docente ha calificado con 27, 26 y 28 puntos, respectivamente, a las dimensiones que componen esta variable Compromiso Organizacional. La sumatoria de los puntajes de las tres dimensiones asciende a 81 puntos.

Las alternativas fueron: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre. Y como se observa, este docente ha emitido un puntaje general de 81 puntos que significa para él, que el compromiso organizacional que tiene con su institución educativa es más que regular pues lo ubica por encima de la mitad de la escala. Algo similar sucede en cada una de las dimensiones en las cuales los puntajes emitidos por este docente se encuentran por encima de la mitad de 40 puntos que es el máximo puntaje que se puede obtener.

Con todo lo mencionado se puede interpretar que para este docente el compromiso organizacional que tiene para con su institución es más que regular, siendo necesario contar con una tabla de categorización para ubicar adecuadamente las respuesta de los docentes según los puntajes que hayan emitido.

TABLA N° 08

**TABLA DE CATEGORIZACIÓN PARA ANÁLISIS DE
VARIABLE NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

CATEGORÍAS	INTERVALO
Muy Alto	102 – 120
Alto	83 – 101
Regular	63 – 82
Bajo	43 – 62
Muy Bajo	24 – 42

EXPLICACIÓN

Para determinar las categorías en las que se pueden ubicar las respuestas de los docentes de acuerdo a las puntuaciones obtenidas en el cuestionario que se les aplicó, se ha construido la tabla N° 8 en la que se categorizan estas respuestas para hacer el análisis del instrumento.

Como en todo el test el puntaje máximo a obtener fue 120 y el mínimo 24, se han considerado hasta cinco categorías: Muy Alto (102 – 120), Alto (83 – 101), Regular (63 – 82), Bajo (43 – 62) y Muy Bajo (24 – 42).

De acuerdo a los puntajes que los docentes emitieron o se adjudicaron en sus evaluaciones se les ha ubicado en las categorías que les corresponde.

TABLA N° 09

**DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS EN VARIABLE
COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

CATEGORÍAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Muy Alto	0	0%
Alto	1	1,33%
Regular	57	76%
Bajo	17	22,67%
Muy Bajo	0	0%
TOTAL	75	100%



FIGURA N° 7. Respuestas emitidas para la Variable Compromiso Organizacional

INTERPRETACIÓN

La tabla N° 9 y Figura N° 7 muestran la distribución de las respuestas emitidas por los docentes en el cuestionario que corresponde a la variable compromiso organizacional.

Se observa que sólo 1 docente (1,33%) considera que tiene un Alto nivel de compromiso organizacional, 57 de ellos (76%) creen que tienen un Regular nivel de compromiso. También se observa que el 22,67% de docentes (17), considera que su compromiso para con la institución es Bajo.

A partir de estos datos se puede interpretar que el nivel de compromiso organizacional de los docentes para con su institución educativa no es óptimo porque la gran mayoría de docentes (76%) consideran que están medianamente comprometidos. En ese sentido, también se puede interpretar que 74 docentes (98,67%), casi la totalidad de la muestra, ubica al compromiso organizacional en las categorías regular y bajo, lo que quiere decir que su permanencia en el plantel está motivada sólo por razones particulares y no porque estén plenamente identificados con sus instituciones.

Es muy evidente la escasa cantidad y porcentaje de respuestas (1,33%) que se ubican en la categoría Alto. También destaca el hecho de que ningún docente se haya ubicado en la categoría Muy Alto.

TABLA N° 10

**CUESTIONARIO SOBRE PRÁCTICA PEDAGÓGICA
APLICADO A LOS DOCENTES**

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

N°	ÍTEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión personal						
1	El desarrollo de mis actividades gira alrededor de los propósitos que la institución educativa				X	
2	Estimo que se debe buscar permanentemente el logro de los objetivos de la institución educativa			X		
3	Deseo seguir formando parte de esta institución durante muchos años más				X	
4	Acepto los cambios que la dirección demanda porque sé que contribuirán a lograr más efectividad en la IE			X		
5	Estoy muy interesado en capacitarme en temas que generen mejoras en el cargo que ocupo				X	
SUB TOTAL 1				6	12	
TOTAL 1		18				
Dimensión institucional						
6	Para mí es un verdadero privilegio ser un colaborador en esta institución				X	
7	Cuando hablo de mi lugar de trabajo suelo afirmar "mi institución educativa", en lugar de "esa IE".				X	
8	Estoy consciente de que los cambios que proponen los directivos de la IE benefician a todos los que la integran			X		
9	Llevaría con dignidad una vestimenta que lleva bordado el logo de mi institución educativa				X	
10	Siento que apporto a la IE cuando propongo ideas que pueden generar cambios positivos			X		
SUB TOTAL 2				6	12	
TOTAL 2		18				
Dimensión interpersonal						
11	Trato de convencer a otros compañeros que todo cambio bien intencionado puede generar mejoras para todos			X		
12	Considero que mis compañeros que incumplen con respetar los valores institucionales deben ser sancionados				X	
13	Nos llevamos muy bien los profesores de la institución educativa donde laboro			X		
14	Son buenas las relaciones entre los docentes y los directivos de la Institución educativa donde laboro				X	
15	Son buenas las relaciones entre los docentes y los padres de familia de la Institución educativa donde laboro				X	

SUB TOTAL 3				6	12	
TOTAL 3		18				
Dimensión didáctica						
16	Siento necesidad de capacitarme para desempeñar mejor mi trabajo			X		
17	Siempre trato de hacer innovaciones en mi trabajo			X		
18	Trato de utilizar nuevas y variadas estrategias de enseñanza			X		
19	Renuevo el material educativo como medio auxiliar de clase			X		
20	Trato siempre de estar actualizado o dominar los contenidos a desarrollar en clase.			X		
SUB TOTAL 4				12	4	
TOTAL 4		16				
Dimensión valoral						
21	Me gustaría ver colocado en las paredes de todas las áreas de mi IE, la lista de valores que deben practicarse			X		
22	Comento con orgullo a todas las personas que pertenezco a esta institución educativa				X	
23	Estoy muy identificado con esta IE y si hay otra oportunidad de trabajo lo pensaría antes de renunciar			X		
24	Aunque existan críticas para la IE en la que laboro, mi confianza en ella se mantiene firme				X	
25	Es usual en mi Institución Educativa fomentar y practicar los valores en los niños y docentes				X	
SUB TOTAL 5				6	12	
TOTAL 5		18				
TOTAL GENERAL (1 + 2 + 3 + 4 + 5)		88				

INTERPRETACIÓN

Como se dijo antes, cada variable fue evaluada por su respectivo instrumento, por ello es que en esta sección se hace el análisis de las respuestas que los docentes han emitido para la variable práctica pedagógica.

Se observa que variable ha sido desagregada en cinco dimensiones: personal, institucional, interpersonal, didáctica y valoral. Y para cada una de las dimensiones se han considerado 5 ítems, lo que significa que la totalidad del cuestionario para esta variable consta de 25 ítems y cada uno de ellos tuvo hasta 5 alternativas de respuesta, cuyos valores fluctúan de 1 a 5. Por ello es que el cuestionario tuvo la posibilidad de alcanzar un valor máximo de 125 puntos y un mínimo de 25. Consiguientemente, cada una de las dimensiones pudo alcanzar un máximo de 25 puntos y un mínimo de 5.

En la tabla N° 10, a manera de ejemplo, aparecen las respuestas emitidas por el docente identificado con el número 1, y está también la puntuación de cada dimensión y el puntaje total del instrumento. En efecto, este docente ha calificado con 18, 18, 18 y 16 y 18 puntos, respectivamente, a las dimensiones que corresponden a esta variable práctica pedagógica. De esto se obtiene que en el cuestionario global el calificativo que ha emitido es 88 puntos.

Las alternativas fueron: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre. Y como se observa, este docente ha emitido un puntaje general de 88 puntos lo que indica que para él, la calidad de la práctica pedagógica en las instituciones de educación inicial de Nasca es más que regular pues lo ubica por encima de la mitad de la escala. Lo mismo sucede en las dimensiones de la variable, pues, que se encuentran por encima de la mitad de 25 que es el máximo puntaje a obtener.

Con todo lo mencionado se interpreta que para este docente la calidad de la práctica pedagógica es más que regular. Su detallado análisis requiere de una tabla de categorización para ubicar a los docentes según el puntaje emitido.

TABLA N° 11

TABLA DE CATEGORIZACIÓN PARA LA
VARIABLE PRÁCTICA PEDAGÓGICA

CATEGORÍAS	INTERVALO
Muy Alto	105 – 125
Alto	85 – 104
Regular	65 – 84
Bajo	45 – 64
Muy Bajo	25 – 44

EXPLICACIÓN

Para categorizar las respuestas emitidas por los docentes de acuerdo a las puntuaciones que emitieron en el cuestionario que se les aplicó sobre práctica pedagógica, se ha construido la tabla N° 11 en la que se muestran las categorías con su respectivo intervalo.

Como en todo el test el puntaje máximo a obtener fue 125 y el mínimo 25, se han considerado hasta cinco categorías: Muy Alto (105 – 125), Alto (85 – 104), Regular (65 – 84), Bajo (45 – 64) y Muy Bajo (25 – 44).

De acuerdo a los puntajes que los docentes emitieron en sus evaluaciones con respecto a esta variable, se les ha ubicado en las categorías que les corresponde.

TABLA N° 12

**DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS EN LA VARIABLE
PRÁCTICA PEDAGÓGICA**

CATEGORÍAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Muy Alto	0	0%
Alto	1	1,33%
Regular	56	74,67%
Bajo	18	24%
Muy Bajo	0	0%
TOTAL	75	100%

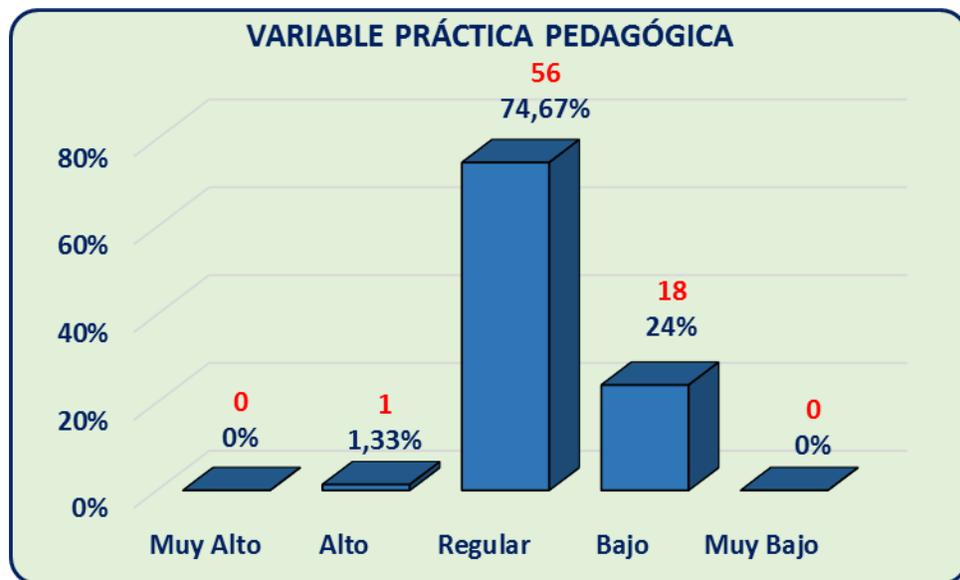


FIGURA N° 8. Respuestas emitidas para la variable Práctica Pedagógica.

INTERPRETACIÓN

La tabla N° 12 y Figura N° 8 muestran la distribución de las respuestas emitidas por los docentes en el cuestionario que corresponde a la variable práctica pedagógica.

Se observa que sólo 1 docente (1,33%) considera que tiene una Alta calidad de práctica pedagógica, 56 de ellos (74,67%) creen que tienen Regular. También se observa que el 24% de profesores (18), admite que su práctica pedagógica aún es baja, es decir, no tiene la calidad suficiente como para provocar el aprendizaje de sus estudiantes.

Sobre esta base de datos se puede interpretar que la calidad de la práctica pedagógica de los docentes en sus instituciones educativas no es la óptima porque la gran mayoría de docentes (74,67%) considera que de regular calidad. En ese sentido, también se puede interpretar que 74 docentes (98,67%), casi la totalidad de la muestra, ubica a la práctica pedagógica en las categorías regular y bajo, lo que quiere decir que su desempeño docente no es el verdaderamente satisfactorio y que son conscientes de que aún les falta desarrollarse profesionalmente.

Es casi imperceptible la cantidad y porcentaje de respuestas (1,33%) que han sido ubicadas en la categoría Alto. También destaca el hecho de que ningún docente se haya ubicado en la categoría Muy Alto.

TABLA N° 13

**TABLA DE CATEGORIZACIÓN PARA LAS DIMENSIONES
DE LA VARIABLE PRÁCTICA PEDAGÓGICA**

CATEGORÍAS	INTERVALO
Muy Alto	21 – 25
Alto	17 – 20
Regular	13 – 16
Bajo	9 – 12
Muy Bajo	5 – 8

EXPLICACIÓN

Para categorizar las respuestas que emitieron los docentes en el cuestionario que se les aplicó sobre las dimensiones de la práctica pedagógica, se ha elaborado la tabla N° 13 en la que aparecen las categorías con su correspondiente intervalo.

Como en cada dimensión del cuestionario el puntaje máximo a obtener fue 25 y el mínimo 5, se han considerado hasta cinco categorías: Muy Alto (21 – 25), Alto (17 – 20), Regular (13 – 16), Bajo (9 – 12) y Muy Bajo (5 – 8).

De acuerdo a los puntajes que los docentes emitieron en sus evaluaciones con respecto a estas dimensiones, se les ubicó en las categorías que les corresponde.

TABLA N° 14

**DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS EN DIMENSIÓN PERSONAL
DE LA VARIABLE PRÁCTICA PEDAGÓGICA**

CATEGORÍAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Muy Alto	0	0%
Alto	3	4%
Regular	61	81,33%
Bajo	11	14,67%
Muy Bajo	0	0%
TOTAL	75	100%

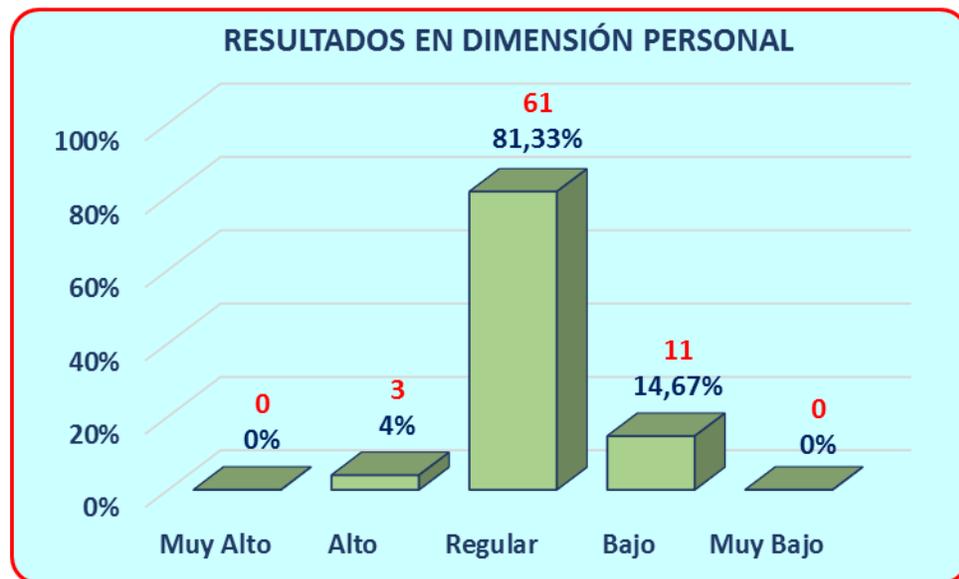


FIGURA N° 9. Respuestas en Dimensión personal de la variable Práctica Pedagógica

INTERPRETACIÓN

La tabla N° 14 y Figura N° 9 contienen la distribución de respuestas emitidas por los docentes ante el cuestionario correspondiente a la dimensión personal de la variable práctica pedagógica.

Se observa que 3 docentes (4%) consideran tener un alto grado de desarrollo de la dimensión personal correspondiente a la variable práctica pedagógica, 61 de ellos (81,33%) creen tener un regular desarrollo de esta dimensión personal. Pero se observa también que el 14,67% de docentes (11), consideran que su práctica pedagógica, en su dimensión personal, se categoriza como Baja.

A partir de esta información se interpreta que la dimensión personal de la variable práctica pedagógica, no ha alcanzado la plenitud de su desarrollo porque la gran mayoría de docentes (81,33%) lo considera solamente como regular. De la misma manera se puede interpretar que 72 docentes (96%), ubica a esta dimensión entre las categorías regular y bajo, lo que quiere decir que están reconociendo no haber desarrollado este factor personal, para contribuir con el desarrollo académico de la institución educativa donde trabajan.

TABLA N° 15

DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS EN DIMENSIÓN INSTITUCIONAL DE LA VARIABLE PRÁCTICA PEDAGÓGICA

CATEGORÍAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Muy Alto	0	0%
Alto	3	4%
Regular	56	74,67%
Bajo	16	21,33%
Muy Bajo	0	0%
TOTAL	103	100%

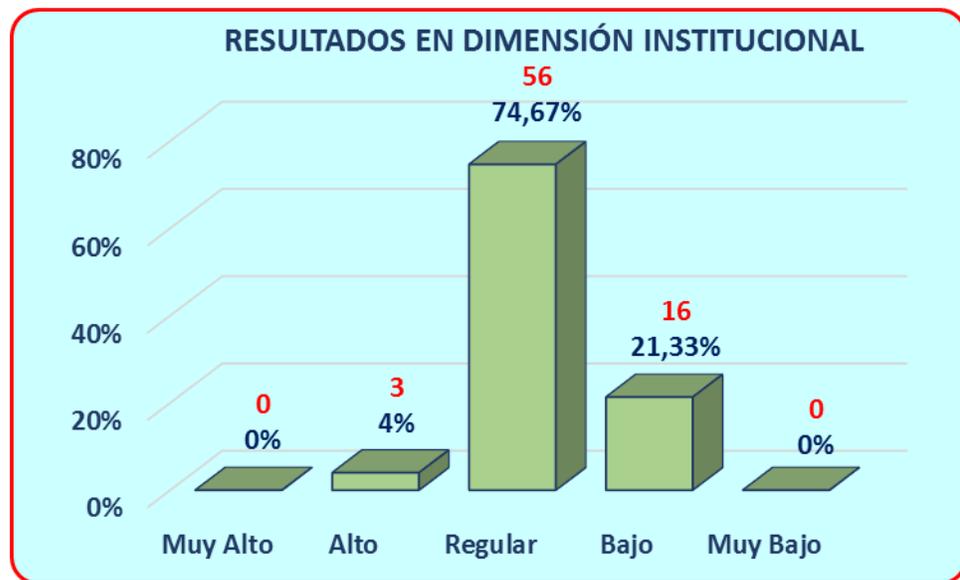


FIGURA N° 10. Respuestas en Dimensión institucional de la variable Práctica Pedagógica.

INTERPRETACIÓN

La tabla N° 15 y Figura N°10 contienen la distribución de respuestas emitidas por los docentes ante el cuestionario correspondiente a la dimensión institucional de la variable práctica pedagógica.

Se percibe que 3 docentes (4%) consideran que existe en ellos un alto grado de desarrollo de la dimensión institucional perteneciente a la variable práctica pedagógica, 56 de ellos (74,67%) creen tener un regular desarrollo de esta dimensión institucional. Pero se observa también que un considerable 21,33% de docentes (16), consideran que su práctica pedagógica, en su dimensión institucional, se ubica en la categoría Baja.

A partir de estos datos se puede interpretar que la dimensión institucional de la variable práctica pedagógica, tampoco ha alcanzado su desarrollo porque la absoluta mayoría de docentes (74,67%) lo ubica en la categoría regular. Asimismo, se puede interpretar que 72 docentes (96%), ubica a esta dimensión entre las categorías regular y bajo, lo que quiere decir que reconocen no haber desarrollado este factor institucional con el que puedan participar directamente en el desarrollo académico de la institución educativa donde prestan sus servicios docentes.

TABLA N° 16

**DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS EN DIMENSIÓN INTERPERSONAL
DE LA VARIABLE PRÁCTICA PEDAGÓGICA**

CATEGORÍAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Muy Alto	0	0%
Alto	4	5,33%
Regular	58	77,33%
Bajo	13	17,33%
Muy Bajo	0	0%
TOTAL	103	100%

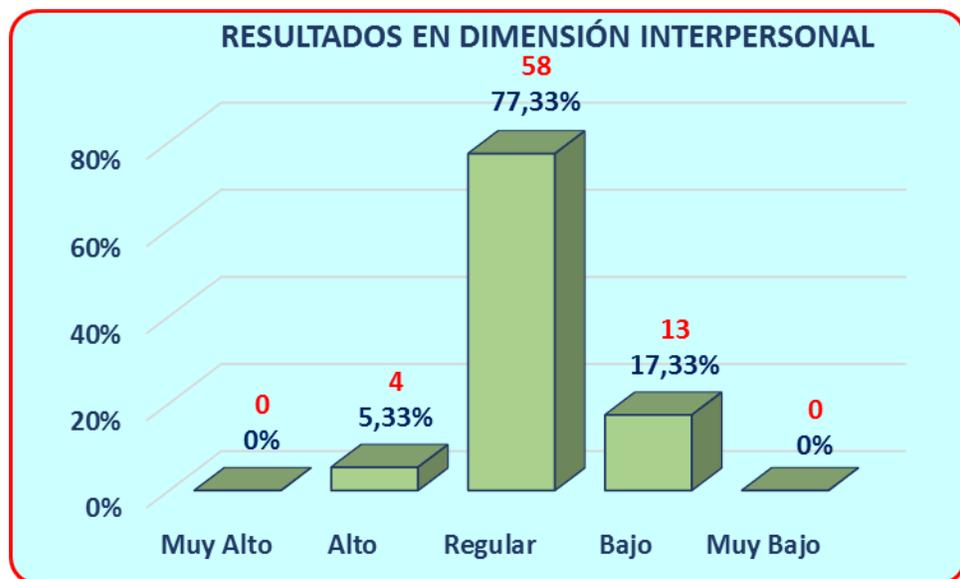


FIGURA N° 11. Respuestas en Dimensión interpersonal de la variable Práctica Pedagógica.

INTERPRETACIÓN

La tabla N°16 y Figura N°11 exhiben la distribución de las respuestas otorgadas por los docentes ante el cuestionario correspondiente a la dimensión interpersonal de la variable práctica pedagógica.

Se ve con claridad que 4 docentes (5,33%) consideran que existe en ellos un alto grado de desarrollo de la dimensión interpersonal incluida en la variable práctica pedagógica; 58 de ellos (77,33%) consideran tener un regular desarrollo de esta dimensión interpersonal. Igualmente se observa que un considerable 17,33% de docentes (13), responden que su práctica pedagógica, en la dimensión interpersonal, es ubicada en la categoría Baja.

A partir de estos datos se puede interpretar que la dimensión interpersonal de la variable práctica pedagógica, tampoco ha alcanzado su desarrollo porque la absoluta mayoría de docentes (77,33%) lo ubica en la categoría regular. Asimismo, se puede interpretar que 71 docentes (94,67%), ubica a esta dimensión entre las categorías regular y bajo, lo que significa que admiten no haber desarrollado este factor interpersonal con el que puedan contribuir de manera conjunta en brindar una mejor calidad educativa.

TABLA N° 17

**DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS EN DIMENSIÓN DIDÁCTICA
DE LA VARIABLE PRÁCTICA PEDAGÓGICA**

CATEGORÍAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Muy Alto	0	0%
Alto	1	1,33%
Regular	65	86,67%
Bajo	9	12%
Muy Bajo	0	0%
TOTAL	103	100%

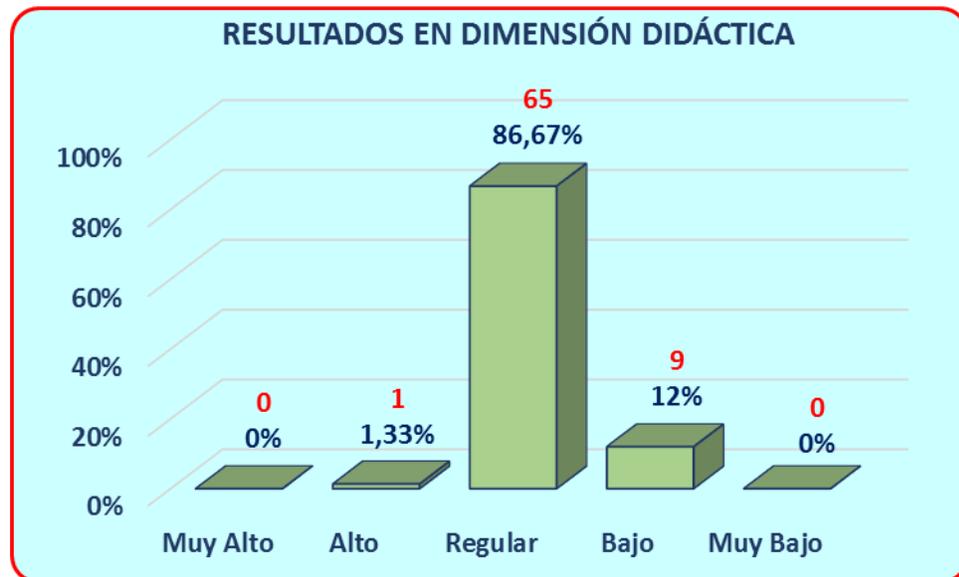


FIGURA N° 12. Respuestas en Dimensión didáctica de la variable Práctica Pedagógica.

INTERPRETACIÓN

La tabla N°17 y Figura N°12 muestran la cantidad y porcentaje de respuestas que han emitido los docentes ante el cuestionario sobre la dimensión didáctica de la variable práctica pedagógica.

Se ve con claridad que solo 1 docente (1,33%) considera que existe en él un alto grado de desarrollo de la dimensión didáctica incluida en la variable práctica pedagógica; 65 de ellos (86,67%) consideran tener un regular desarrollo de esta dimensión didáctica. Del mismo modo se aprecia que el 12% de docentes (9), responden que su práctica pedagógica, en la dimensión didáctica, aún le falta desarrollarse, pues se ubica en la categoría Baja.

A partir de estos datos se puede interpretar que la dimensión didáctica de la variable práctica pedagógica, tampoco ha alcanzado su desarrollo porque la absoluta mayoría de docentes (86,67%) lo ubica en la categoría regular. Igualmente, se interpreta que 74 docentes (98,67%), ubica a esta dimensión entre las categorías regular y bajo, lo que significa que admiten no haber desarrollado este factor didáctico con el que logren brindar un servicio educativo de calidad.

TABLA N° 18

DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS EN DIMENSIÓN VALORAL DE LA VARIABLE PRÁCTICA PEDAGÓGICA

CATEGORÍAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Muy Alto	0	0%
Alto	4	5,33%
Regular	58	77,33%
Bajo	13	17,34%
Muy Bajo	0	0%
TOTAL	103	100%

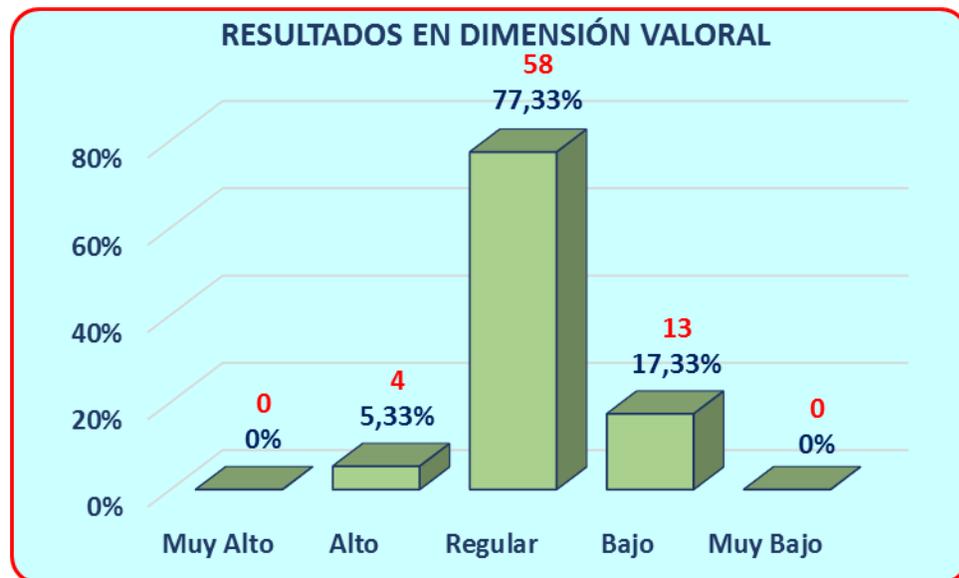


FIGURA N° 13. Respuestas en Dimensión valoral de la variable Práctica Pedagógica

INTERPRETACIÓN

La tabla N°18 y Figura N°13 muestran la cantidad y porcentaje de respuestas de los docentes ante el cuestionario sobre la dimensión valoral.

En estos organizadores se ve claramente que 4 docentes (5,33%) consideran tener un alto grado de desarrollo de la dimensión valoral que forma parte de la variable práctica pedagógica; 58 de ellos (77,33%) consideran tener un regular desarrollo de esta dimensión valoral. También se puede observar que 17,33% de docentes (13), afirman que su dimensión valoral aún está en el inicio de su desarrollo, pues está ubicada en la categoría Baja.

Con estos datos se interpreta que la dimensión valoral, tampoco ha alcanzado su desarrollo porque el 77,33% de docentes lo ubica en la categoría regular. Pero adicionalmente se puede interpretar que 71 docentes (94,67%), ubica a esta dimensión entre las categorías regular y bajo, lo que significa que admiten no haber desarrollado este factor valoral.

TABLA N° 19

**PROMEDIOS DE PUNTUACIONES POR INSTITUCIÓN EDUCATIVA
VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	PROMEDIOS
Jesús Mi Buen Pastor	66,75
Clara Canales	68,11
San Martín	67
Buena Fe	74,33
Cajuca	70
Montessori	69,42
Niño Jesús de Praga	66,89

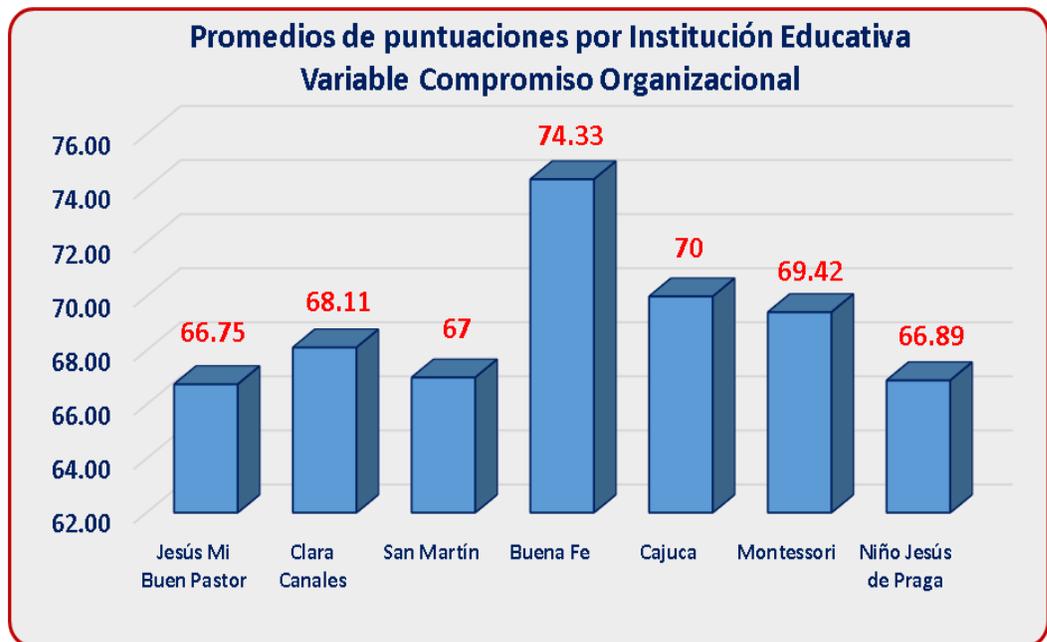


FIGURA N° 14. Promedios de las puntuaciones de la variable compromiso organizacional por institución educativa.

INTERPRETACIÓN

La tabla N°19 y Figura N°14 muestran los promedios de las puntuaciones que cada institución educativa de la muestra ha obtenido en la variable compromiso organizacional

En estos organizadores se ve claramente que no existe igualdad de promedios, lo que permite asegurar que el compromiso organizacional no tiene el mismo nivel de desarrollo en los docentes de estas instituciones educativas.

Se observa igualmente que, en las instituciones educativas “Buena Fe”, “Cajuca” y “Montessori” están las tres más altas puntuaciones, lo que está indicando que en ellas hay mayor compromiso organizacional. Las razones de estos resultados serían materia de una nueva investigación con otras variables para determinar la causa por la cual se produce este hecho.

TABLA N° 20

**PROMEDIOS DE PUNTUACIONES POR INSTITUCIÓN EDUCATIVA
VARIABLE PRÁCTICA PEDAGÓGICA**

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	PROMEDIOS
Jesús Mi Buen Pastor	68,67
Clara Canales	68,89
San Martín	68
Buena Fe	73,83
Cajuca	71
Montessori	70,42
Niño Jesús de Praga	68,47

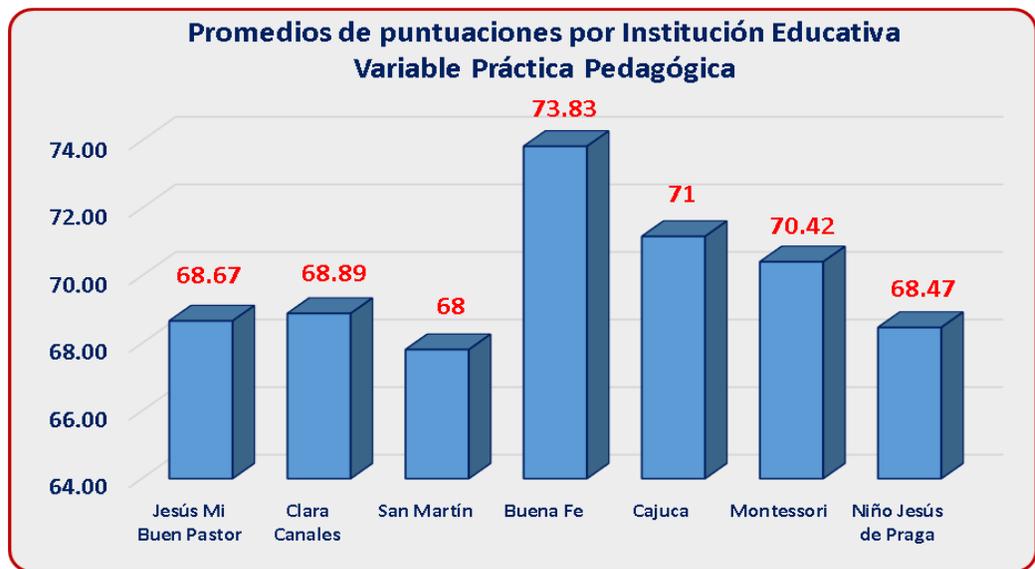


FIGURA N° 15. Promedios de las puntuaciones de la variable práctica pedagógica por institución educativa.

INTERPRETACIÓN

La tabla N°20 y Figura N°15 muestran los promedios de las puntuaciones que cada institución educativa de la muestra ha obtenido en la variable práctica pedagógica.

En estos organizadores se observa con claridad los promedios no son iguales, por lo que se puede aseverar que la práctica pedagógica no tiene la misma calidad en los docentes de estas instituciones educativas.

Se observa también que, en las instituciones educativas “Buena Fe”, “Cajuca” y “Montessori” están las tres más altas puntuaciones, lo que está indicando que en ellas hay mayor calidad de la práctica pedagógica.

Al comparar estos resultados se puede asegurar que a mayor compromiso organizacional, mayor calidad de la práctica pedagógica de los docentes, consecuentemente, a menor nivel de desarrollo del compromiso organizacional, menor calidad de la práctica pedagógica, es decir, en este trabajo ambas variables están en relación directa y positiva.

6.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El propósito de este trabajo de investigación fue encontrar la relación entre el nivel de compromiso organizacional y calidad de la práctica pedagógica en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades. Pero, para darle consistencia a los resultados es necesario hacer la discusión de los resultados confrontando los hallazgos de este estudio con lo que se ha consignado en el marco teórico y los antecedentes respectivos.

Sobre la base de los resultados obtenidos en este trabajo se ha determinado que el nivel de compromiso organizacional se relaciona de manera directa y significativa con la calidad de la práctica pedagógica. Se llegó a este resultado por las consideraciones siguientes:

Para contrastar la **hipótesis general** que fuera enunciada así: Existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la práctica pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica, se procedió a utilizar dos medios de contrastación: el coeficiente de correlación y el diagrama de dispersión de datos. El coeficiente de correlación que existe entre ambas variables es 0.91661114 y el nivel de significancia es 0,01. Este coeficiente indica que la relación es directa y significativa por cuanto este valor es muy próximo a 1 y cuanto más se aproxime a la unidad, la relación es mucho más alta y positiva. Se concluye, por ello, que a un alto nivel de compromiso organizacional, le corresponde una alta calidad de la práctica pedagógica, y por el contrario, a un bajo nivel de compromiso organizacional, le corresponde una baja calidad de la práctica pedagógica.

Por otra parte, al construir el diagrama de dispersión de datos también se determina el sentido y signo de la relación que existe entre las dos variables en estudio. En este diagrama los datos de la variable Nivel de compromiso organizacional están ubicados en el eje horizontal (X) y los de la variable

Práctica pedagógica en el eje vertical (Y). En este diagrama se ve con claridad que a medida que aumenta el nivel de compromiso organizacional aumenta también la calidad de la práctica pedagógica, lo que quiere decir que entre estas variables hay una relación positiva y directa, por ello es que los datos, en su gran mayoría, están situados en las proximidades o rodeando a la línea de tendencia, lo que significa que la relación es fuerte y que fuera definida como positiva y muy alta.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones realizadas anteriormente por otros investigadores. Entre ellos destaca el trabajo de Condemarín (2017) quien llegó a la conclusión de que sí existe relación positiva alta entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los de los trabajadores de la muestra, habiéndose hallado una correlación de 0,841 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia determinada de 0,05, lo que indica que la correlación es alta.

Por otro lado, la **hipótesis específica 1** de esta investigación ha sido validada por cuanto la variable Nivel de compromiso organizacional está en relación directa y significativa con la Dimensión personal de la práctica pedagógica. El coeficiente de correlación obtenido es 0.8088989 y este valor determina el grado y sentido de la relación. Y si a esto se le adiciona que el diagrama de dispersión muestra que los datos se encuentra en las cercanías de la línea de tendencia, se puede fácilmente validar nuevamente dicha hipótesis.

Lo mismo ocurre con la **hipótesis específica 2** que ha sido validada tanto por el coeficiente de correlación como por el diagrama de dispersión, es decir se ratifica el enunciado de que hay una relación directa y significativa entre el nivel de compromiso organizacional con la dimensión institucional de la práctica pedagógica. El coeficiente de correlación es 0,7791024 y de acuerdo al Baremo de este tipo de análisis este valor tiene dicho significado. Y como este valor del coeficiente de correlación es positivo y cercano al valor 1, se

concluye que a un alto nivel de compromiso organizacional, le corresponde una alta calidad de la práctica pedagógica en su dimensión institucional.

En ese mismo sentido, de acuerdo a los planteado en la **hipótesis específica 3**, se comprobó que el nivel de compromiso organizacional y la práctica pedagógica en su dimensión interpersonal, se relacionan de manera directa y significativa. Se llega a este resultado porque el coeficiente de correlación obtenido es 0.82736044. Este valor del coeficiente de correlación es positivo y cercano al valor 1, de manera que se concluye que a un alto nivel de compromiso organizacional, le corresponde una alta calidad de la practica docente en su dimensión interpersonal.

Asimismo, en lo que concierne a la **hipótesis específica 4** se ha llegado a validar el enunciado de que el nivel de compromiso organizacional y la Dimensión didáctica de la práctica pedagógica, están en relación directa y significativa. Para validar esta hipótesis se ha recurrido, además de tomar en cuenta el coeficiente de correlación, al diagrama de dispersión en el cual los datos de la variable Compromiso organizacional se ubican en el eje horizontal (X) y los correspondientes a la Dimensión didáctica de la práctica pedagógica están en el eje vertical (Y).

Finalmente, respecto a la **hipótesis específica 5** se ha ratificado que el nivel de compromiso organizacional y la Dimensión valoral de la práctica pedagógica, están en relación directa y significativa. Así como en los casos anteriores, se llega a esta validación debido a que se está tomando en cuenta el coeficiente de correlación 0.77842855 y el diagrama de dispersión construido para este análisis. En este diagrama se observa que a medida que se incrementan los datos del eje X también lo hacen los datos del eje Y; esto significa que entre ambas hay una relación positiva, directa y alta, pues los datos están en las proximidades de línea de tendencia. Con esto, las hipótesis quedan suficientemente validadas.

CONCLUSIONES

1. En los docentes de las instituciones de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica, el nivel de compromiso organizacional está en directa relación con la calidad de la práctica pedagógica. Se extrae esta conclusión porque el coeficiente de correlación entre ambas variables es 0,91661114 y el diagrama de dispersión de datos construido refiere que a mayor nivel de compromiso organizacional, mayor calidad de la práctica pedagógica.
2. En los docentes de las instituciones de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica, el nivel de compromiso organizacional está en directa relación con la calidad de la práctica pedagógica en su dimensión personal. Se llega a esta conclusión debido a que el coeficiente de correlación entre la variable y la dimensión aludidas, es 0.8088989 y el diagrama de dispersión de datos construido para determinar el sentido y signo de la relación, refiere que a mayor nivel de compromiso organizacional, mayor calidad de la práctica pedagógica en su dimensión personal.
3. En los docentes de las instituciones de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica, el nivel de compromiso organizacional está en directa relación con la calidad de la práctica pedagógica en su dimensión institucional. Esta conclusión es extraída en razón a que el coeficiente de correlación entre la variable y la dimensión aludidas, es 0.7791024 y el diagrama de dispersión de datos construido para determinar el sentido y signo de la relación, también indica que a medida que aumenta el nivel de compromiso organizacional también aumenta la calidad de la práctica pedagógica en su dimensión institucional.
4. En los docentes de las instituciones de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica, el nivel de compromiso organizacional está en directa relación con la calidad de la práctica pedagógica en su dimensión interpersonal. Esta

conclusión se obtuvo debido a que el coeficiente de correlación entre la variable y la dimensión mencionadas, es 0.82736044. Por otra parte, el diagrama de dispersión de datos construido para determinar el sentido y signo de la relación, refiere que a medida que aumenta el nivel de compromiso organizacional también se incrementa la calidad de la práctica pedagógica en su dimensión interpersonal, lo que significa que hay una relación positiva y directa entre ambas.

5. En los docentes de las instituciones de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica, el nivel de compromiso organizacional está en directa relación con la calidad de la práctica pedagógica en su dimensión didáctica. Esta conclusión se obtuvo debido a que el coeficiente de correlación entre la variable y la dimensión mencionadas, es 0.78963383 y de acuerdo al Baremo que se utiliza en estos casos ese valor representa una relación positiva y alta. Igualmente, el diagrama de dispersión de datos construido para determinar el sentido y signo de la relación, refiere que a medida que aumenta el nivel de compromiso organizacional también se incrementa la calidad de la práctica pedagógica en su dimensión didáctica.
6. En los docentes de las instituciones de Educación Inicial del cercado de Nasca, Ica, el nivel de compromiso organizacional está en directa relación con la calidad de la práctica pedagógica en su dimensión valoral. Esta conclusión se obtuvo debido a que el coeficiente de correlación entre la variable y la dimensión mencionadas es 0.77842855 y de acuerdo al Baremo establecido, dicho valor representa una relación positiva y alta. Del mismo modo, el diagrama de dispersión de datos construido para determinar el sentido y signo de la relación, refiere que a medida que aumenta el nivel de compromiso organizacional también se incrementa la calidad de la práctica pedagógica en su dimensión valoral.

RECOMENDACIONES

1. Que los directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Nasca, propicien e incentiven el desarrollo del compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas de su jurisdicción, ya que por estar en relación directa con la calidad de la práctica pedagógica, representa una efectiva contribución a brindar una educación de calidad.
2. Que la jefatura del Área de Gestión Pedagógica de la UGEL - Nasca, organice y estimule la realización sostenida de talleres de socialización con el propósito de mejorar el nivel de compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas de Nasca. Esto asegura el desarrollo de la calidad de la práctica pedagógica en sus cinco dimensiones estudiadas en este trabajo.
3. Que la UGEL – Nasca, antes de iniciar la implementación y conducción del proceso de aprendizaje, realice jornadas de desarrollo del compromiso organizacional de los docentes y así internalizar en ellos que de esto depende la mejora de su práctica pedagógica en sus dimensiones: personal, institucional, interpersonal, didáctica y valoral.
4. Que los directores de las instituciones educativas comprendidas en este estudio, difundan los resultados de este trabajo y establezcan como una actividad transversal que antes de iniciar el periodo lectivo se desarrollen actividades de compromiso organizacional para así fortalecer la práctica pedagógica.
5. Que los docentes de las instituciones educativas de la muestra alcancen a comprender que la práctica pedagógica reposa en cinco dimensiones: personal, institucional, interpersonal, didáctico y valoral, cuyo desarrollo es el resultado de haber desarrollado un mayor nivel de compromiso para con su institución educativa.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Álvarez, G. (2008). *Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo?*. Cuadernos de Estudios Empresariales. Universidad de Vigo, España.
- Bayona, C., Goñi, S. y Madorrán, C. (2000). *Compromiso organizacional implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos*. En Revista Europea de Dirección y Economía de la empresa.
- Barraza, A. (2008). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior*. Revista Innovación Educativa, vol. 8, núm. 45. Instituto Politécnico Nacional, México. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179818003>, Recuperado: 28- 08-18.
- Cabrejos, J. (2015). *Compromiso organizacional según los docentes en las Instituciones Educativas del distrito de Cieneguilla*. Tesis de Grado presentada ante la Universidad Privada Antenor Orrego. Lima, Perú.
- Camarillo, N. (2017). *La importancia de la reflexión en la práctica de los formadores*. Escuela Normal de Rincón de Romos “Dr. Rafael Francisco Aguilar Lomelí”. Mérida – Yucatán, México.
- Condemarín, C. (2017). *Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud – Lima 2016*.
- Contreras, J. (2003). *La práctica docente y sus dimensiones*. Disponible en: http://www.ies9018malargue.edu.ar/documentos/biblioteca/practica-docente/practica_docente-La-practica-docente-y-sus-dimensiones.pdf. Recuperado: 13-06-2018.
- Díaz, V. (2006). *Formación docente, práctica pedagógica y saber pedagógico*. Laurus, vol. 12. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela. Disponible en: <http://www.redalyc.org/-761/76109906.pdf>. Recuperado: 10-07-2018.

- Enamorado, J. (2013). *Prácticas pedagógicas de los docentes en la enseñanza de las matemáticas en el I ciclo en las escuelas primarias del departamento de Ocotepeque*. Tesis presentada a la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Honduras.
- García, G. (2014). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013*, Huari. Universidad Católica Sedes Sapientiae, Lima.
- Gómez, A. (2015). *Gestión del compromiso institucional y el desempeño docente del profesorado de la Universidad Peruana los Andes*. Tesis presentada ante la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Guzmán, E. (2016). *Excelencia académica y compromiso organizacional de docentes en una institución de educación privada en México*. Tesis presentada ante la Universidad Internacional en Cuernavaca, México.
- Loza, E. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Particular “Simón Bolívar” de la ciudad de Tarapoto*. Tesis de Grado presentada ante la Universidad de San Martín de Porres, Lima.
- Maldonado, S. (2014). *Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública – México*. Tesis de Grado presentada ante la Universidad Autónoma de Baja California.
- Marín, J. (2003). *Influencia de la orientación a mercado en el compromiso organizacional en la administración pública de Rincón de Romos*. Disponible en <http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/xmlui/handle/23456789/>. Recuperado: 10-07-2018.
- Martín, E. (2017). *La importancia de evaluar la práctica docente*. Cátedra de Psicología de la Educación, Universidad Autónoma de Madrid. Disponible en: <http://eldiariodelaeducacion.com/blog/2017/03/29/la-importancia-de-evaluar-la-practica-docente/>. Recuperado: 10-08-2018.
- Meoño, J. (2008). *Competencias del profesor y las demandas de la época*. Revista Iberoamericana de Educación. Organización de Estados Iberoamericanos

para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). Disponible en: file:///C:/Users/%20GP/Downloads/2609Ballena.pdf. Recuperado: 14-07-2018.

- Nieto, E. (2017). *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017*. Tesis presentada ante la Pontificia Universidad Católica de Ecuador.
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Tesis presentada ante la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Saldivar, C. (2017). *Gestión educativa y compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO, UGEL 07, 2015*. Tesis presentada ante la Universidad César Vallejo, Lima.
- Soberanes, L. y De la Fuente, A. (2009). *El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones*. Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México.
- Villalobos, X. (2011). *Reflexión en torno a la gestión de aula y a la mejora en los procesos de enseñanza y aprendizajes*. Revista Iberoamericana de Educación. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI-CAEU).

ANEXOS

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL APLICADO A LOS DOCENTES

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

N°	ÍTEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión afectiva						
1	Siento a los objetivos de mi institución educativa como si fueran míos.					
2	Disfruto conversando de mi institución educativa con otras personas.					
3	Muchas cosas me afectarían si yo decidiera y quisiera dejar esta institución ahora.					
4	Los problemas que tiene mi institución los considero como si fueran míos					
5	Siempre soy el primero en dar la iniciativa para cualquier actividad en la institución					
6	Para mí no es del todo ético estar cambiando de organización.					
7	Pongo en práctica los valores de la institución porque me identifico con ellos.					
8	Me siento emocionalmente ligado a esta institución educativa					
SUB TOTAL 1						
TOTAL 1						
Dimensión de Continuidad						
9	Pienso que si dejara esta institución, perdería una posibilidad de obtener algún beneficio.					
10	Mi institución ha invertido en mi superación por eso me costaría dejar de trabajar en ella.					
11	Sería demasiado costoso dejar este plantel en un futuro cercano.					
12	Temo de lo que podría pasar si dejo mi trabajo sin tener algún otro.					
13	Dejar de trabajar en esta institución significaría para mí considerables sacrificios personales					
14	Las cosas más importantes que me suceden guardan relación con mi trabajo					
15	Si me ofrecieran otro empleo, me costaría mucho aceptarlo por el tiempo que trabajo para este plantel					
16	Me resulta difícil dejar de trabajar para esta organización por temor a no poder encontrar otro					
SUB TOTAL 2						
TOTAL 2						

Dimensión Normativa						
17	Considero que debo seguir trabajando en esta institución porque creo que la lealtad es importante.					
18	Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi plantel					
19	Soy consciente de que sigo permaneciendo en este plantel porque realmente necesito el trabajo					
20	Creo que una persona debe ser siempre leal a su institución					
21	Me siento motivado para desempeñarme al máximo en las actividades de la escuela					
22	Cumplo con mis funciones porque la organización así lo establece.					
23	Me siento motivado al realizar un proyecto nuevo dentro de la organización					
24	Considero que cumpliendo con mis funciones, seguiré permaneciendo en esta institución educativa					
SUB TOTAL 3						
TOTAL 3						
TOTAL GENERAL (1 + 2 + 3)						

**CUESTIONARIO SOBRE PRÁCTICA PEDAGÓGICA
APLICADO A LOS DOCENTES**

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

N°	ÍTEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión personal						
1	El desarrollo de mis actividades gira alrededor de los propósitos que la institución educativa					
2	Estimo que se debe buscar permanentemente el logro de los objetivos de la institución educativa					
3	Deseo seguir formando parte de esta institución durante muchos años más					
4	Acepto los cambios que la dirección demanda porque sé que contribuirán a lograr más efectividad en la IE					
5	Estoy muy interesado en capacitarme en temas que generen mejoras en el cargo que ocupo					
SUB TOTAL 1						
TOTAL 1						
Dimensión institucional						
6	Para mí es un verdadero privilegio ser un colaborador en esta institución					
7	Cuando hablo de mi lugar de trabajo suelo afirmar “mi institución educativa”, en lugar de “esa IE”.					
8	Estoy consciente de que los cambios que proponen los directivos de la IE benefician a todos los que la integran					
9	Llevaría con dignidad una vestimenta que lleva bordado el logo de mi institución educativa					
10	Siento que apporto a la IE cuando propongo ideas que pueden generar cambios positivos					
SUB TOTAL 2						
TOTAL 2						
Dimensión interpersonal						
11	Trato de convencer a otros compañeros que todo cambio bien intencionado puede generar mejoras para todos					
12	Considero que mis compañeros que incumplen con respetar los valores institucionales deben ser sancionados					
13	Nos llevamos muy bien los profesores de la institución educativa donde laboro					
14	Son buenas las relaciones entre los docentes y los directivos de la Institución educativa donde laboro					
15	Son buenas las relaciones entre los docentes y los padres de familia de la Institución educativa donde laboro					
SUB TOTAL 3						

TOTAL 3						
	Dimensión didáctica					
16	Siento necesidad de capacitarme para desempeñar mejor mi trabajo					
17	Siempre trato de hacer innovaciones en mi trabajo					
18	Trato de utilizar nuevas y variadas estrategias de enseñanza					
19	Renuevo el material educativo como medio auxiliar de clase					
20	Trato siempre de estar actualizado o dominar los contenidos a desarrollar en clase.					
SUB TOTAL 4						
TOTAL 4						
	Dimensión valoral					
21	Me gustaría ver colocado en las paredes de todas las áreas de mi IE, la lista de valores que deben practicarse					
22	Comento con orgullo a todas las personas que pertenezco a esta institución educativa					
23	Estoy muy identificado con esta IE y si hay otra oportunidad de trabajo lo pensaría antes de renunciar					
24	Aunque existan críticas para la IE en la que laboro, mi confianza en ella se mantiene firme					
25	Es usual en mi Institución Educativa fomentar y practicar los valores en los niños y docentes					
SUB TOTAL 5						
TOTAL 5						
TOTAL GENERAL (1 + 2 + 3 + 4 + 5)						