



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL
CUSCO**

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

**PENSAMIENTO CRÍTICO Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE DE
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL
PRIMARIO DEL DISTRITO DE SAN SEBASTIÁN,
PROVINCIA DEL CUSCO, AÑO 2021**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN
ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Mgt. MERCEDES CUSI ARRIAGA

ASESOR:

Dr. Manrique Borda Pilinco

ORCID N° 0000-0002-0322-3483

**CUSCO – PERÚ
2024**

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, **Asesor** del trabajo de investigación/tesis titulada: PENSAMIENTO CRÍTICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE SAN SEBASTIÁN, PROVINCIA DEL CUSCO, AÑO 2021

presentado por: Mercedes Cusi Arriaga con DNI Nro.: 30401827 presentado por: con DNI Nro.: para optar el título profesional/grado académico de DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

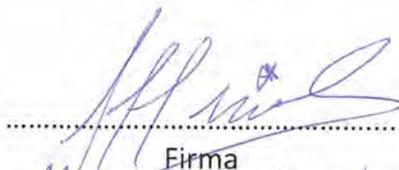
Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 2 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 10%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 10 de setiembre de 2024



Firma

Post firma Mercedes Cusi Arriaga

Nro. de DNI 23817651

ORCID del Asesor 0000-0002-0322-3483

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: **oid:** 27259:357062977

NOMBRE DEL TRABAJO

**PENSAMIENTO CRITICO Y COMPROMIS
O ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPE
ÑO DOCENTE DE LAS I E DE NIVEL PRIM
ER**

AUTOR

MERCEDES CUSI ARRIAGA

RECUENTO DE PALABRAS

53827 Words

RECUENTO DE CARACTERES

243376 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

156 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

3.6MB

FECHA DE ENTREGA

May 24, 2024 5:36 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 24, 2024 5:39 PM GMT-5**● 10% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados

● Excluir del Reporte de Similitud

- Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- Bloques de texto excluidos manualmente

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL PERU
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Dr. Mercedes Cusi Arriaga

Dedicatoria

A mi hijo, por ser el impulsor del logro de todas mis metas.

A mis padres, que desde la eternidad guían mis pasos hacia el logro de mis objetivos.

A toda mi familia, por alentarme para seguir consiguiendo mis propósitos.

Mercedes.

Agradecimiento

A mi centro de estudio, la Escuela de Posgrado en Administración, que me brindó la oportunidad de poder alcanzar el grado de doctor.

A mi asesor, Dr. Manrique Borda Pilinco, por su apoyo incondicional y por el aporte con sus conocimientos, que enriquecieron la sistematización del trabajo de investigación.

A todos los docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primaria del distrito de San Sebastián por su colaboración que hicieron posible esta investigación.

Mercedes.

Presentación

SEÑOR:

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNSAAC.

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento al Reglamento de post grados que tiene nuestra Universidad, así como los lineamientos que recibí en el posgrado por parte de mis docentes y todos los fundamentos metodológicos, presento el trabajo de investigación: “*Pensamiento crítico y compromiso organizacional para el desempeño docente de las instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Sebastián, provincia del Cusco*”, año **2021**, con el propósito de lograr el grado de Doctor en Administración, para contribuir al desarrollo en el sector educativo donde me desenvuelvo profesionalmente. Por medio de este informe de investigación, expongo ante todos los miembros del jurado, los resultados de investigación, para ser enriquecido con las aportaciones, observaciones y recomendaciones que a criterio del jurado se considere.

Atentamente

Mercedes

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice.....	v
Índice de tablas.....	x
Índice de figuras.....	xii
Resumen.....	xiii
Abstrac	xiv
Introducción	xvi
CAPÍTULO I.....	18
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
1.1. Situación problemática	18
1.2. Formulación del problema.....	22
1.2.1. <i>Problema general</i>	22
1.2.2 <i>Problemas específicos</i>	22
1.3. Justificación de la investigación.....	23
1.4. Objetivos de la investigación	25
1.4.1. <i>Objetivo general</i>	25
1.4.2. <i>Objetivos específicos</i>	25
CAPÍTULO II	27
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	27
2.1. Marco filosófico.....	27
2.1.1 <i>El positivismo</i>	27
2.1.2 <i>Postpositivista: Racionalismo critico o falsacionismo</i>	28
2.1.3. <i>Teoría crítica, escuela de Frankfurt</i>	29

2.1.4. <i>Epistemología de la administración</i>	30
2.2. Bases teóricas.....	32
2.2.1. <i>Niveles de pensamiento</i>	32
2.2.2. <i>Pensamiento crítico</i>	33
2.2.2.1. Teorías del pensamiento crítico	34
2.2.2.2. Dimensiones del pensamiento crítico	36
2.2.2.2.1. <i>Dimensión según el modelo de Lovell</i>	36
2.2.2.2.2. <i>Dimensiones filosóficas del pensamiento crítico</i>	37
2.2.2.3. Capacidades de la persona con pensamiento crítico	39
2.2.2.4. Pensamiento crítico en el docente.....	40
2.2.3. Compromiso organizacional	41
2.2.3.1. Dimensiones del compromiso organizacional	43
2.2.3.1.1. <i>Modelo de las dos dimensiones de Allen y Meyer</i>	43
2.2.3.1.2. <i>Modelo de las tres dimensiones de Allen y Meyer</i>	45
2.2.3.1.3. <i>Modelo de las dos dimensiones de Cohen</i>	47
2.2.3.1.4. <i>Modelo unidimensional</i>	48
2.2.3.2. Teorías del compromiso organizacional.....	49
2.2.3.2.1. <i>Teorías de intercambio social Howard Becker</i>	49
2.2.3.2.2. <i>Teoría de dependencia afectiva de Porter</i>	49
2.2.3.2.3. <i>Teoría de la motivación y expectativas</i>	50
2.2.3.3. Importancia del compromiso organizacional.....	51
2.2.3.4. Características del compromiso organizacional.....	53
2.2.3.5. Cómo generar compromiso con la organización.....	53
2.2.3.5.1. <i>Modelo de Buyolo</i>	53
2.2.3.5.2. <i>Modelo De la Calle</i>	54
2.2.3.6. Compromiso organizacional en los docente	55

2.2.4. <i>Desempeño docente</i>	56
2.2.4.1. Teorías psicológicas que sustentan las dimensiones del desempeño docente..	57
2.2.4.2. Dimensiones de la variable desempeño docente.....	63
2.2.4.2.1. Dimensiones propuesto por Rittershaussen	63
2.2.4.2.2. <i>Dimensiones propuesto por el Ministerio de Educación</i>	64
2.2.4.3. Importancia del buen desempeño docente	66
2.3. Marco conceptual.....	66
2.3.1. <i>Pensamiento</i>	66
2.3.2. <i>Tipos de pensamiento</i>	67
2.3.3. <i>Compromiso</i>	69
2.3.4. <i>Organización</i>	69
2.3.5. <i>Compromiso organizacional</i>	70
2.3.6. <i>Docente</i>	70
2.3.7. <i>Desempeño</i>	71
2.3.8. <i>Desempeño docente</i>	72
2.3.9. <i>Enseñanza</i>	73
2.3.10. <i>Aprendizaje</i>	73
2.3.11. <i>Gestión</i>	74
2.3.12. <i>Escuela</i>	75
2.4. Antecedentes de la investigación	75
2.4.1. <i>Antecedentes internacionales</i>	75
2.4.2. <i>Antecedentes nacionales</i>	78
2.4.3. <i>Antecedentes locales y/o regionales</i>	82
CAPÍTULO III	84
HIPÓTESIS Y VARIABLES	84
3.1. Formulación de hipótesis	84

3.1.1. <i>Hipótesis general</i>	84
3.1.2. <i>Hipótesis específicas</i>	84
3.2. Identificación de variables e indicadores	84
3.2.1. Operacionalización de las variables.....	87
CAPÍTULO IV	90
METODOLOGÍA	90
4.1. Ámbito de estudio: Localización política y geográfica	90
4.2. Tipo, nivel y diseño de investigación	90
4.3. Enfoque de la investigación.	92
4.4. Unidad de análisis.....	92
4.5. Población de estudio.	92
4.6. Tamaño de muestra.....	93
4.7. Técnica de selección de la muestra.....	93
4.8. Técnica e instrumentos de recolección de información.....	93
4.9. Técnica de análisis e interpretación de la información	98
4.10. Técnica para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas.....	99
CAPÍTULO V	101
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	101
5.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados	101
5.1.1. <i>Resultados descriptivos</i>	101
5.1.1.1. Resultados descriptivos de las características demográficas.....	101
5.1.1.2. Resultados de la variable pensamiento crítico.....	102
5.1.1.3. Resultados de la variable compromiso organizacional	104
5.1.1.4. Resultados descriptivos de la variable desempeño docente.....	107
5.1.2. <i>Resultados correlacionales</i>	109
5.1.3. <i>Prueba de normalidad</i>	113

5.1.4. <i>Matriz de correlación de las dimensiones de las variables</i>	116
5.2. Prueba de hipótesis.....	116
5.2.1. <i>Prueba de hipótesis específico 3</i>	117
5.2.2 <i>Prueba de hipótesis específico 2</i>	119
5.2.3. <i>Prueba de hipótesis específico 1</i>	122
5.2.4. <i>Prueba de hipótesis general</i>	124
5.3. Discusión de resultados	126
Conclusiones	133
Recomendaciones	135
Referencias bibliográficas	137
ANEXOS	147

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Modelo bidimensional de Cohen</i>	47
Tabla 2 <i>Operacionalización de variables.</i>	87
Tabla 3 <i>Población considerada</i>	92
Tabla 4 <i>Técnicas e instrumentos para pensamiento crítico.</i>	94
Tabla 5 <i>Fiabilidad de cuestionario de pensamiento crítico.</i>	94
Tabla 6 <i>Validez según juicio de expertos V Aiken, Pensamiento Crítico.</i>	95
Tabla 7 <i>Técnica e instrumentos para compromiso organizacional.</i>	96
Tabla 8 <i>Fiabilidad de cuestionario, compromiso organizacional.</i>	96
Tabla 9 <i>Validez según V Aiken compromiso organizacional.</i>	97
Tabla 10 <i>Técnica e instrumento para Desempeño Docente.</i>	97
Tabla 11 <i>Fiabilidad de cuestionario Desempeño Docente.</i>	98
Tabla 12 <i>Validez según V Aiken, Desempeño Docente.</i>	98
Tabla 13 <i>Frecuencia de las características demográficas.</i>	101
Tabla 14 <i>Nivel de pensamiento crítico.</i>	103
Tabla 15 <i>Nivel de las dimensiones del pensamiento crítico.</i>	104
Tabla 16 <i>Nivel del compromiso organizacional.</i>	105
Tabla 17 <i>Nivel de las dimensiones del compromiso organizacional.</i>	106
Tabla 18 <i>Nivel de desempeño docente.</i>	107
Tabla 19 <i>Nivel de las dimensiones del desempeño docente.</i>	109
Tabla 20 <i>ANOVA puntaje pensamiento crítico según situación, sexo, edad y tiempo de servicio.</i>	110
Tabla 21 <i>ANOVA puntaje compromiso organizacional según situación, sexo, edad y tiempo de servicio.</i>	110
Tabla 22 <i>ANOVA puntaje desempeño docente según situación, sexo, edad y tiempo de</i>	

<i>servicio</i>	111
Tabla 23 <i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov variables de estudio</i>	113
Tabla 24 <i>Matriz de correlación, dimensiones de las variables de estudio</i>	116
Tabla 25 <i>ANOVA de regresión, modelo 1</i>	117
Tabla 26 <i>Coefficientes y significancias del modelo de regresión 1</i>	118
Tabla 27 <i>Descripción de error modelo 1</i>	119
Tabla 28 <i>ANOVA de regresión, modelo 2</i>	120
Tabla 29 <i>Coefficientes y significancias del modelo de regresión 2</i>	120
Tabla 30 <i>Descriptivo de error modelo 2</i>	121
Tabla 31 <i>ANOVA de regresión, modelo 3</i>	122
Tabla 32 <i>Coefficiente y significancia del modelo de regresión 3</i>	123
Tabla 33 <i>Descriptivo de error modelo 3</i>	124
Tabla 34 <i>ANOVA de regresión, modelo 4</i>	124
Tabla 35 <i>Coefficientes y significancias del modelo de regresión 4</i>	125
Tabla 37 <i>Descriptivo del error, modelo 4</i>	126

Índice de figuras

Figura 1 <i>Niveles del pensamiento.</i>	33
Figura 2 <i>Dimensiones del pensamiento crítico según Lovell</i>	36
Figura 3 <i>Modelo de las dos dimensiones de Allen y Meyer</i>	43
Figura 4 <i>Las tres dimensiones del compromiso organizacional según Meyer y Allen.</i>	46
Figura 5 <i>Características del docente comprometido con su institución.</i>	55
Figura 6 <i>Diagrama de esfuerzo adicional.</i>	56
Figura 7 <i>Histograma de distribución del puntaje de pensamiento crítico.</i>	102
Figura 8 <i>Diagrama de caja, dimensiones del pensamiento crítico de los docentes.</i> ...	103
Figura 9 <i>Histograma de distribución del puntaje de compromiso organizacional.</i> ...	104
Figura 10 <i>Diagrama de cajas dimensiones del compromiso organizacional de los docentes.</i>	105
Figura 11 <i>Histograma de distribución del puntaje del desempeño docente.</i>	107
Figura 12 <i>Diagrama de caja dimensiones del desempeño docente.</i>	108
Figura 13 <i>Dispersiones de puntos variables de estudio.</i>	112
Figura 14 <i>Histograma de puntaje desempeño docente.</i>	114
Figura 15 <i>Histograma de puntaje compromiso organizacional.</i>	114
Figura 16 <i>Histograma de puntaje pensamiento crítico.</i>	115
Figura 17 <i>Participación docente predicción y observado.</i>	118
Figura 18 <i>Enseñanza para el aprendizaje del estudiante, predicción y observado.</i> ...	121
Figura 19 <i>Desempeño docente predicción y observado modelo 3.</i>	123
Figura 20 <i>Desempeño docente predicho y observado, modelo 4.</i>	125

Resumen

El trabajo de investigación se plantea con el objetivo de explicar la influencia del pensamiento crítico y el compromiso organizacional en el desempeño docente, para ello se contó con la participación de 10 instituciones educativas estatales del nivel primaria del distrito de San Sebastián, de las que se consideró a los 114 docentes, entre nombrados y contratados, que laboran en el turno de la mañana, siendo la muestra de tipo censal. El tipo de investigación es explicativa, y fue desarrollado mediante un enfoque cuantitativo, con un nivel de alcance descriptivo correlacional múltiple, que corresponde a un diseño no experimental de corte transversal. Para obtener la información, se empleó la técnica de encuesta cuyo instrumento fue un cuestionario, con el uso de escala de valor tipo Likert, el mismo que pasó por un proceso de validación a juicio de expertos a través de la técnica de la V de Aiken; para la confiabilidad se realizó la aplicación de prueba piloto y la técnica de Alpha de Cronbach. Mediante el análisis de las pruebas de hipótesis estadísticas, se hallaron los resultados más importantes en la que se determinó que el pensamiento crítico y el compromiso organizacional influyen en el desempeño docente, con una sig. de 0,0001 que es menor a 0,05 indicando que se acepta la hipótesis alterna, donde el coeficiente es de 0.88 para pensamiento crítico y de 0,86 para compromiso organizacional, siendo esta una relación directa y significativa entre las variables de estudio, y las dimensiones guardan entre si reciprocidad y afinidad lo que quedó demostrado con el análisis de varianza, haciendo uso de la prueba de ANOVA para el modelo de regresión lineal múltiple. También se observó que en todas las variables en estudio el docente presenta un nivel medio de desarrollo.

Palabras clave: Pensamiento crítico, compromiso organizacional y desempeño docente

Abstrac

Il lavoro di ricerca si propone con l'obiettivo di spiegare l'influenza del pensiero critico e dell'impegno organizzativo sulla performance didattica, a questo scopo hanno partecipato 10 istituti scolastici statali di livello primario del distretto di San Sebastián, di cui considerati i 114 docenti, tra titolari e a contratto, che lavorano nel turno mattutino, il campione è di tipo censimento. La tipologia della ricerca è esplicativa, ed è stata sviluppata attraverso un approccio quantitativo, con un livello di ambito descrittivo correlazionale multiplo, a cui corrisponde un disegno trasversale non sperimentale. Per ottenere le informazioni è stata utilizzata la tecnica di indagine, il cui strumento è stato un questionario, con l'utilizzo di una scala di valori di tipo Likert, che ha attraversato un processo di validazione nel giudizio di esperti attraverso la tecnica Aiken V; Per garantire l'affidabilità, è stata effettuata l'applicazione dei test pilota e della tecnica Alpha di Cronbach. Attraverso l'analisi dei test di ipotesi statistiche, sono emersi i risultati più importanti in cui è stato stabilito che il pensiero critico e l'impegno organizzativo influenzano la performance didattica, con un sig. di 0,0001, che è inferiore a 0,05, indicando che è accettata l'ipotesi alternativa, dove il coefficiente è 0,88 per il pensiero critico e 0,86 per l'impegno organizzativo, essendo questa una relazione diretta e significativa tra le variabili di studio e le dimensioni hanno reciprocità e affinità tra di loro, che è stato dimostrato con l'analisi della varianza, utilizzando il test ANOVA per il modello di regressione lineare multipla. Si è inoltre osservato che in tutte le variabili oggetto di studio l'insegnante presenta un livello di sviluppo medio.

Parole chiave: pensiero critico, impegno organizzativo e performance didattica

Abstrac

O trabalho de pesquisa é proposto com o objetivo de explicar a influência do pensamento crítico e do comprometimento organizacional no desempenho docente, para isso contou com a participação de 10 instituições estaduais de ensino de nível primário do distrito de San Sebastián, das quais foram consideradas as 114 professores, entre nomeados e contratados, que atuam no turno da manhã, sendo a amostra do tipo censitária. O tipo de pesquisa é explicativo, e foi desenvolvido através de uma abordagem quantitativa, com nível de escopo descritivo correlacional múltiplo, o que corresponde a um desenho transversal não experimental. Para obtenção das informações utilizou-se a técnica de levantamento, cujo instrumento foi um questionário, com utilização de escala de valores do tipo Likert, que passou por processo de validação no julgamento de especialistas por meio da técnica Aiken V; Para confiabilidade, foi realizada a aplicação de teste piloto e da técnica Alfa de Cronbach. Através da análise de testes de hipóteses estatísticas, foram encontrados os resultados mais importantes nos quais se determinou que o pensamento crítico e o comprometimento organizacional influenciam o desempenho docente, com um sig. de 0,0001, que é inferior a 0,05, indicando que a hipótese alternativa é aceita, onde o coeficiente é de 0,88 para pensamento crítico e 0,86 para comprometimento organizacional, sendo esta uma relação direta e significativa entre as variáveis do estudo e as dimensões possuem reciprocidade e afinidade. entre si, o que foi demonstrado com a análise de variância, utilizando o teste ANOVA para o modelo de regressão linear múltipla. Observou-se também que em todas as variáveis em estudo o professor apresenta um nível de desenvolvimento médio.

Palavras-chave: Pensamento crítico, comprometimento organizacional e desempenho docente.

Introducción

Actualmente todos los países del mundo apuestan por una educación de calidad por ello ponen sus ojos en los docentes, en la manera de cómo estos se desempeñan en el aula y la institución educativa. La sociedad actual requiere un tipo de docentes acorde a los avances de la ciencia, la tecnología y los cambios sociales que se están dando, por ello en esta investigación se ha tomado como variables más importantes aquellos factores que pueden influir en el desempeño de los profesores, como es el pensamiento crítico y el compromiso organizacional. En ese sentido la presente investigación se encuentra organizada según el esquema y reglamento para obtener el grado de Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco (Aprobado por Resolución Nro. CU- 0356-2017-UNSAAC de 05.10.2017), es por ello que el trabajo de tesis cuenta con páginas preliminares que muestran la dedicatoria, agradecimiento, presentación, los índices respectivos, resumen, abstrac y la introducción; posterior a ello el estudio se desarrolló bajo 5 capítulos, mismos que se desarrollan como lo que sigue:

Capítulo I. Planteamiento del problema: Este primer capítulo desarrolla la situación problemática, en donde se detalla el problema identificado y que es materia de estudio, en base a ello se formuló el problema general y específico, se muestra además la justificación y objetivos de investigación.

Capítulo II. Marco teórico conceptual: Se presenta el parafraseo en base a la revisión bibliográfica que dan sustento teórico a cada variable investigada; así mismo se da a conocer el marco conceptual y los trabajos de investigación internacionales, nacionales y regionales que antecedieron, previa definición del marco filosófico que sustenta la investigación.

Capítulo III. Hipótesis y variables: En este apartado se considera las hipótesis de

investigación, a nivel general como específicas; además se identificó las variables de estudio, seguidamente se procedió a desarrollar su respectiva operacionalización.

Capítulo IV. Metodología: En el capítulo cuarto se desarrolló el ámbito de estudio, localización política y geográfica; como también el tipo, nivel y diseño de investigación; enfoque y unidad de análisis; la población, tamaño de muestra y la técnica de selección de muestra; además de las técnicas de recolección de información, de análisis e interpretación de la información y finalmente se muestra la técnica para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas.

Capítulo V. Resultados y Discusión Se muestra en este capítulo la presentación, análisis e interpretación de resultados obtenidos, además del análisis inferencial y la discusión de resultados del estudio.

Finalmente se muestran las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos correspondientes al trabajo de tesis.

El autor

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación problemática.

Actualmente se ha identificado que la educación es la piedra angular para el desarrollo sostenido de un país tanto en lo social y político, por ello surge la necesidad de identificar y analizar los factores fundamentales más influyentes, es así que destaca el rol que cumple la docencia y las competencias que requiere desarrollar y evidenciar en su desempeño, competencias primordiales como el pensamiento crítico, el compromiso y el buen desempeño.

Precisamente una de las competencias del Siglo XXI es el pensamiento crítico que es una de las habilidades indispensables que deben de desarrollar los maestros, para poder tomar decisiones de compromiso con la institución y ejercer un buen desempeño (Palacios, 2017).

Al respecto en un estudio realizado por la UNESCO (2018) sobre el desarrollo del pensamiento crítico en los docentes se demuestra que en el mundo hay países que avanzaron en políticas de desarrollo de capacidades críticas en los docentes. Además, que tales resultados evidencian que, en el Perú, el 39% de docentes se encuentran en el nivel bajo, el 42% en el nivel medio y solo el 19% se ubica en el nivel alto en lo referido al desarrollo del pensamiento crítico. Esto hace que surja la necesidad de que el Ministerio de Educación implemente reformas educativas en la que se incluyan ejes curriculares en la formación inicial y continua del docente que aseguren el desarrollo del pensamiento crítico.

En América Latina, un estudio realizado por Ossa, C. (2022) mostró que los docentes tienen resistencia al cambio, la innovación y el mejoramiento, asunto que se relaciona con las convicciones y creencias que tienen. Estas formas de pensamiento en

los profesores son muy resistentes al cambio, lo cual inhibe la capacidad de reflexionar y tomar decisiones adecuadas, así mismo se señaló que esta situación tiene que ver con el desarrollo del pensamiento crítico.

El año 2018 el Ministerio de Educación del Perú designó a Grade (2019), a llevar a cabo un estudio para medir el nivel de desarrollo del pensamiento crítico en los profesores de la educación básica del sistema educativo peruano, los resultados obtenidos fueron que los maestros del nivel primario en un 37% se ubican en el nivel bajo, el 42% en el nivel medio y el 21% en el nivel alto del desarrollo del pensamiento crítico.

Similar situación se observó en la muestra en estudio, los docentes toman decisiones no acertadas respecto a impartir una enseñanza de calidad, al fomento de un buen clima institucional, que permitan el logro de los objetivos institucionales y poder satisfacer las demandas de aprendizaje de los estudiantes. Estas decisiones las basan en criterios de baja remuneración, ausencia del reconocimiento a la labor que desempeñan por parte de los padres de familia y directivos, y de emociones negativas que experimentan en la interacción con sus colegas y directivos, estos aspectos los consideran como fuentes primordiales para tomar tales decisiones limitando al pensamiento a considerar otras fuentes como la satisfacción de contribuir al desarrollo del país, el crecimiento profesional, el logro de los objetivos educacionales y el desempeño eficiente y eficaz de su función docente que eleve su prestigio profesional y personal. Cuando no se reflexiona y juzga la credibilidad de las fuentes se evidencia la carencia del desarrollo del pensamiento crítico, ya que el pensamiento crítico es un pensamiento acertado y reflexivo que se enfoca en decidir qué pensar y qué hacer (Zona, 2017).

En un estudio realizado en América Latina por Betanzos, N (2011) demostró que las variables relacionadas a la ausencia de compromiso docente con la institución son las características sociodemográficas, la satisfacción laboral, pagos y el clima institucional.

En el Perú destaca la investigación realizadas por Huaynate, E (2019) quien encontró que las metas institucionales fueron alcanzadas cuando los docentes de una institución educativa desarrollaron un nivel alto de compromiso e identidad y que el bajo compromiso esta relacionadas a la ausencia de motivación a través de incentivos y reconocimientos

Las instituciones educativas en estudio no se encuentran ajenas a estas consideraciones y mucho menos al impacto de la ausencia de políticas de incentivos, por ello los docentes en esas instituciones educativas no se sienten comprometidos con la labor que desempeñan ni con la institución; más bien prefieren migrar a otros campos laborales en busca de mejores incentivos, mientras que otros se limitan a cumplir sus horarios laborales.

En un informe de investigación realizada por la UNESCO sobre qué determina el buen desempeño de un docente, investigación que se hizo en los países que tienen alto índices de rendimiento académico en sus estudiantes, asunto que también fue analizada en la conferencia organizada por la UNESCO, se determinó que la preparación del docente desde su formación inicial y continua, así como la evaluación permanente a su desempeño y la autonomía del que dispone para organizar la jornada escolar son las variables indispensables que favorecen el buen desempeño de un docente; mas no se encontró que sea el salario una variable crucial en los esfuerzos para mejorar el desempeño de los docentes.

En estudios realizados en América Latina sobre el desempeño de los docentes sea encontrado que a pesar de las estrategias utilizadas como es la formación en servicio, no sean obtenido los resultados deseados, esto se debe a que los docentes no están conformes con los salarios que reciben, así lo demuestran las encuestas realizadas en los países de América Latina, “los ingresos y los incentivos (monetarios y no

monetarios) de los docentes representan uno de los problemas más graves del sector” (Murillo, 2005, p. 16); en dichas investigaciones se acepta la baja remuneración de la profesión docente, que en algunos países llega a niveles extremos, en la que la buena remuneración está ligada, a escalas y antigüedad, pero desligada del buen desempeño (Murillo,2005)

Similares sentimientos de inconformidad se manifiestan en los docentes que laboran en las instituciones en estudio, esto los lleva a buscar otros medios para incrementar sus ingresos salariales, restando así tiempo y dedicación a la práctica docente en el aula y la institución educativa, lo que conlleva a bajas en el desempeño.

Por otro lado, el Ministerio de Educación (2018) considera, al desempeño docente, como un componente fundamental en el logro de los objetivos institucionales, siendo esta el aprendizaje de los estudiantes. Por ello en 2017 y 2018 realizó una evaluación al desempeño docente en la que se evidenció que en el 32% de los profesores que laboran en las escuelas públicas del nivel primario se ubican en la valoración bajo; el 57% se ubica en el nivel medio y solo el 11% se ubica en el nivel alto. De acuerdo a este análisis el factor, que hace que un buen porcentaje se ubique en un nivel bajo y medio, es la ausencia del compromiso debido a las condiciones laborales en la que trabaja el profesor, el reconocimiento, la valoración social y la baja remuneración. (Rubio, 2019).

Otro estudio realizado, en Perú, por Estrada, E (2019) sobre el Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica, revela que el mejor desempeño docente está vinculado sustancialmente al compromiso organizacional.

Así mismo los registros de evaluación al desempeño docente en los monitoreos realizados por los directores en las instituciones educativas de San Sebastián

demuestran que en su mayoría los profesores no alcanzan el dominio de preparación para el aprendizaje y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que señala el marco del buen desempeño docente. De acuerdo al análisis realizado se señala, como factores principales, al compromiso organizacional que se desencadena a partir de la falta del desarrollo del pensamiento crítico que hace que los docentes, observen la realidad y el contexto social de forma diferente, así como en la manera de cómo percibe a la organización, el concepto que se forma de ella.

Por experiencia empírica y la teoría es sabido que el concepto que se forman los docentes sobre su quehacer educativo, los estudiantes, los padres de familia y la institución desencadena el nivel de compromiso, la cual modula, en cierta medida, la calidad e intensidad del desempeño docente, provocando el esfuerzo extra y la eficiencia y eficacia en la labor docente. Por ello estudiar y abordar el problema del desarrollo del pensamiento crítico, es muy importante para desarrollar capacidades de compromiso que nos lleve a resultados satisfactorio de desempeño.

1.1 Formulación del problema

1.1.1 Problema general

¿Cuál es la influencia del pensamiento crítico y el compromiso organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Sebastián, provincia del Cusco, año 2021?

1.1.2 Problemas específicos

P.E.1: ¿Cuál es la influencia de las dimensiones de análisis de información y metacognición del pensamiento crítico y las dimensiones de compromiso afectivo y de continuidad del compromiso organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Sebastián, provincia del Cusco, año 2021?

P.E.2: ¿Cuál es la influencia de las dimensiones del pensamiento crítico y las

dimensiones del compromiso organizacional en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Sebastián, provincia del Cusco, año 2021?

P.E.3: ¿Cuál es la influencia de las dimensiones del pensamiento crítico y las dimensiones del compromiso organizacional en la participación de los docentes en la gestión de la escuela en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Sebastián, provincia del Cusco, año 2021?

1.2 Justificación de la investigación.

1.2.1 Conveniencia.

La presente investigación sirve para que los docentes reflexionen sobre su práctica pedagógica y tomen conciencia sobre la importancia del desarrollo del pensamiento crítico en su formación personal y profesional, en base a los resultados obtenidos en la investigación; así mismo sirve para que los directivos reflexionen sobre sus actuaciones como líderes educativos y pedagógicos, y desde su función propongan alternativas para mejorar el compromiso organizacional en sus docentes orientados a la mejora del desempeño docente.

Por otro lado conviene la investigación porque se cuenta con el acceso hacia la información necesaria sobre el pensamiento crítico y compromiso organizacional para el desempeño docente de las instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Sebastián, y es factible porque se tuvo el tiempo y los recursos requeridos para realizar la investigación.

1.2.2 Relevancia social.

La presente investigación es socialmente relevante porque permite dar importancia a la formación del pensamiento crítico en los docentes lo que determinará el compromiso con la institución en lograr la meta común el cual son los aprendizajes a consecuencia de un buen desempeño. Además, brindará información a docentes y directivos para tomar decisiones oportunas para cambiar formas de actuaciones, de

pensamiento o conceptos respecto a la enseñanza y el entendimiento que se tiene de institución educativa. Así mismo, la investigación pretende ser una fuente bibliográfica para posteriores investigaciones. Además la investigación beneficiará a los estudiantes, principalmente, y a toda la comunidad educativa.

1.2.3 Implicancias prácticas.

Los resultados obtenidos en la presente investigación permitirá que los docentes y autoridades, de evaluar el desempeño laboral en las instituciones educativas de nivel primario en el distrito de San Sebastián, conozcan la realidad en la que se encuentra el pensamiento crítico y el compromiso organizacional, ya que estos se considera como algunos de los factores más influyentes para el desempeño docente. Además los resultados de la investigación llevará a la reflexión, a toda la comunidad educativa, principalmente docentes y directivos, sobre lo que se está haciendo y no se hace para promover el desarrollo del pensamiento crítico y para mejorar el compromiso organizacional en los docentes, así mismo servirá para contrastar la realidad política, social, ética y personal respecto al compromiso organizacional y pensamiento crítico en los docentes, con el propósito de determinar procesos de mejora para un buen desempeño de los docentes de nivel primario del distrito de San Sebastián.

1.2.4 Valor teórico.

La investigación propuesta busca, mediante la aplicación de la teoría y de conceptos básicos de pensamiento crítico y compromiso organizacional, encontrar explicación a las deficiencias o mejoras en el desempeño docente. Ello le permitirá al investigador encontrar unas de las causas del bajo o mayor desempeño.

Con la investigación propuesta se podrá conocer en mayor medida el desarrollo del pensamiento crítico y compromiso organizacional en los docentes; y mediante el comportamiento de estas sobre el desempeño se encontrará la explicación de la relación

existente entre las variables de estudio.

Desde el MINEDU un alto o bajo desempeño en los docentes se atribuye al manejo disciplinar y liderazgo pedagógico, dejando un vacío en la posibilidad de otras causas como son la remuneración económica, estabilidad laboral, opciones laborales, identificación, lazos emocionales, orgullo de pertenencia

Por otro lado los resultados de la investigación contribuirá a determinar en qué medida los docentes tienen desarrollado el pensamiento crítico como una habilidad mental de orden superior, que respondan a las exigencias de una educación de calidad.

1.2.5 Utilidad metodológica.

La utilidad metodológica es la de ampliar más el abanico de corpus documental, ya que en la revisión de la literatura se encontraron insuficiencias de estudio multivariado, sobre el nivel de influencia del pensamiento crítico y compromiso organizacional en el desempeño docente. La información que se obtuvo fue a través de la muestra de estudio a quienes se les aplicó encuestas que permitieron recoger información valiosa para que otros estudios puedan confirmarla, refutarla o aplicarla. Además, servirá como antecedentes para futuras investigaciones, por las características de la investigación; inclusive facilitará a que las organizaciones correspondientes puedan tomar decisiones oportunas.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Explicar la influencia del pensamiento crítico y el compromiso organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Sebastián, provincia del Cusco, año 2021.

1.4.2 Objetivos específicos

O.E.1. Analizar la influencia de las dimensiones de análisis de información y metacognición

del pensamiento crítico y las dimensiones de compromiso afectivo y de continuidad del compromiso organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Sebastián, provincia del Cusco, año 2021

O.E.2. Analizar la influencia de las dimensiones del pensamiento crítico y las dimensiones del compromiso organizacional en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Sebastián, provincia del Cusco, año 2021.

O.E.3. Analizar la influencia de las dimensiones del pensamiento crítico y las dimensiones del compromiso organizacional en la participación de los docentes en la gestión de la escuela en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Sebastián, provincia del Cusco, año 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Marco filosófico.

2.1.1 El positivismo

En el presente trabajo de investigación se asigna valores cuantitativos y numéricos a los datos recogidos en las encuestas, sobre una valoración de los docentes respecto a las variables de investigación, para explicar y analizar la influencia y la correlación entre ellas, a través del análisis de los números para dar una respuesta a las hipótesis o preguntas de investigación. Para ello se utilizó encuesta tipo Likert con escala de valor. La presente investigación tiene un fundamento epistemológico positivista.

Según Comte, A (1844) el conocimiento positivo es el conocimiento de los hechos concretos, que puede medir y pueden ser comprobado por la observación y la experimentación, en contraste con las meras especulaciones basadas en intuiciones. De acuerdo al positivismo nada puede ser explicado que no sea a través de la aplicación del método científico.

Así mismo Sousa, V (2007) manifiesta que la investigación cuantitativa constantemente cuantifica relaciones entre variables independientes o predictivas y la variable dependiente o resultado.

De esta manera el trabajo de investigación asume un diseño de investigación determinista, lo cual se basa en el positivismo, porque analiza lo que pasa con la variable dependiente respecto a las variables independientes, cuyo resultado de la aplicación de la técnica estadística proporciona la explicación que señala el objetivo planteado.

2.1.2 Postpositivista: racionalismo crítico o falsacionismo.

Al respecto Huamán, J. (2022) declara que el postpositivismo mejora la filosofía positivista, es decir, reforma el método científico, propuesto por los positivistas, para responder a las críticas que se hacen al positivismo; el postpositivismo conserva todos los postulados del positivismo y el deseo de la verdad objetiva. Según Popper K. (1990) el postpositivismo propone el método hipotético deductivo, que es nada más que el método cuantitativo, a partir de tres ideas centrales:

Lógica deductiva, según el cual partimos de la teoría y a partir de ella se hace la construcción teórica del objeto de investigación; el falsacionismo o refutación según el cual el objetivo es la comprobación de la hipótesis donde se refuta la hipótesis nula; y la perspectiva causalista, que hace que las causalidades se vea desde una perspectiva que integra la teoría y a las relaciones causales como eje de explicación, en el método científico, (Müller, 2009).

El postpositivismo sigue una lógica deductiva, es decir se parte de la teoría, y a partir de esta se va a la realidad que es la contrastación de hipótesis; y porque las ideas en gran parte se reducen a variables cuya relación entre ellas se somete a un test, basando el resultado a la medición e interpretación cuidadosa de la realidad objetiva, (Marquisio, 2019) .

Por todo lo descrito anteriormente y teniendo en cuenta que el objetivo del postpositivismo es describir, predecir y explicar los fenómenos teniendo como eje estructurante la relación de causalidad, y que busca eliminar cualquier tipo de sesgo (como las creencias, valores y conocimientos previos del investigador) que podrían influir en la interpretación de los datos obstaculizando la obtención de resultados objetivos de la investigación, es que se sostiene que la presente investigación, también, se encuentra dentro del marco de la filosofía postpositivista, donde se busca una relación causal. Si bien el trabajo de investigación tiene un diseño transversal, no

experimental se puede utilizar las técnicas estadísticas causales, que constituyen el análisis particulares como partes influyentes de un todo. Con ello se quiere reconocer que la variable dependiente (desempeño docente), no solamente está en función de las dos variables independientes que se considera, sino hay muchas otras variables que intervienen en su explicación.

2.1.3 Teoría crítica, escuela de frankfurt.

Esta teoría surge como crítica a los planteamientos de la ciencia positivista, con el objetivo de evaluar reflexiva y críticamente la sociedad y la cultura, con el fin de desafiar las estructuras de poder (Leyva, 2005). La teoría crítica se preocupa por las relaciones asimétricas de poder, dominación y explotación; sostiene que los problemas sociales provienen más de las estructuras sociales y los supuestos culturales que el de los individuos.

Sostiene que la ideología es el principal obstáculo para la liberación humana, a partir de esa filosofía analizan la razón desde dos perspectivas, la racionalidad instrumental: Según sus planteamientos teóricos el mundo es externo a los seres humano, separa la naturaleza del ser humano; existen agentes externos como la prensa que anestesian al ser humano impidiendo la reflexión y crítica. Y la racionalidad crítica, propuesta por la escuela de Frankfurt, una crítica creativa que lleve a la reflexión, esto debe permitir que el hombre se reencuentre con la naturaleza y no como partes separadas y distintas,(Horkheimer,1999).

A pesar que el positivismo y el neopositivismo señalan que la única manera de hacer ciencia es por la medición o valoración numérica de las variables, el avance de las ciencias sociales donde se ubica el presente trabajo toma en cuenta la racionalidad del comportamiento humano; el comportamiento de los docentes para su desempeño son un conjunto de actitudes, percepciones de aprendizaje o liderazgo, etc, que no son

fáciles de valorar, pero los positivistas señalan que aquello que no se puede medir no se puede investigar; inclusive aquellos filósofos de las ciencias naturales señalan que las ciencias sociales tienen que adaptarse a la metodología positiva, razón por lo que el presente trabajo toma en cuenta este enfoque.

2.1.4 Epistemología de la administración.

2.1.4.1 Teoría científica de la administración. De acuerdo a Carro, F (2012) esta teoría está influenciada por la filosofía positivista que lo orienta hacia la aplicación del método científico, mediante la observación de la administración del trabajo. Por eso Taylor propone el estudio sistemático de las condiciones más convenientes para el rendimiento laboral y el crecimiento de la producción en los trabajadores, con lo cual se pretende superar problemas del uso inadecuado de la fuerza de trabajo humano y de las máquinas.

Taylor, F.(1969) dice que el conocimiento se origina en la experiencia y no en la razón. Con esta idea Taylor expone su posición positivista del conocimiento en la administración, considerando a la ciencia como el fundamento de su filosofía administrativa, según el cual la organización del trabajo debe ser una ciencia experimental que busque la objetividad.

Para Taylor el hecho de que una persona sea ineficaz en el trabajo se debe a aspectos administrativos y no a la falta de sus habilidades extraordinarias, además sostiene que la motivación en el trabajador no depende de factores internos de la persona, por eso en su teoría usa los beneficios de la ciencia, principios y leyes para lograr que los trabajadores sean eficaces, pero estos principios y leyes solo pueden ser utilizadas eficazmente luego de haber sido verificadas y registradas sistemáticamente por las leyes de la ciencia, solo así reemplazaría las reglas empíricas del trabajador, (Taylor, 1969).

Desde el punto de vista de Taylor un trabajador trabaja con mayor eficiencia cuando se le asigna cada día una determinada tarea, que sea el trabajo adecuado, que tendrá que ejecutar en un tiempo fijado, esto le dará una medida precisa, que le permitirá medir durante el día su propio progreso para satisfacerse obteniendo una recompensa salarial, por eso en el pensamiento tayloriano el método científico era la única manera de eliminar la pérdida de tiempo y dinero (Gismano, 2012).

Por todo lo expuesto, en los párrafos anteriores, la presente tesis se enmarca dentro de la filosofía tayloriana, porque el desempeño de los docente, esta medido por factores que han sido cuantificados aplicando la metodología de la investigación, así como lo expresa Taylor.

De igual manera Fayol señala que las funciones administrativas son las que determinan el éxito de la administración por lo tanto un buen desempeño administrativo depende de las tareas, de su organización, dirección o supervisión, así como de su control.

En la teoría administrativa de relaciones humanas y en el conductismo pretenden incorporar al positivismo los valores y dimensiones humanas y sociales.

2.1.4.2 Enfoque cuantitativo de la administración. Este enfoque se basa en los postulados de Taylor, y también se le llama enfoque matemático de la administración. Por eso, la presente investigación, también asume un enfoque cuantitativo de la administración, ya que se sustenta en datos numéricos y análisis matemáticos, lo que da resultados objetivos, además del uso de la estadística en la administración.

Chiavenato, I. (2007) sostiene que el enfoque se fundamenta en la utilización de técnicas y herramientas cuantitativas, en la construcción de modelos matemáticos, para aumentar la eficiencia, solucionar problemas y tomar decisiones precisas en la administración, evitando la influencia de sesgos y opiniones personales en la toma de

decisiones, por eso el enfoque se sustenta en la cuantificación y análisis de datos recolectados, con el fin de mejorar procesos, recursos y estrategias.

Según Claude S. (2005) el enfoque se caracteriza porque entre las variables de investigación debe haber una relación numérica, además los datos que se analizan deben ser siempre cuantificables, también describe, analiza y predice resultados en función al análisis de causas y efecto. El enfoque cuantitativo de la administración utiliza una metodología cuantitativa integrado por métodos y técnicas que a su vez estos se componen de ecuaciones y modelos matemáticos, para obtener resultados y estos resultados se obtienen porque se toma en consideración diversas variables. El modelo a la que hace referencia el enfoque cuantitativo o matemático de la administración “es la representación de algo o el estándar de algo a ser hecho”(Chiavenato, 2007, p. 411), Estos autores matemáticos (como Frank, B. & Gilbreth, L; Carl Barth; Henry L. Grant; Harrington Emerson) la contribución más grande que hicieron:

“Fue la aportación de indicadores financieros y no financieros (cuantificados y objetivos) para medir y evaluar el desempeño organizacional, como indicadores de evaluación del desempeño humano, porque Para los autores matemáticos, los indicadores de desempeño son las señales vitales de una organización, pues permiten mostrar lo que hace y cuáles son los resultados de sus acciones “
(Chiavenato,2007, p. 419)

2.2 Bases teóricas

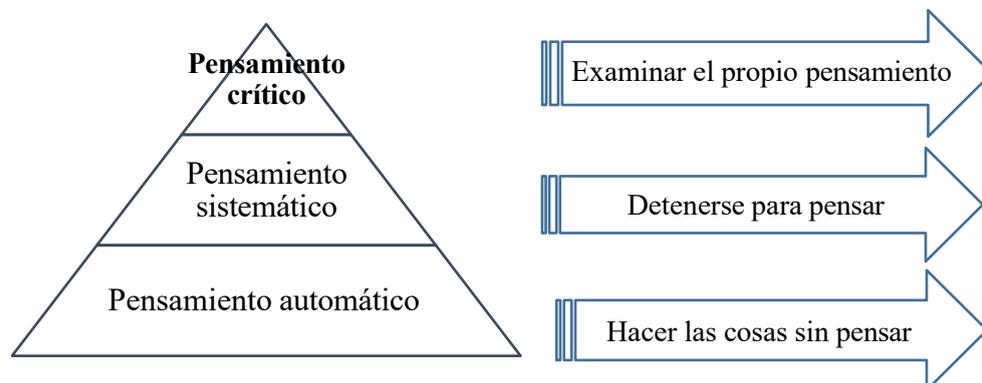
2.2.1 Niveles de pensamiento.

Villarini, A (2000) define el pensamiento como la capacidad para procesar información y construir conocimiento, mediante la combinación de representaciones, operaciones y actitudes mentales. Esta combinación puede ocurrir en forma automática, sistemática, reflexiva, creativa y crítica, de acuerdo con los propósitos que persiga el

pensamiento. Según este autor el proceso de pensamiento puede dar en tres niveles de funcionamiento mental consciente: A veces actuamos “sin pensarlo mucho”, pensamos automáticamente; es decir, respondemos de modo inmediato ante los diversos estímulos del ambiente con respuestas previamente aprendidas. Otras veces “nos detenemos a pensar”, pensamos sistemáticamente; usamos todos los recursos intelectuales a nuestro alcance (los conceptos, destrezas y actitudes) para crear nuevas respuestas a las situaciones. Finalmente, en ocasiones muy extraordinarias, nos volvemos sobre nuestro propio proceso de pensamiento; llevamos a cabo lo que los filósofos llaman autoconciencia y los psicólogos metacognición, nos dedicamos a examinar nuestra propia actividad y proceso de pensamiento.

Figura 1

Niveles del pensamiento.



Nota: Adaptado de *Teoría y práctica del pensamiento sistemático y crítico* (p. 52), por Ángel Villarini, 2000, INC.

2.2.2 *Pensamiento crítico.*

Descartes (1637) en su libro “La duda metódica” introducía la “duda” que es una de las características del pensamiento crítico; según él la duda metódica es una estrategia que nos permite poner en duda de todo lo que en verdad existe o se dice, para encontrar la solidez y veracidad de esa existencia. Dentro de las reglas de descartes encontramos las dimensiones del pensamiento crítico: evidencia, análisis, síntesis y

enumeración.

- **Evidencia:** No admitir como verdadera una idea si no sé con evidencia que lo es, es decir, evitar cuidadosamente la precipitación en afirmar o negar algo antes de haber llegado a la evidencia; o afirmar como verdadero algo, por el simple hecho de que un docente, padres o alguien nos lo dijo.
- **Análisis: (inducción)** Dividir lo complejo hasta llegar a lo simple esto nos permitirá alcanzar la evidencia.
- **Síntesis: (deducción)** Unión de lo simple hasta llegar a lo complejo, es decir, teniendo un punto de partida como verdadero e ir construyendo hasta llegar a una conclusión general de lo verdadero.
- **Enumeración/orden:** Revisar lo que conocí, para ver si no hay ningún tema o aspecto que se haya pasado por alto, ya sea en el momento analítico o en el sintético.

En la psicología este proceso toma gran importancia desde los trabajos realizados por Wundt, quien buscó conocer los procesos cognitivos implicados en el pensamiento y razonamiento. Posteriormente, a lo largo de los años se han ido investigando la participación de éste proceso y el rol que desempeña en el aprendizaje de las personas, en contextos educativos fuera y dentro del aula, y en la vida diaria.

Desde la psicología el pensamiento crítico se refiere a la manera como los individuos adoptan conductas e ideas por el mero hecho de que una gran mayoría de personas lo hacen sin cuestionar ni analizar nada previamente. El mejor antídoto contra esta tendencia es el fomento y desarrollo del pensamiento crítico (Carretero, 2008).

2.2.2.1 Teorías del pensamiento crítico. Al respecto Pestalozzi, J (1987) nos dice que el pensamiento crítico es el proceso complejo del pensamiento de las personas que surge desde identificar un problema, analizar minuciosa y exhaustivamente dicho problema hasta la elaboración de alternativas de solución que permitan la mejora de la realidad.

El pensamiento crítico es la “capacidad de pensar por cuenta propia, analizando

y evaluando la consistencia de las propias ideas, de lo que se lee, de lo que se escucha, de lo que se observa” (Lovell , 2019, p.5).

Asimismo el pensamiento crítico reflexivo es “un proceso metacognitivo de elaboración de juicios y acción que tiende al auto mejoramiento, lo que implica: contemplar perspectivas diferentes a la propia; sensibilidad hacia el contexto; y acción continua y permanente” (Reguant, 2011, p. 94).

Por otro lado, Villarini, A (2000) indica que no podemos entender el pensamiento crítico en términos de un proceso puramente racional dirigido por un yo o ego. Nos dice que el pensamiento va más allá de un ego, de las ideas e intereses particulares de un individuo. El pensamiento está condicionado, en su forma y contenido, por los factores emotivos, sociales, políticos, culturales, etc. que lo propician, pero que también pueden obstaculizarlo o bloquearlo. El aprender a pensar requiere tanto del desarrollo de actitudes, conceptos y bloqueos (influencias exteriores que lo obstaculizan) como de ciertos valores que sustenten el compromiso con un pensamiento autónomo y solidario. El desarrollo del pensamiento es inseparable del desarrollo moral.

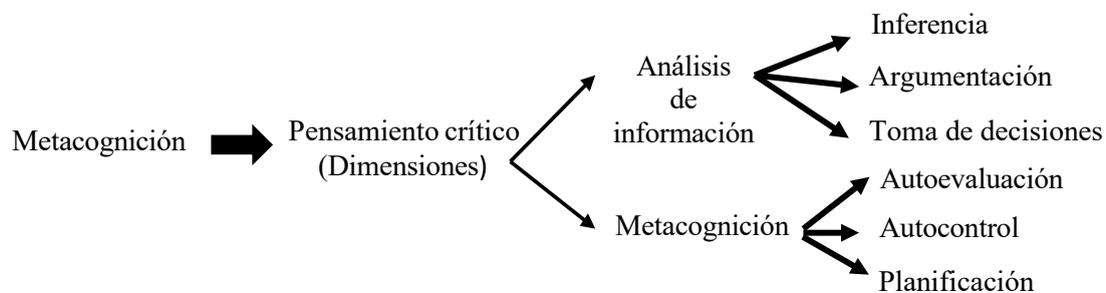
El desarrollo del pensamiento crítico DPC es una aspiración de muchos sistemas educativos y de la sociedad contemporánea en general toda vez que se requieren personas con capacidad de toma de decisiones y solución de problemas de manera creativa, innovadora, reflexiva y ética. Para nosotros el pensamiento crítico se entiende como la capacidad de analizar y evaluar la consistencia de los razonamientos. Por otro lado, desde el siglo XIX el pensamiento crítico se ha relacionado con ideas libertarias y de transformación en la educación, con propuestas de cambio social, por ejemplo, a través de figuras como Paulo Freire.

2.2.2.2 Dimensiones del pensamiento crítico.

2.2.2.2.1 Dimensión según el modelo de Lovell. Para Lovell, S (2019) las habilidades de pensamiento crítico son esenciales en la nueva economía del conocimiento, el autor llama pensamiento crítico a la capacidad del pensamiento para examinarse y evaluarse a sí mismo (el pensamiento propio o el de los otros), en términos de dos dimensiones. Podemos representar el desarrollo de la capacidad de pensar críticamente del modo siguiente:

Figura 2

Dimensiones del pensamiento crítico según Lovell



Nota: Adaptado de pensamiento crítico: la guía definitiva para mejorar sus habilidades del pensamiento crítico (pág. 87), por Lovell, 2019, Bravex.

Al respecto Ruiz, J (2021) concuerda con Lovell en afirmar que la capacidad para el pensamiento crítico surge de la metacognición. Cuando la metacognición se lleva a cabo desde dos perspectivas críticas, que a lo largo de la historia los seres humanos han ido creando para examinar y evaluar el pensamiento, el pensamiento se eleva al nivel crítico. Estas dos perspectivas o dimensiones son las siguientes:

1. **Análisis de información:** Se refiere a la investigación exhaustiva, detallada de la información con la finalidad de adquirir conclusiones que faciliten tomar decisiones, en base a inferencias y argumentaciones. De lo definido se considera como indicadores del análisis de información la inferencia, la argumentación y la toma de decisiones.

a. Inferencia: Es la capacidad de poner en evidencia ideas que no se encuentran

explícitamente en el texto y la acepción correcta que se le debe dar a cada palabra en función al contexto del texto, para aportar toda la información necesaria para comprender el texto que se lee o escucha, (León, 2001).

b. Argumentación: Es dar sustento a una opinión aportando razones para defender o refutar un punto de vista. El objetivo de argumentar es convencer y persuadir para que el otro acepte la idea que se está defendiendo, (Lacota, 2018).

c. Toma de decisiones: Es un proceso mental que se concretiza en la ejecución; este proceso mental es el primer paso donde se analiza información necesaria acerca de diversos aspectos para ejecutar eficazmente el plan mental, (Vélez, 2006).

2. Metacognición: Se refiere al conocimiento que uno tiene acerca de los propios procesos y productos cognitivos, es decir, que es la capacidad de desarrollar conciencia y control sobre los procesos de pensamiento y aprendizaje. Se compone de la autoevaluación, autocontrol y la planificación.

a. Autoevaluación: Valoración de los procedimientos y estrategias que se emplean para evaluar los propios pensamientos.

b. Autocontrol: Es la capacidad de anticipar las consecuencias de las acciones o pensamientos.

c. Planificación: Es una habilidad metacognitiva para organizar los conocimientos. Se emplea como estrategia para cronogramar y organizar objetivos, predecir resultados y prevenir dificultades.

Para el trabajo de investigación, respecto a la primera variable en estudio, fueron tomadas las dimensiones e indicadores del modelo de Lovell, para el pensamiento crítico.

2.2.2.2 Dimensiones filosóficas del pensamiento crítico. Según Mora, R (2020) El pensamiento crítico tiene cinco dimensiones: lógica, sustantiva, dialógica,

contextual y pragmática, las cuales posibilitan su eficacia. Veamos cada una.

a. Dimensión lógica del pensamiento: Según Mora Cuando decimos que el pensamiento crítico tiene una dimensión lógica, lo que estamos afirmando es que, cuando la aplicamos, revisamos el pensamiento que estamos analizando para ver si sigue las leyes de la lógica. En caso de que encontremos que no las sigue, diremos que dicho pensamiento incurre en falacias, que no cumple con las condiciones necesarias para que ese pensamiento sea válido.

b. Dimensión sustantiva del pensamiento: La dimensión sustantiva del pensamiento se refiere a la información que damos de la realidad y que encontramos en las distintas disciplinas del saber humano. Cuando examinamos esta dimensión sustantiva del pensamiento debemos reparar en si el pensamiento que estamos analizando críticamente ofrece conocimientos sólidos, verídicos y si podemos sustentar metódicamente las afirmaciones que hacemos, (Montoya, 2012).

c. Dimensión dialógica del pensamiento: Buber, M (2020) nos dice que Se trata de la capacidad para examinar el propio pensamiento con relación al de los otros, para asumir otros puntos de vista y para mediar otros pensamientos. Ello nos permite examinar un pensamiento desde la solución que otros le han dado, aunque haya llegado, a una solución diferente. Del mismo modo, nos permite, en una discusión, evaluar nuestra argumentación a la luz del argumento del adversario. También nos permite evaluar las razones que tuvieron unas personas para decidir cierto curso de acción, aunque uno haya, o hubiera, decidido en forma diferente. Por último, nos permite encontrar puntos de vista armónicos entre personas con puntos de vista diferentes.

d. Dimensión contextual del pensamiento: De acuerdo con Rojas la dimensión contextual del pensamiento se refiere a las fuentes de emergencia del pensamiento. El principal contexto del pensamiento es el social e histórico. Los seres humanos vivimos

en sociedades con una cultura determinada, y de esa cultura aprendemos el pensamiento socialmente objetivado. La dimensión contextual nos da el poder de examinar el contenido social y biográfico en el cual se lleva a cabo la actividad del pensamiento y del cual es una expresión. Nos permite examinar nuestra ideología política en relación a la sociedad de que formamos parte. Nos permite también reconocer los valores culturales que son importantes para entender un hecho, o una interpretación, en el proceso de una discusión. Finalmente, nos permite cerciorarnos de que nuestro punto de vista social, como parte de un pueblo, no nos impida examinar otras alternativas.

e. Dimensión pragmática del pensamiento: Es la dimensión que permite examinar el pensamiento en términos de los fines e intereses que busca y de las consecuencias que produce; analizar las luchas de poder o las pasiones a las que responde el pensamiento. Esta capacidad permite reconocer la finalidad o lo que pretende un determinado pensamiento.

Para Rojas estas dimensiones son complementarias y deben ser tenidas en cuenta y desarrolladas en la labor educativa. Para nosotros El pensamiento crítico nos provee las llaves para lograr nuestra independencia intelectual dejándonos deseosos y capaces de explorar y resolver problemas por nuestra propia cuenta, nos aleja de conclusiones precipitadas, y cuestiona la sabiduría que emana de autoridades o que vienen con la tradición. Estas cinco dimensiones del pensamiento crítico nos permiten alejarnos de pensamientos tradicionalistas y no dejarnos influenciar por la cultura de pensamiento ni por el contexto.

2.2.2.3 Capacidades de la persona con pensamiento crítico. Campos, A (2007) sostiene que el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico en los futuros profesionales de la educación, debiera ser una prioridad frente a las urgentes medidas de cambio que se requieren en campo educativo, a fin de fomentar un mayor nivel de

profesionalismo, así como el desarrollo de políticas que permitan su promoción y empleo en el currículum, puesto que es una habilidad relacionada directamente con el desarrollo del conocimiento y la toma de decisiones. Campos al igual que Oviedo, P (2020) manifiestan que el docente con pensamiento crítico evidencia estas capacidades:

- Reconoce, analiza y construye argumentos sólidos
- Determina la mayor o menor relevancia de los argumentos
- Desarrolla la intuición y establece conexiones entre ideas
- Identifica inconsistencias y errores en los razonamientos
- Aborda los problemas de manera consistente y sistemática
- Reflexionan acerca de la justificación de sus propias creencias.

Actualmente el sistema educativo debe enfrentar retos como la calidad en la enseñanza y aprendizaje por ello las actuaciones de los docentes deben estar orientadas a desarrollar competencias necesarias para enfrentar los desafíos de la sociedad actual, como la capacidad no dejarse influenciar por presiones ideológicas o de grupos de poder, y avanzar hacia una autonomía del pensamiento (Gil, 2018).

2.2.2.4 Pensamiento crítico en el docente. Según Prado, T (2021) El docente con pensamiento crítico se cuestiona constantemente sobre lo que sabe, no busca imponer verdades y debilita sus propios dogmas y paradigmas. En la actualidad vivimos en la era del conocimiento y la información, por eso la condición humana del docente le ha llevado a creer que es más por la cantidad de información que maneja, es decir por lo que sabe, que por lo que es y por lo que pueda llegar a pensar. Este orgullo se ha incentivado desde la escuela con reconocimientos públicos desde el individualismo, sin tener criterios propios y auténticos, que nos permitan ser más desde lo humano.

De acuerdo con Ducoing, P. (2014) El docente no debe tragarse las ideas enteras sin masticar, mostrando irracionalidad en ese actuar, por lo contrario, debe recurrir a su funcionalidad racional para imponerse por encima de cualquier sistema que vaya en

contra de lo que realmente quiere lograr como sujeto, que no le dé miedo expresar lo que siente, lo que desea y piensa, no lo que el otro le imponga. Un docente de ese nivel, participará, en el aula, en los procesos de enseñanza aprendizaje con el estudiante, en la construcción, día a día, de la propia historia, la historia de cada uno, y no la que nos relata el espectador. A esto, debemos invitar a nuestros estudiantes que, desde su presente, construyan su propia historia. Que, desde su realidad y postura, entiendan la necesidad de construir un pensamiento crítico, que los encamine a una realidad diferente.

2.2.3 Compromiso organizacional.

El compromiso organizacional se considera como una actitud hacia el trabajo que se desarrolla en el proceso de la socialización, que a su vez es el mediador por el cual los empleados aprenden los valores, normas, y patrones de comportamiento dentro de la organización (Claire, 2004).

Chiavenato (2004) precisa al compromiso organizacional como aquella voluntad que tiene el empleado para con la organización a la que pertenece y la de dirigir sus esfuerzos para el logro de objetivos.

Luthans, F. (2008) define al compromiso organizacional como la entrega y responsabilidad del trabajador con su empresa para que desarrolle un trabajo óptimo además de las estrategias que la empresa realice para fomentar el compromiso promoviendo un espacio de trabajo estimulante.

De acuerdo a Amorós (2007) hace referencia al nivel en el que un trabajador se identifica con su empresa y con sus objetivos, así mismo, el deseo por permanecer en la organización, los estudios demostraron la existencia de una relación negativa entre el compromiso institucional y ausentarse y rotar, considerando que demuestra ser un indicador que satisface su puesto en la empresa. Considerando que es un aspecto

fundamental en toda organización debido a que en ella se aprecia la medida en la que cada empleado se siente identificado y colabora en su empresa con el propósito de ofrecer un servicio de calidad y satisfacer sus necesidades.

De acuerdo a Robbins, S. (2009) indicaron que es el nivel en el que un trabajador se siente identificado con una institución y con sus objetivos o metas establecidas en ella, en la cual desea permanecer. Por ello, la participación laboral en la empresa es el aspecto que identifica al trabajador con la empresa.

Muchos autores definen el compromiso organizacional relacionado con la disponibilidad de tiempo extra, con la lealtad, con la eficiencia y la entrega total al trabajo. De la calle propone una definición distinta, orientado hacia un compromiso sostenido.

Para De la Calle (2023) la persona comprometida con su organización es aquella que no empieza un proyecto si no lo entiende y pregunta hasta que lo entienda, que si discrepa con el enfoque que le dan propone alternativas diferentes y es capaz de defenderlas incluso cuando su opinión está en contra de la mayoría y que sabe poner límites. Así el compromiso organizacional tiene mucho que ver con el saber discrepar, con la diferencia, con la diversidad de opiniones, que con esa lealtad mal entendida. Asimismo, sostiene que la conexión emocional entre el trabajador y la empresa se construye con el tiempo.

Olivares, G. (2012) nos dice que el compromiso individual junto al esfuerzo grupal es lo que hace funcionar a un equipo o a una institución, por ello todas las instituciones deben prestar mayor atención a todos sus trabajadores. En las investigaciones realizadas destacó el compromiso afectivo como una fuerza impulsadora para el logro de los objetivos de la empresa, es decir, el empleado que tiene un alto grado de apego emocional y de identificación con la institución demuestra un

nivel alto de compromiso organizacional.

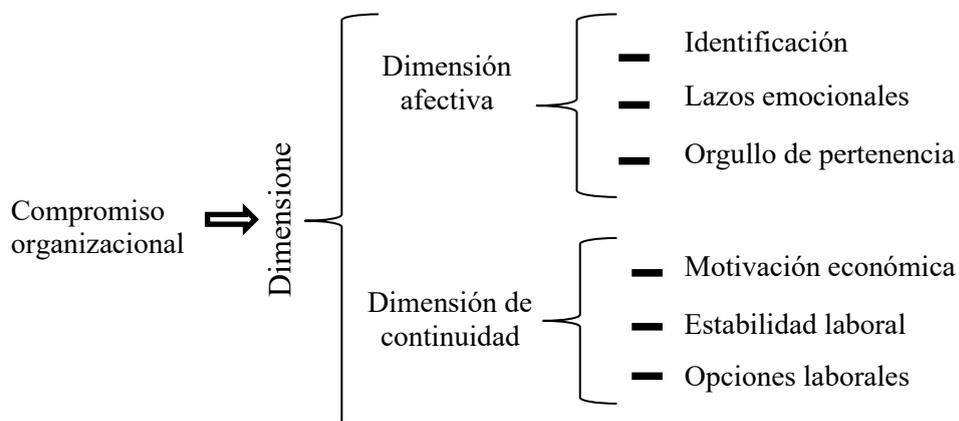
2.2.3.1 Dimensiones del compromiso organizacional.

2.2.3.1.1 Modelo de las dos dimensiones del compromiso organizacional según

Allen y Meyer. Los autores propusieron inicialmente dos factores, por medio de los cuales puede medirse el compromiso de los trabajadores con la organización: el compromiso afectivo y compromiso de continuidad. En este modelo los autores consideran que la predisposición normativa a generar compromiso es resultado de una alta correlación con la dimensión afectiva, que en palabras de Cohen correspondería al apego psicológico, en términos de identificación, lazos emocionales y orgullo de pertenencia; la segunda dimensión, el de continuidad es resultado del apego instrumental hacia la organización, (Meyer y Allen, 1984) se entiende por apego instrumental a la motivación económica, estabilidad laboral y opciones laborales.

Figura 3

Modelo de las dos dimensiones de Allen y Meyer



Nota: Adaptado de Allen y Meyer, 1984.

En esta primera propuesta, el modelo de Allen y Meyer, hace una distinción entre estas dos dimensiones del compromiso organizacional.

a) Compromiso afectivo: Este tipo de compromiso es más psicológico y emotivo por tanto se relaciona con la motivación intrínseca, debido a que el operario no espera

recibir incentivos externo por el trabajo que realiza, lo único que le motiva es el placer que puede sentir y el éxito que puede lograr, porque así lo desea, en tal sentido es una decisión personal, (Allen & Meyer, 1984). En tal sentido se señala como indicadores la identificación, lazos emocionales, orgullo de pertenencia.

- **Identificación:** Es la capacidad de poder compartir los mismos propósitos, deseos y situaciones de la empresa y asumirlos como propios, en la búsqueda del logro de metas y objetivos compartidas, sobre la base de la lealtad y fidelidad hacia la organización desplegando creatividad y experimentando satisfacción.

- **Lazos emocionales:** Es el vínculo, apego o conexión afectiva, con la organización, generando felicidad y bienestar.

- **Orgullo de pertenencia:** Surge de un ambiente al que, el trabajador, siente que pertenece porque le ofrece comodidad y aceptación, donde se genera un buen clima laboral, comunicación honesta y fluida, donde se respeta en cierta medida la autonomía del trabajador.

b) Compromiso de continuidad: Este tipo de compromiso a diferencia del compromiso afectivo está relacionado con la motivación extrínseca, por tanto es más instrumental debido a que el trabajador espera un reconocimiento material tangible (Motivación económica) o intangible (Estabilidad laboral, opciones laborales) por la labor que realiza, (Allen & Meyer, 1984).

- **Motivación económica:** Smith, A. (1776) sostiene que este indicador, es un “impulso natural al lucro” (p. 174). El autor sostiene que lo que más interesa a los operarios es lo económico, el dinero; esto lo dio a conocer en su teoría denominada “*Homo economicas*” al analizar por qué los países alcanzan una riqueza económica. De acuerdo con Adam Smith, Tylor, F. (1969) expresa que, la motivación vital de una empresa, es la motivación económica en sus trabajadores.

- **Estabilidad laboral:** Seguridad que tienen el trabajador de permanecer en su empleo, de que su trabajo se sostenga en el tiempo y que no concluya repentinamente sin que exista causa alguna; esto favorecerá el compromiso con el trabajo y con la organización, (De la Sota Aquino, 2021).
- **Opciones laborales:** Es una oportunidad profesional o laboral, que las empresas y organizaciones ofrecen. El empleado elige la opción laboral que a le convenga, y siempre elegirá aquella que satisfaga sus necesidades económicas y de bienestar.

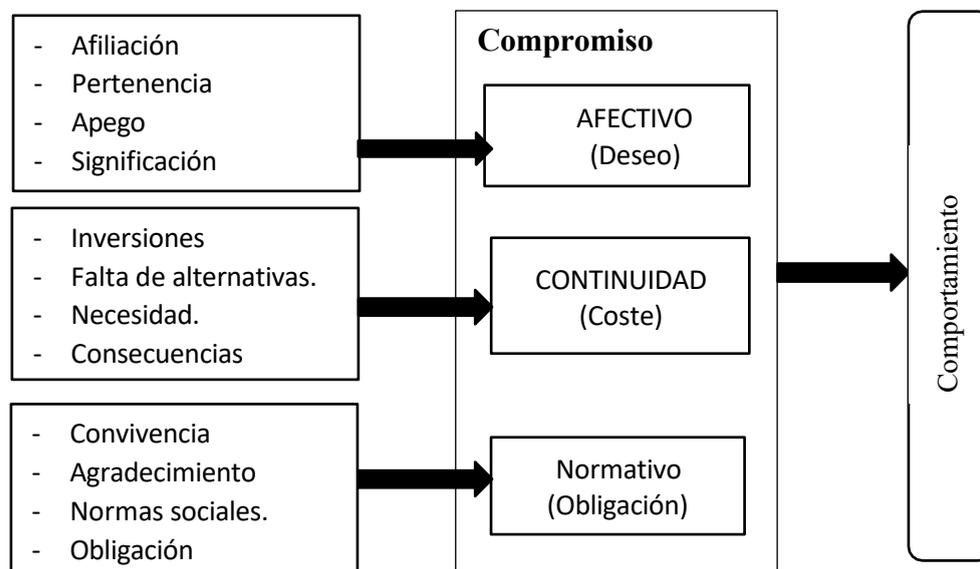
2.2.3.1.2 Modelo de las tres dimensiones de Allen y Meyer. Según Mayer y Allen (1991) La relación entre la institución y los trabajadores es crucial para que todo funcione correctamente. Para los autores, el compromiso organizacional se refiere al grado de relación que existe entre el trabajador y la organización, siendo esta un estado psicológico, de la que dependerá la identificación, pertenencia y permanencia del individuo en la institución. Para ello proponen tres factores que moviliza el compromiso con la institución, es decir el modelo tridimensional:

- a. Compromiso de continuidad:** Se refiere a los lazos que se establece con la institución como resultado del apego de carácter material, lo que significa está conectado con la institución porque ha invertido tiempo, dedicación, esfuerzo en la organización y dejarlo sería perderlo todo.
- b. Compromiso afectivo:** Es una decisión personal y hace referencia a los vínculos emocionales que los trabajadores crean con la institución. Los profesores con este tipo de compromiso están orgullosos de pertenecer a la institución, aceptan los cambios organizacionales porque considera que es en beneficio de la empresa, tiene iniciativa referido a la voluntad que tiene para cumplir con sus deberes y tiene espíritu cooperativo, demostrando el apoyo entre sus colegas, (Maldonado, 2014).
- c. Compromiso normativo:** Tiene que ver con el sentimiento individual de obligación

moral, lealtad, reciprocidad y gratitud con la institución, con las creencias y concepciones individuales del trabajador, es decir, es algo propio del empleado, con origen en los valores inculcados desde la infancia o incluso en las primeras experiencias laborales. El individuo cree que se ha generado una deuda con la institución por haberle dado oportunidad, o recibir una recompensa que, valorado por este, lo cual genera en él sentimientos fuertes de pertenencia. Meyer y Allen indican que este tipo de compromiso dura hasta que la deuda es saldada.

Figura 4

Las tres dimensiones del compromiso organizacional según Meyer y Allen



Nota: Adaptado de “Compromiso organizacional: ¿evidencia de los efectos de las etapas de carrera? (p.5), por N. Allen y J. Meyer, 1993, *Revista de investigación empresarial*, 26 (1).

Para el trabajo de investigación, se ha tomado dos dimensiones del modelo de Meyer y Allen, debido a que estos, componentes afectiva y continuidad, responden a la problemática identificada en las instituciones educativas estudiadas respecto al compromiso organizacional en los docentes. El tercer tipo, el normativo, no ha sido considerada ya que esta tiene que ver con maneras de pensar y creencias de los docentes y una de nuestras variables es el pensamiento crítico que tiene que ver precisamente con

formas de creer, cuestionar, comparar, analizar, reflexionar, por razones de evitar redundancia en la investigación.

2.2.3.1.3 Modelo de las dos dimensiones de Cohen. Según Cohen (2007) un empleado siempre es propenso a producir compromiso, es decir tiene la actitud, cuando ingresa a una institución, ese deseo de compromiso luego se concretizará en compromiso como conducta, es decir, un trabajador llega a la institución con ciertas actitudes de compromiso que luego se concretizarán en conducta, y entonces, al entrar a la institución se debe establecer un antes, donde estará involucrada la actitud, y un después que involucra a la conducta. Por ello el autor propone dos tipos de dimensiones:

Tabla 1

Modelo bidimensional de Cohen

Dimensiones del compromiso	Tiempo	
	Actitud	Conducta
	Antes de entrar a trabajar a la institución.	Después de entrar a trabajar a la institución.
Apego instrumental.	Predisposición instrumental al compromiso.	Compromiso instrumental o de continuidad.
Apego psicológico.	Predisposición normativa al compromiso.	Compromiso afectivo.

Nota: Adaptación de Cohen, 2007.

- **Apego instrumental:** Consiste en evaluar los costos que se puede ocasionar si se decide dejar la institución, y los beneficios que se puede obtener si se decide seguir trabajando en la institución, a lo que llama predisposición instrumental. Y la concreción de la obtención de los beneficios, como resultado de permanecer laborando en la organización, genera un compromiso instrumental. Es decir, el apego instrumental surge luego de analizar los costos y beneficios de permanecer en la empresa, predisposición instrumental, y de posicionarse como resultado de los beneficios de seguir laborando en

la empresa, un compromiso instrumental o de continuidad.

- **Apego psicológico:** Esta dimensión está integrada por la predisposición normativa y el compromiso afectivo, donde la predisposición normativa es una obligación moral y surge antes de ingresar a trabajar a la institución, y en la medida que el individuo internalice las características de la institución y se identifique con ella, la obligación moral, se convertirá en compromiso afectivo.

2.2.3.1.4 Modelo unidimensional. Desde antes de la década de los 90 el compromiso organizacional ha sido considerado como un constructo unidimensional debido a las investigaciones realizadas que ponían énfasis solo en un aspecto generador de compromiso organizacional. En ese sentido Becker, (1960) destacó el apego como único factor para el compromiso organizacional, definiéndolo como el producto del vínculo individual que el trabajador mantiene con la organización, por una decisión personal, esperando, a la vez, obtener un beneficio por parte de la empresa, afirmando que la dimensión afectiva es lo único que origina el compromiso con la empresa. El pensamiento de Becker es conocido como el enfoque calculativo del compromiso (Gallardo, 2008).

Por su lado Porter, (1979) también señaló al compromiso organizacional como un constructo unidimensional, definiéndolo como la fuerza relativa de la afinidad y de involucramiento del trabajador con su organización. Desde este punto de vista el compromiso tiene la peculiaridad de la convicción con la que se aceptan las metas, objetivos y valores de la empresa, y un deseo fuerte de esforzarse por la organización y para permanecer en ella. Porter en su teoría identifica indicadores de lealtad y esfuerzo, para quienes la actitud es importante, mientras que Becker señala indicadores de afecto, quienes resaltan el aspecto emocional, Gallardo (2007).

Por otra parte según la unidimensionalidad de Wiener, Y. (1982) el compromiso organizacional es un constructo moral por las presiones normativas para lograr las aspiraciones organizacionales. Luego desde la década de los 90 surgió la perspectiva

multidimensional, Betanzos, N. (2006).

2.2.3.2 Teorías del compromiso organizacional. El grado de compromiso del empleado con la empresa donde trabaja se ha convertido en uno de los fenómenos más estudiados en los últimos años. Según Navarro, R. (2007) Una de las razones del creciente interés generado en torno a este constructo radica no sólo en su capacidad para influir sobre la eficiencia y el bienestar de los empleados, sino también por el hecho de erigirse como una de las alternativas más eficaces para la consecución de las metas organizacionales.

2.2.3.2.1 Teorías de intercambio social Howard Becker. Según Becker, H. (1960) la relación entre empleado y organización se basa en el “contrato” individual, en la que se da un comportamiento de trueque económico, entre su esfuerzo y los beneficios que le puede dar su empresa como una pensión o jubilación, el hecho de desvincularse significaría perderlo todo. De esta forma, si el empleado se compromete con la empresa debido a sus acciones, o si lleva a cabo comportamientos extraordinarios en favor de la organización (como trabajar después de su horario de trabajo) aparece el compromiso, a lo que Becker llama persistencia conductual, puesto que la conducta de compromiso realizada bajo unas condiciones particulares, afecta su reaparición (permanencia).

Según esta teoría podríamos decir que los docentes se comprometen con la institución por intereses personales, proyectos personales, proyectos de vida, proyectos profesionales, búsqueda de estatus, entre otros, que no están relacionados con los intereses de la institución educativa.

2.2.3.2.2 Teoría de dependencia afectiva de Porter. Para Porter (1974) el compromiso está dado por “el apego psicológico”. entre el individuo y su organización, donde existe la identificación con los objetivos y valores de la organización, contribuir para que la organización alcance sus metas y objetivos, y el deseo de ser parte de la organización. Así los individuos fuertemente comprometidos se identifican e implican con los valores y metas de la organización, y manifiestan un deseo de continuar en ella.

Según esta teoría decimos que el docente asume como propias las metas de la organización y, por eso, se apropiará de los valores de la institución, asumiéndolos como propios, es decir, despiertan en ellos sentimiento de lealtad, del deseo de pertenencia y del esfuerzo espontáneo por alcanzar los objetivos de la institución, lo cual significa que hay un compromiso espontáneo en la que él desea dar algo de sí para la organización. Cuando esta dimensión afectiva es alimentada y consolidada por medio de los sentimientos de la comunidad educativa (directores, padres de familia, y estudiantes), el compromiso organizacional será mucho más fuerte con la organización.

2.2.3.2.3 Teoría de la motivación y expectativas. Muchas teorías se han dado el tiempo para explicarnos y hacernos entender sobre la motivación del trabajador para asumir un compromiso con la empresa o institución.

Como Taylor, F. (1975) quien sostiene que el empleado solo es motivado, para asumir un compromiso con la institución, por un incentivo económico a lo que llama mito del “hombre mecánico”. En contraposición a Taylor surge la teoría de Mayo, E. (1933) quien sostiene que si el empleado encuentra satisfacción en su trabajo, si se siente parte del equipo y si sus esfuerzos son reconocidos, esto le motivará, más que un salario, para asumir un compromiso con la institución. Por eso Mayo dice que los directores o gerentes de una organización deben entablar una mayor relación con los empleados a un nivel emocional, esta teoría dio origen a un nuevo paradigma, a lo que se conoce como enfoque de las "relaciones humanas".

Según Omar, A. (2008) la expectativa que pueda tener el trabajador sobre lo que puede ofrecerle la institución, constituye una motivación para asumir un compromiso con la organización, esta a su vez, compromiso organizacional, ejerce fuerza para dirigir su conducta o desempeño.

De acuerdo a Vroom, V. (1964) las personas cuando tienen la expectativa de

lograr cosas que esperan de sus trabajos están motivadas a trabajar. Este modelo se basa en tres supuestos: La fuerza (motivación interna) existente dentro de los individuos y la fuerza que proviene de su situación de trabajo (motivación externa) se combinan para motivar y determinar el compromiso con la organización.

Los individuos toman decisiones conscientes acerca de su conducta, como efecto de la expectativa de recompensa que pueden recibir a cambio de su trabajo. El desempeño o actuación determinada, depende de la expectativa de que cierta conducta pueda dar una retribución deseada.

Para nosotros de acuerdo a esta teoría el docente se sentirá comprometido con la institución educativa si es que está convencido de que el esfuerzo depositado en su trabajo producirá el efecto que desea.

2.2.3.3 Importancia del compromiso organizacional. De acuerdo a Bayona, C. (2000), el engranaje principal que hace que una organización funcione es el capital humano y su eficacia se mide según el logro de los objetivos institucionales, como consecuencia del nivel de compromiso que las personas asumen con la organización. De allí la importancia del compromiso, de los trabajadores, con la institución, lo cual hace que la eficacia de la empresa aumente logrando sus objetivos planteados.

Por otro lado, Betanzos, N. (2011) manifiesta que el compromiso organizacional es importante porque influye en las actitudes y comportamiento del trabajador, en la disminución del ausentismo y en la aceptación de la cultura, los valores y metas organizacionales. Además, que al empleado le brinda estabilidad laboral, remuneración económica estable, beneficios de jubilación y beneficios sociales.

Ruiz del Alba, J. (2013) indica que el compromiso organizacional es importante porque los trabajadores se involucran emocionalmente con su trabajo y con las metas de la organización, lo cual permite mejorar la productividad. Y señala algunos aspectos por lo cual es importante el compromiso organizacional:

- 1. Mejora de la productividad:** Esto se debe a que cuanto más comprometido está un empleado, mejor es su comunicación, su ánimo, su positividad y sus contribuciones en el lugar de trabajo.
- 2. La inigualable satisfacción del cliente:** Cuando un trabajador está comprometido con la organización sentirá pasión y felicidad por lo que hace. La felicidad y la pasión genera buen trato a los clientes, una atención de calidad, por eso esta clase de interacciones tendrán un efecto dominó hacia los propios clientes, entonces tendremos como resultado clientes más felices, participativos e involucrados que van a estar mucho más satisfechos.
- 3. Innovación sin igual:** Los empleados comprometidos se dedican a resolver problemas de forma más creativa, son más constructivos que la mayoría de los empleados y mantienen un liderazgo innovador que es imprescindible en cualquier organización.
- 4. Vida sana en el hogar:** Cuando los empleados se comprometen e involucran más con la empresa, son más felices con su trabajo, lo que significa que están menos estresados. Cuando los problemas y preocupaciones del lugar de trabajo no se llevan a casa, resulta en una mejor y más feliz vida en el hogar. No se quejan a sus cónyuges por su trabajo, juegan más con sus hijos, se relajan más eficazmente y se convierten en personas más sanas y productivas tanto fuera como dentro del lugar de trabajo.

Lograr estos aspectos solo será posible si se mejora la comunicación interna entre sus agentes, que permitirá conocer las características de los mismos y de su contexto; la atención que debe poner la Dirección a las necesidades de sus trabajadores, ya que esta aumenta el nivel de compromiso; las capacitaciones continuas, en vista que una buena preparación fortalece el desempeño y mejora el servicio; conciliación entre la familiar y el trabajo, (Ruiz del Alba, 2013)

2.2.3.4 Características del compromiso organizacional. Conforme a Peña, M. (2016) el compromiso organizacional tiene como características propias lo siguiente:

1. Disciplina científica que se aplica a cuestiones prácticas con la finalidad de apoyar a las personas y las empresas a lograr niveles altos en el desempeño, de tal manera que los colaboradores se sientan satisfechos con su labor, y por ende aumentar su competitividad para lograr el éxito.
2. El compromiso organizacional, tiene como objetivo básico de apoyar a que los individuos y la empresa se entiendan.
3. Genera vínculo entre los trabajadores y la empresa.
4. Pone al trabajo en un lugar privilegiado.
5. Promueve la entrega total del trabajador para que dé la mejor versión de sí mismo.
6. Promueve la transformación de la empresa.
7. Esfuerzo adicional lo cual no está relacionado con el tiempo.

2.2.3.5 Cómo generar compromiso con la organización.

2.2.3.5.1 Modelo de Buyolo. De acuerdo a Buyolo, F. (2011) Para este autor la manera de generar compromiso con la organización está en el mismo trabajador, en la manera de cómo la empresa ve y trata al trabajador, precisamente la clave está en humanizar la relación con el colaborador porque vas a ayudar a que se sienta bien de tal manera que este compromiso sea genuino, que nazca del propio trabajador. Para ello es necesario que el colaborador entienda, interiorice y esté consciente de su poder transformador de la empresa; y sentir que la organización para la que trabaja le aporta algo a su vida, que le haga sentir que es importante, que se sienta pleno, que lo sienta como algo suyo, en ese entender el compromiso no tiene nada que ver con la entrega, dedicación o motivación. Por ello plantea que: La empresa debe merecerse el compromiso, no generarlo.

El autor detalla algunas de las claves para “merecer” el compromiso:

- ✓ **La cultura de la organización** debe tener en cuenta a las personas, cuidarlas, es la base.
- ✓ **La flexibilidad** es una característica de la cultura que es necesaria. Es hacer que el trabajo no sea una carga diaria, sino dar cierto grado de autonomía para que encajen el trabajo en el proyecto de vida del trabajador. Si el trabajo supone fricciones para el colaborador, no vas a ser una persona comprometida. El trabajo debe encajar perfectamente en su proyecto de vida. Para Cortes, J. (2009) la falta de flexibilidad mata el talento y es un inhibidor del compromiso.
- ✓ **La apuesta por el bienestar** es indispensable y pasa por humanizar la relación con el empleado.
- ✓ **La transparencia**, que permita entender dónde están y hacia dónde van. El líder debe ser un buen transmisor de esa cultura.

2.2.3.5.2 Modelo De la Calle. De la Calle, S. (2018) manifiesta que las fases del compromiso con la organización van cambiando a lo largo del tiempo, ya que un trabajador no se compromete de la misma forma a los 26 años que a los 50 años. Sin embargo, según Hernández, J. (2011) hay algunos patrones que es común a la mayoría por la que se genera compromiso con la institución:

- **El dinero.** Hay que pagar lo suficientemente bien para que eso no suponga un problema. Si los empleados tienen problemas para llegar a fin de mes, su preocupación será esa y difícilmente podrán tener compromiso con su empresa.
- **El propósito.** Si la gente entiende el por qué la empresa está trabajando más allá de los resultados y piensa que con su aportación puede contribuir a ello.
- **La autonomía.** El horario flexible, que elijan cuándo y desde dónde trabajan.
- **La maestría.** Que el trabajador considere que está aprendiendo y que cada vez más es mejor en su campo.

2.2.3.6 Compromiso organizacional en los docentes. Centeno, V. (2019) nos dice que para que el docente esté comprometido con la organización tiene que tener una “alta pasión” por lo que hace, y tener claro cuál es su propósito en la institución.

Centeno nos presenta, la claridad de este propósito, en cuatro esferas:

Figura 5

Características del docente comprometido con su institución.



Nota: adaptación de calidad de la gestión administrativa del director y compromiso laboral de los docentes de algunos colegios privados salvadoreños (p. 3), por V. Centeno, 2019, *Revista internacional de estudios en educación*, 19 (1).

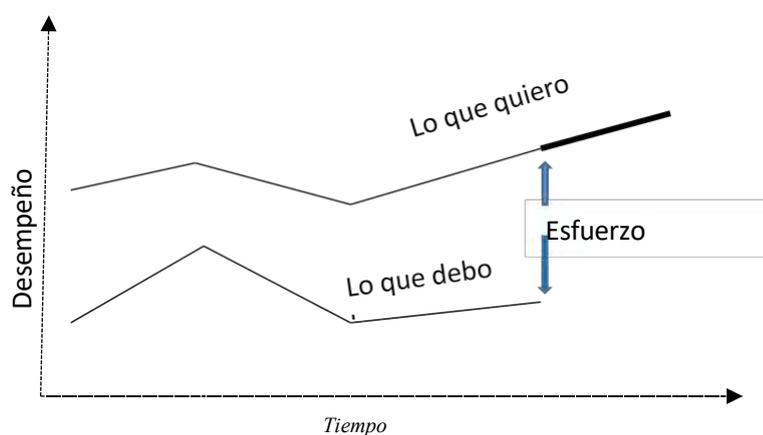
Centeno en las investigaciones realizadas sobre el compromiso docente con la organización arrojaron que solo uno de cada tres colaboradores está comprometido con la institución, lo que significa que los otros dos van a la institución con desgano, desmotivados solamente a cumplir un horario para recibir su sueldo, para estas personas el trabajo es un asunto que agota, es una carga.

Por su parte Chávez, L. (2022) sostiene que el compromiso del docente con la organización requiere de un ingrediente indispensable, el esfuerzo adicional, es lo que todo trabajador debe tener, pero tener claro que el esfuerzo adicional no es pasar largas horas en la oficina, no es generar tiempos extras, contestar correos o teléfonos después de tus horas de trabajo, llevar el trabajo a la casa, e incluso extenderlo a tus vacaciones.

Sino que cuando se habla de esfuerzo adicional significa, lo que el trabajador puede hacer o más bien quiere hacer más de lo que le establece las normas de la empresa o de lo que está establecido dentro de sus funciones, que luego a la empresa le sumará para el logro de objetivos y para el logro de metas. Como se ilustra en la siguiente gráfica:

Figura 6

Diagrama de esfuerzo adicional.



Nota: Adaptado de *Fundamentos de motivación laboral y compromiso organizacional en docencia universitaria* (p.102), por L. Chávez, 2022, Barreto, S.A.C.

De la gráfica podemos decir que el esfuerzo adicional es esa diferencia entre lo que debe hacer el docente y lo que quiere hacer, como por ejemplo asistir a un colega que tenga dificultades, que comparta sus ideas, que presente proyectos de mejora, etc. Y para promover este compromiso en los docentes los líderes institucionales deben dar un reconocimiento público a ese esfuerzo, darle alguna pequeña compensación o gratificación que puede ser tangible o intangible.

2.2.4 Desempeño docente.

Esta variable es considerada por muchos como la clave para el éxito profesional y educativo, constituyéndolo como engranaje principal que hace que todo funcione. Según la UNESCO (2018) el desempeño docente es un factor clave que determina el éxito en el aprendizaje de los estudiantes. Por ello muchos investigadores le han

dedicado tiempo y espacio porque no se trata del desempeño de cualquier profesional de una empresa, esto ha llevado a trazar un docente ideal.

Por eso el MINEDU (2012) ha mostrado especial interés y preocupación en el desempeño de los docentes y han elaborado documentos como el Marco del Buen Desempeño Docente como políticas de evaluación al desempeño de los profesores. Desde este punto de vista para el Ministerio de Educación el desempeño docente es el Conjunto de habilidades, pedagógicas, metodológicas y disciplinares que el docente evidencia para construir aprendizajes.

Por esta razón es necesario sistematizar lo encontrado en la revisión de la literatura acerca del desempeño docente. Montenegro, I. (2011) y Castillo, C. (2022) dicen que el desempeño docente es el cumplimiento de responsabilidades, cumplimiento de determinadas funciones, función que lo cumplirá en diferentes niveles según las variables que pueden influir en su actuar como lo emocional, su salud mental y física, su motivación, compromiso y profesionalismo.

Para Fernández, J. (2008) es una serie de acciones que un docente desarrolla en sus labores diarias, esto coincide con lo manifestado por Achilli, E. (1988) quien sostiene que el desempeño docente es una red compleja de actividades, centrada en la enseñanza y el aprendizaje. Por su parte Valdés, H. (2004) dice que es el saber hacer de manera efectiva y eficiente.

2.2.4.1 Teorías psicológicas que sustentan las dimensiones del desempeño docente.

2.2.4.1.1 El conductismo. Según Montgomery, W (2018) el conductismo centra su atención en la conducta y lo entiende como una relación entre estímulos y respuestas determinadas. Para esta teoría el aprendizaje son eventos observables de la conducta y el ambiente que lo rodea; por otro lado, Heredia y Gonzales, D (2013) sostienen que bajo la mirada del conductismo el proceso de aprendizaje se puede estudiar con más

objetividad cuando se centra en el estímulo y la respuesta, debido a que son más fácilmente observables.

Watson, J. (1976) manifiesta que la repetición es una garantía para aprender, si los refuerzos se suministran oportunamente, y entonces el aprendizaje será mejor. Skinner, B. (1974), considera que el aprendizaje se genera por una serie de experiencias de adaptación, que pueden ser agradables o no, y desecha la idea de que solamente a través de estímulos externos se pueden generar aprendizajes.

Bajo el conductismo, el desempeño docente consiste en manejar el reforzamiento y no usar el castigo para buscar un aprendizaje adecuado. La aplicación de las bases conductistas en el aula, es una práctica comúnmente desarrollada por los docentes. Aprender las preposiciones desde la edad de los 13 años sin haberlas olvidado hasta la fecha, gracias a un helado y el reconocimiento del docente, fue una práctica exitosa. Sin embargo, que el docente sea la figura central del proceso, convierte al estudiante en un ser pasivo que debe mostrar un comportamiento esperado según ciertos estímulos aplicados, sin tomar en cuenta el efecto de la interacción con otros estudiantes y es precisamente este punto, la mayor debilidad que se considera desde la concepción conductista.

2.2.4.1.2 El socialismo. Bandura, A. (1987) reconoce que el ser humano desarrolla una interpretación mental de la información que recibe según los modelos (vivo, simbólico, instruccional) y basado en ella, es capaz de dar una respuesta, además, que el aprendizaje se genera en contextos sociales. También plantea que el aprendizaje puede ser por observación o modelado, donde se muestre una conducta deseable para ser imitada y deben existir procesos de atención, retención, reproducción y motivación, para que sea correctamente asimilada.

Según esta teoría el desempeño del docente debe estar orientado a realizar

modelados en el aula para ser imitados por el estudiante. Es decir, aplicar la metodología del aprendizaje vicario para lo cual es fundamental la interacción social y debe haber una motivación por parte del estudiante para querer imitar.

2.2.4.1.3 El humanismo. Según esta teoría el desempeño docente se basa en una relación de respeto hacia los estudiantes, se deben tomar en cuenta sus necesidades y capacidades, además de establecer un ambiente en que se fomente la comunicación recíproca. Los recursos didácticos deben ser entregados sin ninguna restricción y esto fomentara el autoaprendizaje. No se debe limitar y se debe permitir la autodirección y creatividad en el aula.

Según la teoría de Maslow, A. (1991) nosotros decimos que el estudiante se encontrará motivado por el aprendizaje y alcanzará su autorrealización, es decir llegará a ser competente, si cubre primero sus necesidades básicas como el tener hambre, sed, el descansar, lo que significa que el docente debe prestar atención primero a esas necesidades en el aula (necesidades fisiológicas y biológicas); por otro lado está la necesidad que siente el estudiante de sentirse seguro en el aula, frente a un docente que cuidará de él, si el docente no logra satisfacer esta necesidad el estudiante no se sentirá motivado por el aprendizaje (necesidad de seguridad); asimismo la siguiente necesidad que el estudiante presenta en el aula es la necesidad de tener amigos, el de establecer una amistad con sus compañeros y su profesora, si los profesores no cubren esta necesidad, habrá una ausencia de la motivación por el aprendizaje (necesidad de afiliación); consecuentemente está la necesidad que el estudiante tiene de que sus opiniones, las acciones positivas que realiza, el trabajo que hace y presenta sea valorado, reconocido y apreciado por la docente y sus compañeros, si el docente no promueve la satisfacción de esta necesidad simplemente la motivación se desvanecerá y no habrá aprendizaje (necesidad de estima); como fin último está la necesidad de desarrollarse como persona,

de desarrollar las habilidades del pensamiento de orden superior, el de ser aceptado tal como es, el desarrollar y potenciar sus creatividad, y la capacidad de poder resolver problemas, es el docente quien debe promover la satisfacción de estas necesidades en el aula (necesidad de autorrealización).

Es así, como el docente en su rol de mediador, permite la autorrealización del estudiante. De acuerdo con lo planteado por Ortiz, M. (2018) el docente tiene que ser un facilitador de la capacidad potencial de autorrealización de los estudiantes, sus esfuerzos didácticos deben orientarse a lograr que las actividades de los estudiantes sean auto dirigidas fomentando el autoaprendizaje y la creatividad.

La teoría humanista de Peñalosa: Peñalosa, W. (2020) manifiesta si se tiene que educar integralmente esta no debe hacer de espaldas a la cultura, al contexto, a lo político, a lo social o económico, etc. Ya que todo lo que el estudiante desarrolle y aprenda le debe ser útil en el mundo con el cual interactúa, es más lo que debe aprender no son aprendizajes distintos a lo que la sociedad demanda.

De acuerdo a esta teoría, el desempeño docente tiene que tomar en cuenta el contexto de la institución educativa, comunidad y todos los aspectos que rodean la vida y la cultura de una sociedad del estudiante, para que la formación responda a lo que ese contexto exige, solo así la educación conducirá a que el estudiante sea una persona humana completa.

Todas estas teorías, así como las de flexibilidad cognitiva, la pedagogía afectiva, y la educación liberadora han mostrado, como la visión de desempeño docente ha ido evolucionando, en la que el rol del docente está orientado a promover la autonomía del estudiante. Para sustentar la tercera variable en nuestro trabajo de investigaciones hemos tomado en cuenta la teoría constructorista y los pensamientos de Peñalosa.

2.2.4.1.4 El cognitivismo. Según esta teoría, antes de dar una respuesta la

información que se recibe es procesada por el cerebro, ocurriendo así en la mente un proceso interno cada vez más complejo.

Heredia, A. (2013) manifiesta que el desempeño docente, bajo esta teoría, debe estar orientado a la preparación de recursos didácticos que permitan al estudiante activar sus saberes previos y aprender significativamente y que tome un papel activo en su aprendizaje.

Piaget, J. (2012) plantea que el estudiante es quien procesa la información construyendo así su primer conocimiento, a la que llamamos saberes previos, con la que su estructura cognitiva se modifica; de esta manera, cada vez que reciba nueva información, esta se verá procesada bajo la nueva estructura cognitiva desarrollada. De acuerdo a Raynaudo, G. (2017) este es un proceso que cada vez se volverá más complejo y es el docente que a partir de su desempeño, influirá en la nueva comprensión de la información.

Ausubel, D. (2002) considera que el estudiante aprenderá si lo que aprende es significativo para él, y para que sea significativo el desempeño de los docentes deben direccionarse, al sentido de aprendizaje para el estudiante esto quiere decir que el uso de información y recursos que el docente facilite al estudiante tenga sentido de lo que aprenderá; además, la información que se presente, a los estudiantes, sea clara y ordenada; y a su vez este adecuada al nivel de desarrollo cognitivo y a los conocimientos previos de los estudiantes, y debe responder al interés de los alumnos. Esto permitirá relacionar los nuevos conocimientos con lo que ya existe en la estructura cognitiva del estudiante.

Brunner, J. (2001) plantea que el aprendizaje surge cuando la nueva información se asocia a los conocimientos preexistentes, y que estos a su vez permite la construcción de otros nuevos conocimientos, y así sucesivamente. Por ello, las acciones del docente

deben darse en función al conocimiento que se tiene de la capacidad cognitiva del estudiante. Como señala Bruner que además el docente debe promover la participación activa del estudiante haciendo que este descubra su propio aprendizaje en ese ambiente de interacción social que se da en el aula.

Vygotsky, L (2020) consideraba que el aprendizaje es producto de la interacción social, lo cual se desarrolla independientemente a la edad o etapas que proponía Piaget; para este autor las personas nacemos con cuatro habilidades mentales la atención, sensación, percepción y memoria, es el entorno social y cultural el que permite usar estas habilidades elementales para desarrollar y finalmente lograr las habilidades mentales de orden superior, este desarrollo está en la zona de desarrollo próximo que representa lo que podemos hacer con la ayuda de alguien más conocedor.

Por lo que decimos que estos mismos principios se aplica a todo el aprendizaje y al desarrollo de funciones cognitivas superiores, y solo aquellos que aprenden con la ayuda de un mentor capaz, pueden alcanzar el máximo potencial de su capacidad. Concluimos que a mayor interacción social mayor será el aprendizaje; con los postulados sobre la zona del desarrollo próximo y los andamiajes, Vygotsky realizo grandes aportes al tema del desempeño docente.

2.2.4.1.5 El construccionismo. Esta teoría se basa en las teorías de Piaget y el constructivismo; Papert, S. (1982) usa el termino construccionismo teniendo en cuenta que el aprendizaje se construye, en que el estudiante construye y reconstruye, que tiene diferentes estilos de aprendizaje, que aprende mejor haciendo y que en este proceso, tanto la experiencia y el error desempeñan un papel fundamental; además promueve el uso de la tecnología como medio para generar interés en los estudiantes, e introduce lo que se conoce como aprendizaje colaborativo y aprendizaje basado en proyectos. Por ello, esta teoría, es considerado como una estrategia didáctica y de

aprendizaje.

Velazco, E. (2007) nos dice que las teorías del constructivismo y construccinismo, son los que más aportaron a la educación y al desempeño docente. Según estas teorías el docente debe ser creativo para promover, en los estudiantes, la resolución de problemas en estrategias basados en proyectos y en estrategias basado en problemas (ABP), y que el desempeño docente se basa en la colaboración y cooperación con el estudiante para la construcción de los conocimientos.

2.2.4.2 Dimensiones de la variable desempeño docente.

2.2.4.2.1 Dimensiones propuesto por Rittershaussen, S. (2013). Propone como dimensiones del desempeño docente los siguientes aspectos:

- a. Dimensión personal:** Hace referencia a todo el bagaje adquirido a partir de su experiencias y contacto con su entorno, lo cual forma parte de su desempeño como docente.
- b. Dimensión institucional:** Se refiere a la influencia que ejerce la institución y el clima laboral en el desempeño docente.
- c. Dimensión interpersonal:** Cuando el desempeño docente está influenciado por las particularidades propias de los actores educativos, como sus diferencias ideológicas, políticas y religiosas, con quienes interactúa.
- d. Dimensión social:** Cuando el desempeño docente se ve condicionado por su entorno social, con la historia, lo cultural, lo político lo económico, lo industrial y tecnológico.
- e. Dimensión didáctica:** Donde el desempeño docente es evaluado en razón a resultados significativos.
- f. Dimensión axiológica:** Referida a los cambios que puede producir el desempeño docente en la conducta, personalidad y valores de los estudiantes.

Según Rittershaussen el desempeño docente es resultado de la combinación de

estas dimensiones, que no solo toma en cuenta la generación de aprendizajes, sino también, otros aspectos fundamentales que están relacionados a la institución educativa y al contexto.

2.2.4.2.2 Dimensiones propuesto por el Ministerio de Educación. Para orientar la construcción del buen desempeño el MINEDU (2017) creo un documento llamado, Marco del Buen Desempeño Docente, en la cual señala como dimensiones a los dominios: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y participación en la gestión de la escuela.

Para el trabajo de investigación, se ha considerado las dimensiones que propone el Ministerio de Educación, las cuales se ajustan al trabajo de investigación, que son en las que mayor debilidad presentan los docentes en su desempeño según la descripción del problema de investigación.

a. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Se refiere a las actuaciones del docente en la implementación curricular en el aula, desde una perspectiva de atención a la diversidad, el desarrollo de las habilidades mentales de orden superior como el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico, dentro del marco de la motivación permanente, la pedagogía afectiva y una evaluación formativa. Estos aspectos serán evidenciados en indicadores como:

- **Orienta su práctica a conseguir logros en todos los estudiantes:** Para que el docente consiga logros en sus estudiantes debe orientar su práctica hacia el desarrollo de las habilidades mentales de orden superior, como el razonamiento y el pensamiento crítico, así como evaluar los aprendizajes bajo criterios bien establecidos.
- **Promueve un ambiente acogedor de la diversidad:** Se refiere a que docentes y estudiantes gestionan un entorno seguro y afectivo que beneficie al aprendizaje: estando atento a lo que pueda sucederles a los estudiantes, involucrando a todos los estudiantes en el proceso de desarrollo de las competencias, utilizando diversas

estrategias y técnicas para evaluar y aplicando diversas acciones positivas para regular el comportamiento.

- **Crea un clima propicio para el aprendizaje:** Los docentes deben promover a que los estudiantes se sientan seguros, felices y con confianza, construyendo asertiva y empáticamente relaciones de respeto y cooperación entre estudiantes.

b. Participación en la gestión de la escuela: Está referida a las relaciones interpersonales con los miembros de la comunidad educativa, mediada por una comunicación afectiva y de respeto, valoración y respeto de las características del contexto social, institucional y familiar, para construir un buen clima institucional que favorezca la formación de una comunidad de aprendizaje, las cuales se evidencian en los siguientes indicadores:

- **Participación en la elaboración de los instrumentos de gestión y trabajo colegiado:** Como parte de su desempeño docente, los profesores deben participar en la construcción del Proyecto Educativo Institucional y los demás instrumentos de gestión educativa, a través de labores colegiadas, interactuando con sus colegas para intercambiar experiencias.
- **Participación en propuestas de innovación:** El desempeño de los docentes debe estar articulada a los avances de la ciencia y tecnología, así como a los cambios sociales, para responder a ello debe proponer proyectos de innovación pedagógica o educativa.
- **Participación en la generación de un clima favorable para el aprendizaje:** Un clima favorable es vital para el aprendizaje, por eso el desempeño laboral de los docentes debe estar orientado a gestionarlo, promoviendo la participación de los padres de familia de manera respetuosa y tomando en cuenta los saberes culturales del contexto donde se encuentra ubicada la Institución Educativa.

2.2.4.3 Importancia del buen desempeño docente. Para Aldape, T. (2008) En base a investigaciones realizadas, en la actualidad se plantea que el desempeño del docente es pieza clave para determinar el logro del aprendizaje de los estudiantes. En ese sentido el fracaso o el éxito de todo sistema educativo depende fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes.

Barber, M. (2008) realizaron una investigación sobre los sistemas educativos más exitosos del mundo que evidencian aprendizajes en sus estudiantes. Ambos autores concluyen que la calidad de estos, sistemas educativos, tiene como base un buen desempeño docente.

2.3 Marco conceptual

Para Tafur, R. (2008) el marco conceptual son los conceptos dentro los cuales se desenvuelve el trabajo de investigación, y ayudan a la mejor comprensión e interpretación de las variables de investigación.

2.3.1 Pensamiento

Para Piaget, J. (2012) el pensamiento es una acción interna de la mente, una representación mental y simbólica que actúa a través de palabras, imágenes o símbolos. Sin embargo, Vygotski, L (2020) sostiene que el pensamiento es un proceso mental que se forma a partir de las interacciones del sujeto con su medio, mediante el uso de herramientas como el lenguaje. Según Freud, S. (2020) el pensamiento surge a partir de dos principios, lo incierto como las tensiones revocadas por la sensación de placer, y lo seguro, la descarga de esas tenciones, al experimentar placer. En cambio, para el conductismo el pensamiento es una actividad pasiva del sujeto, independientemente del contexto, y no es evolutiva ya que no se desarrolla a lo largo de estadios, (Pérez, 2012).

De todo ello se concluye que el pensamiento es un proceso complejo que requiere de pulsiones, como el retraso en la satisfacción y descarga motora inmediata. Pero también es un proceso lógico y biológico entre las funciones invariantes,

adaptación y organización, y funciones variantes, equilibrio. Solo el ser humano puede desarrollar el pensamiento a través de la interacción con los demás haciendo uso de herramientas culturales, como el lenguaje.

2.3.2 Tipos de pensamiento.

Leadbeater, A. (1992) manifiesta que cuando se habla de tipos del pensar, se está refiriendo a los modos en que opera el pensamiento de acuerdo a las circunstancias en la que el sujeto actúa, que se fueron generando a partir de experiencias vividas, las cuales han sido incorporados en la mentalidad. Según Izquierdo, E. (2006) Existen diversos tipos de pensamiento, para el trabajo de investigación consideramos aquellas que responden a las variables en estudio, los complementa y apoyan: pensamiento crítico, reflexivo y complejo.

- **Pensamiento crítico:** Para entender este tipo de pensamiento es necesario realizar un deslinde conceptual de la palabra “crítico” para evitar confusiones.
 - **Crítica:** Es la idea, opinión o juicio que una persona se forma acerca de algo. Cuando la crítica se dirige a los hechos en sí, en busca de soluciones es formativa, pero cuando se dirige a las personas en busca de culpables es destructiva, (Carretero, 2003).
 - **Crítico:** De acuerdo a Carretero, F. (2003) el crítico es la persona que tiene la capacidad de poder discernir.

A partir de ello se puede definir al pensamiento crítico como la capacidad de discernir y discriminar las ideas, opiniones, hechos o información, para tomar una buena decisión. Es una duda razonable que permite cuestionar el pensamiento y reflexionar sobre ello.

- **Pensamiento reflexivo:** Uno de los componentes primordiales de este tipo de pensamiento es la reflexión, al respecto Dewey, J. (1989) sostiene que la reflexión es una organización de ideas que se genera de otra anterior, que luego esta misma será

causa de otra, es decir, las ideas se eslabonan con el único propósito de buscar soluciones. Por otro lado, Giry, M. (2003) manifiesta que la reflexión es un proceso cognitivo de una posición argumentada que se desencadena en un efecto social.

Respecto al pensamiento reflexivo Gimeno J. & Pérez, A. (2000) afirman que es un proceso de reflexión en la acción, es decir, se analiza el conocimiento para hacerlo explícito, y sobre la acción, es decir, el análisis que se hace después de la ejecución. Por su parte Santos, S. (2020) dice que el pensamiento reflexivo es la autoevaluación del propio pensamiento, de carácter consciente y voluntario, es decir, es la toma de conciencia de las ideas para reconocerlos y valorarlos.

- **Pensamiento complejo:** Al respecto Maldonado, C. (2007) señala que el termino complejidad tiene una serie de distinciones conceptuales: la complejidad como método y la complejidad como ciencia. La primera fue planteada por el filósofo Edgar Moran y la segunda por el fisico Gérard Weisbuch.

Así Morín conceptúa la complejidad en sentido más general según la cual, no existe un elemento en el universo que este aislado de los demás, cada parte está en interacción con otros elementos formando sistemas, que a su vez cada sistema interactúa con otros sistemas, y funcionan a manera de engranaje, de tal forma si un elemento se detiene todas fallan, (Pereira, 2010). Contrario a ello, la complejidad como ciencia tiene una visión del mundo en la que los elementos están aislados, cada elemento es independiente, esta disyunción constituye lo esencial de la ciencia ya que en ella se aplica el método analítico, y en donde las interacciones pasan a un segundo plano, (Solís, 2018)

A partir de este postulado Morín, E. (1995) sostiene que el pensamiento complejo es el pensamiento que toma en cuenta todas las perspectivas para hacer un juicio correcto y objetivo de la realidad. Donde cada particularidad es importante para

comprender el todo.

Del pensamiento de Morín se infiere que cada elemento educacional es complejo, así el estudiante es un sistema complejo ya que en el interactúan cada elemento que lo compone como lo espiritual, psicológico, afectivo y emocional, que a su vez forma parte de otros sistemas con los que se relaciona, como la familia, los docentes, sus compañeros, etc. Precisamente esto es lo que supone la epistemología de la complejidad, que exista una interacción entre seres humanos y el contexto, que permita tomar conciencia del rol en la institución y la verdadera condición humana, como producto del desarrollo del pensamiento complejo.

2.3.3 Compromiso.

Para Porter, L. (1974) el compromiso es la fuerza que tiene el trabajador para involucrarse en todo lo que concierne a una institución, o a aquello con lo cual quiere comprometerse. Sin embargo, para Ayensa, E. (2007) el compromiso es una actitud hacia con lo que se quiere comprometer.

Por su parte Serguey, D (2013) dice que el compromiso es una presión normativa que dirige las actuaciones en búsqueda de objetivos comunes. Por otro lado Allen, N. & Meyer, J. (1993) sostienen que el compromiso es un estado psicológico que sujeta a alguien a algo.

Todos estos autores conjugan en la concepción que se tiene sobre el compromiso, al igual que Nelson, B. (2007) quien manifiesta que el compromiso es la fuerza que forja el carácter para transforma una promesa en realidad, es cumplir con lo prometido aun cuando las circunstancias sean adversas.

2.3.4 Organización.

De acuerdo a Velásquez, A. (2007) la organización es un sistema socio- técnico abierto, que requiere de la relación con otras organizaciones para proveerse de insumos y

vender sus productos, en una dinámica de intercambio. Sin embargo, para Luhmann, N. (1997) la organización es un sistema social integrado por decisiones y acciones, que la complejizan, constituida con, para y por el entorno. Chiavenato, I (2012) define la organización como un sistema de actividades coordinadas conscientemente por dos o más personas teniendo como punto vital para su existencia la cooperación.

2.3.5 Compromiso organizacional.

El compromiso organizacional ha sido definido desde diversas perspectivas, pero todas coinciden en que es vínculo entre la organización y el trabajador. Así Allen y Meyer, (1993) lo definen como el estado psicológico que manifiesta deseo, necesidad y obligación, expresada en tres dimensiones en lo afectivo, continuidad y normativo.

Para Baez, R. (2019) “el compromiso organizacional es un constructo multidimensional altamente complicado, sobre el que influyen un conjunto de variables que pueden ser directamente observadas o medidas sobre los individuos de una muestra” (pág.1). Por otro lado, Bandeira, M. (2015) manifiesta que el compromiso organizacional es la capacidad actitudinal que tiene el trabajador para articular su identidad con la identidad de la organización, como resultado de las transacciones entre ellos.

2.3.6 Docente

Muchos autores realizaron diversas concepciones del ser docente desde la práctica pedagógica, hasta acepciones elaboradas de la teoría. Al respecto Freire, P. (2008) sostiene que el docente es un ser constructor del aprendizaje, en base a las necesidades e intereses de los estudiantes, y su rol debe ser modelar, coordinar, facilitar, mediar y participar, en el aprendizaje.

Por otro lado para Piaget, J. (2019) el docente es un guía y orientador en el proceso de enseñanza y aprendizaje, que por la práctica adquiere la experticia para generar desequilibrio en los estudiantes que los lleve a pensar más allá, lo que le

permite conocer de cerca las habilidades en las que se desempeñan.

Por lo general todas las concepciones sobre el término docente, está vinculado a la función que desempeña, o que debe realizar. En esta línea Contreras, J. (2001) considera tres concepciones de profesor: el experto técnico, el reflexivo y el intelectual crítico:

- **Experto técnico:** Desde este punto de vista el docente es aquel que sabe cómo actuar es decir que pone en práctica lo propuesto por otros desde afuera, para alcanzar los objetivos.
- **El reflexivo:** Desde esta perspectiva el docente es la persona que actúa con discernimiento, prudencia y justicia. juzga con sensatez su propia conducta y la de sus estudiantes.
- **Intelectual crítico:** Docente es el que es capaz de analizar su práctica, interpretar el sentido social y político dentro el cual se desempeña.

2.3.7 Desempeño.

El desempeño de los trabajadores es considerado, por las empresas, como la piedra angular para alcanzar el éxito, por ello muchos autores le han dedicado tiempo. Según Pedraza, E. (2010) el desempeño son las acciones o comportamientos que se observan en los trabajadores para alcanzar los objetivos de la empresa, son observables y medibles a través de las competencias de cada individuo.

Por su lado Mejías, Y. (2021) define al desempeño como el nivel de objetivos logrados como resultado del esfuerzo y aptitudes del empleado. En esta misma línea el MINEDU (2014) define el desempeño como la capacidad de asumir y cumplir con la responsabilidad en el trabajo, interrelacionando actitudes, valores, saberes y habilidades que cada individuo a interiorizado y que estas influyen en las interacciones con el contexto.

2.3.8 *Desempeño docente.*

El concepto de desempeño docente ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, desde un concepto centrado en la enseñanza y objetivos hasta un concepto centrado en competencias. Por ejemplo Achilli, E. (1988) hace una definición de desempeño docente centrado en el trabajo del docente y las condiciones en que este labora, por ello manifiesta que el desempeño docente es un conjunto de actividades que el docente realiza dentro el aula, centrada en la enseñanza y el aprendizaje. En tal sentido Casanova, M. (1997) también define el desempeño docente, como un proceso centrado en el logro de los objetivos educativos propuestos. Por su parte Wilson, M. (1992) realiza una definición del desempeño docente, en el cómo transmite lo que sabe. Estos autores basan el desempeño docente a la enseñanza, la metodología y los objetivos.

En cambio, en estos tiempos el desempeño docente tiene que ver con múltiples factores, por ello el MINEDU (2014) sostiene que el desempeño docente es el conjunto de conocimientos pedagógicos y disciplinares, de materiales educativos, de estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje, y el saber utilizarlos en base al conocimiento del entorno social, cultural, cognitiva y psicológica, teniendo en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes.

En esa misma lógica Flores, F. (2008) manifiesta que el desempeño docente es la participación activa y toma de decisiones, en interacción con la institución y sus actores educativos con el único propósito de formar a personas para que sean capaces de transformar su entorno social y cultural, y aportar en ella.

Estas dos últimas definiciones involucran las competencias que el docente debe desarrollar en su formación y el rol que asume en la institución educativa centrada en el estudiante, para el logro de las competencias, teniendo en cuenta las necesidades e intereses de los educandos para una evaluación formativa.

2.3.9 Enseñanza

En cuanto al concepto de enseñanza Dorsch, F. (1985), manifiesta que es la influencia que ejerce una persona sobre otra de modo que cambien sus comportamientos. Por su parte Díaz, J. (1986) sostiene que es un proceso consciente y deliberado que tiene la intención de promover el aprendizaje y en consecuencia modifique conocimientos, actitudes, habilidades y comportamientos, reforzando con estímulos de tal forma que estos cambios sean sostenidos en el tiempo.

Por otro lado, Freire, P.(1987) considera que la enseñanza no es disciplinamiento o colonización, es decir no es bancarización, como algunos autores lo consideran, donde la enseñanza produce sujetos dóciles y promueve la desigualdad. Para el autor la enseñanza es un diálogo entre dos o más personas dignas, que promueve la liberación de la opresión, el cuidado del desarrollo del ser humano en todas sus dimensiones.

En ese mismo sentido Ayers, W. (2013) define la enseñanza como un proceso que provee las condiciones necesarias que facilitan el aprendizaje, es decir, es un proceso en el cual se crean las condiciones externas socioculturales que favorecen la construcción de las estructuras internas mentales y personales del individuo. Esta definición se complementa con lo expuesto por Tintaya, P. (2016) quien refiere que la enseñanza es un proceso que orienta y facilita el desarrollo de la personalidad del ser humano.

Estas definiciones dejan atrás aquella vieja concepción tradicional, de que la enseñanza es una mera transmisión de experiencias, de información y conocimiento de una persona (docente) que sabe a otra que no sabe (estudiante).

2.3.10 Aprendizaje

Al respecto hay diversas teorías que intentan definir sobre lo que es el aprendizaje en los seres humanos, desde psicólogos y pedagogos se han dado cita para encontrar una definición clara.

En ese sentido los representantes del conductismo como Watson, Thorndike y Skinner, definen el aprendizaje como cambios en el comportamiento, provocados por refuerzos, positivos o negativos, y por estímulos que hacen que esa conducta aprendida se vuelva a repetir, (Stiglitz, 2016).

Por su parte el cognitivismo, cuyos representantes principales son Ausubel, Bruner y Piaget, afirman que el aprendizaje es resultado del proceso mental que ocurre en el cerebro con la intervención de funciones como la atención, concentración y la asimilación, a la que los teóricos llaman equilibración, (Rodríguez, 2008)

Desde de la mirada de la educación, el aprendizaje es un proceso que construye la personalidad a partir de la movilización de las potencialidades psíquicas y físicas, la creación de experiencias y la integración de estas en la estructura de la personalidad, (Tintaya, 2016)

2.3.11 Gestión

La gestión es definida como el conjunto de actividades, de planificación de organización de recursos humanos, de administración de recursos y presupuesto, orientados hacia la búsqueda de la calidad y el logro de objetivos, (Galinelli, 2015)

Para Calderón, G. (2011), la gestión son actividades coordinadas para controlar la administración de recursos, el comportamiento de las personas respecto a sus capacidades, habilidades, destrezas, actuaciones, motivaciones, valores morales en el trabajo, así como los procedimientos y normas, y dirigir la organización.

Por su parte Casassus, J. (2005) dice que la gestión es el control de los procesos en la que se modifica los espacios y formas de acción humana, para dirigirlos hacia los objetivos y metas trazados en las políticas organizacionales, logrando así el desarrollo organizacional y social.

2.3.12 Escuela

Según Delval, J. (2013) La escuela es una institución social, que tienen características similares a otras instituciones que funcionan en el entorno social, en la que el estudiante experimenta los mismos problemas, conflictos semejantes a los que existen en otras instituciones sociales.

Por otro lado, Ospina, C. (2021) dice que la escuela es una institución compleja en la que confluyen una diversidad de emociones, sentimientos, caracteres y formas de pensar, genera múltiples relaciones dotando de esperanza por un porvenir. Por su parte Freire, P. (1987) sostiene que la escuela es un medio de emancipación y liberación.

2.4 Antecedentes de la investigación

2.4.1 Antecedentes internacionales

Rego, A. (2004) en su tesis, la relación entre el clima organizacional autenticizótico, el compromiso organizacional, la intención de salida de la organización, y el estrés, el objetivo planteado fue, determinar el grado en que las dimensiones del clima organizacional autenticizóticas explican las intenciones de abandono de la organización, el compromiso organizacional y el estrés, en dos empresas; para ello aplicó la prueba estadística de análisis factorial y análisis de regresión; se aplicó una encuesta a los trabajadores de dos empresas una portuguesa y otra brasileña. Los resultados encontrados fueron las dimensiones del clima organizacional autenticizóticos explican en gran medida el hecho de que los trabajadores desarrollen un compromiso con la institución y el estrés en un 75% y 92% respectivamente, además las dimensiones de las tres variables se relacionan significativamente; se llegó a la conclusión de que si los trabajadores consideran a su organización más autenticizóticas las intenciones de abandonar la organización baja, lo mismo pasa con el estrés, y el compromiso organizacional aumenta.

Trujillo, A. (2015) en la tesis titulada, la motivación, la formación y el desarrollo humano como factores de incidencia en el Compromiso Organizacional en los docentes de una Institución Educativa de Tamaulipas, México; se planteó como objetivo analizar el efecto de la motivación, la formación y desarrollo humano en el compromiso organizacional. La investigación fue de tipo cuantitativo; Para la recolección de datos se usó un cuestionario con escala de Likert, en una muestra de 40 docentes; para la prueba de hipótesis se aplicó el Test de esfericidad de Bartlett y la prueba de KMO, cuyo resultado arrojó una significancia de $P < 0.001$, lo que significa que la motivación, la formación y el desarrollo humano en los docentes influye en su compromiso organizacional, siendo la de mayor incidencia la motivación.

Pedraza, N. (2020) en sus investigaciones sobre Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño docente en instituciones de educación superior, México, se planteó como objetivo “analizar la relación de satisfacción laboral, compromiso organizacional, competencia del capital humano, y sus efectos en el desempeño de instituciones de educación superior”. El diseño metodológico utilizado fue el enfoque cuantitativo, de alcance explicativo, no experimental y transversal. El instrumento utilizado fue un cuestionario con escala de Likert que se aplicó a una muestra de 84 directores de instituciones estatales y privadas. La prueba estadística aplicada fue el modelo de ecuaciones estructurales, mediante la técnica de mínimos cuadrados parciales. El resultado determinó que hay una relación significativa entre la satisfacción laboral, las competencias del capital humano y el desempeño educativo, lo que significa que las dos primeras variables independientes tienen su efecto en el desempeño educativo, en cambio el compromiso organizacional no se relaciona con el desempeño educativo, por tanto, no tiene ningún efecto en la variable dependiente ya que el valor sig. es mayor a 0.10.

Iglesias, E. (2013) realizó investigaciones sobre la competencia gerencial, el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional de los directivos docentes de la educación privada de Medellín y su relación con la calidad institucional y la calidad de la gestión, en 2011. La investigación fue de tipo cuantitativo. Cuyo objetivo fue establecer la relación entre la competencia gerencial, el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional. Para ello aplicó el estadístico de análisis de correlación canónica y regresión lineal de ANOVA. La muestra fue de 448 docentes directores a quienes se les realizó una encuesta con escala de Likert. Según los resultados la correlación canónica fue de $r = 0.917$, con una significancia de $p = .000$ entre las variables, lo que significa que existe una relación significativa entre las variables.

Águila (2014), en su tesis, Habilidades y estrategias para el progreso del pensamiento crítico y creativo en estudiantes de la Universidad de Sonora – Extremadura, España, el objetivo central fue conocer “en qué medida las herramientas y el lenguaje del pensamiento crítico han llegado a jugar un rol importante en las formas de aprendizaje”, para ello utilizó un enfoque cuantitativo y cualitativo de la investigación, con un diseño exploratorio-descriptivo; la muestra seleccionada fue de 217 estudiantes; los resultados obtenidos fueron que el lenguaje del pensamiento crítico tiene un rol poco significativa en las formas de aprendizaje debido a que el nivel de desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes es bajo como lo muestra la prueba estadística, que corresponde al 92 % de estudiantes, por eso, concluye, que es necesario cambiar estrategias de enseñanza para incrementar el nivel de desarrollo de este tipo de pensamiento.

Ospino, C. (2021) en su tesis Pensamiento crítico y sus implicaciones en el proceso de enseñanza aprendizaje en las ciencias sociales de los estudiantes del grado octavo de la institución educativa San Marcos – Sucre, Panamá. Se planteó como

objetivo, describir la capacidad del pensamiento crítico y sus implicaciones en el proceso de enseñanza aprendizaje en las ciencias sociales, la cual fue desarrollada mediante la investigación de tipo descriptiva. La población considerada fue de 83 estudiantes y 8 docentes; para la recolección de datos se utilizó una guía de observación, con escala de Likert, cuya validez y confiabilidad se realizó mediante un juicio de expertos. Los resultados obtenidos indican que el pensamiento crítico en los estudiantes de la Institución Educativa de San Marcos – Sucre en su proceso de enseñanza aprendizaje está en un nivel bajo, y que la capacidad del pensamiento crítico de los estudiantes se relaciona con el desempeño docente, de la cual se deduce que hay un bajo nivel de desarrollo de pensamiento crítico en la docencia.

2.4.2 Antecedentes nacionales

Baños, J. (2022) en la tesis Pensamiento crítico, conciencia profesional y el compromiso en docentes, planteo como objetivo determinar el grado de relación entre pensamiento crítico, conciencia profesional y compromiso en docentes de una universidad en la provincia de Cañete. La investigación fue de tipo no experimental y de corte transaccional; se aplicó cuestionarios a una muestra de 107 docentes, conformada por 58 varones y 49 mujeres. La prueba estadística utilizada fue la regresión lineal y la correlación del coeficiente Rho de Spearman. Los resultados obtenidos muestran que hay una relación significativa moderada de 0.4902262, entre pensamiento crítico, conciencia profesional y el compromiso en los docentes, con un nivel de significancia de 0.05 y confianza del 95 %.

Arce, B. (2022) en su tesis Pensamiento crítico, creatividad, autoeficacia y práctica docente, se evaluó la relación entre las disposiciones hacia el pensamiento crítico, el desempeño creativo innovador, la autoeficacia y la práctica docente en formadores de docentes peruanos de la región amazónica de San Martín. La muestra fue

de 112 docentes formadores, de las cuales el 62,5% eran varones y el 37,5% mujeres, entre las edades de 27 y 70 años. Para la recolección de datos se utilizó el test UF-EMI (University of Florida-Engagement - Cognitive Maturity - Innovativeness) para pensamiento crítico, con escala de Likert; el test de Comportamiento Creativo-Innovador para la evaluación de desempeño creativo innovador con una escala de 1 (totalmente en desacuerdo) al 7 (totalmente de acuerdo); escala de Enseñanza de la Autoeficacia hacia la Enseñanza de Habilidades de Pensamiento, conocida como TSTS, para autoeficacia, con escala de Likert; y la escala de práctica de habilidades de pensamiento docente para la enseñanza [TTTP] con una escala de 1 (nunca) a 5 (siempre). La prueba estadística utilizada fue la regresión lineal, en cuyo resultado se muestra una significancia de 0,01, indicando que las disposiciones hacia el pensamiento crítico, el desempeño creativo innovador y la autoeficacia docente tiene su efecto en la práctica pedagógica.

Segura, M (2019) en su tesis titulada Pensamiento crítico y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 11 de la UGEL 04 – Comas, 2019, el objetivo fue determinar la relación entre el pensamiento crítico y el desempeño docente. El tipo de investigación fue básica del nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población está constituida de 377 docentes. La técnica empleada para recolectar información fue una encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron de tipo cuestionario que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad mediante Alfa de Cronbach (0,874 y 0,894) los resultados son de fuerte confiabilidad. Concluyó que existe una correlación positiva alta significativa que alcanza un valor 0,654, según el Rho de Spearman, entre el pensamiento crítico y el desempeño docente, y que la dimensión de análisis se encuentra en un nivel de regular.

Sare, A. (2019) en su tesis titulada Pensamiento crítico y su relación con el desempeño docente de las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Cachicadán, Provincia Santiago De Chuco, departamento de Trujillo, Año 2019, tuvo por objetivo general, determinar la asociación que existe entre el pensamiento crítico y el desempeño docente. La investigación es de tipo básica, de nivel descriptiva de diseño correlacional, la muestra fueron 30 docentes del nivel secundaria. Como instrumentos se utilizaron el cuestionario de pensamiento crítico y el cuestionario de desempeño docente. El estadístico utilizado fue el coeficiente de correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación es $R = 0,945$; y el nivel de significancia es $p < 0.01$, lo que significa que existe un alto nivel de relación significativa entre el Pensamiento crítico y el desempeño docente.

Macavilca, A (2018) en su tesis titulada, Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018, la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables para ello se planteó como hipótesis, existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018. La investigación fue de tipo básica, con un diseño no experimental, de corte transversal, trabajo con una población conformada por 120 docentes a los cuales se les aplicó como instrumento dos cuestionario tipo escala de Likert para las dos variables, se realizó la validez de contenido por juicio de expertos y se ha determinado su confiabilidad mediante el estadístico Alpha de Cronbach, del mismo modo se utilizó el análisis de prueba no paramétrica y se realizó el análisis con la prueba Rho de Spearman. Los resultados permitieron aceptar que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente al encontrar que el valor de $p = ,000$ lo cual es menor al nivel de significancia de 0,05 lo que permitió rechazar la hipótesis nula.

De acuerdo a Alvarado, M. (2018) en su tesis titulada, Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la red 02 - Puente Piedra, 2018, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario de la red 02 - Puente Piedra, 2018. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo; la investigación fue básica con un nivel descriptivo - correlacional; diseño no experimental con corte transversal; la muestra estuvo conformada por 90 docentes de la red 2, Puente Piedra; los instrumentos de medición fueron sometidos a validez y fiabilidad. Se aplicó el estadístico rho de Spearman lo cual determino la existencia de una correlación positiva y significativa entre las variables, es decir a mejor compromiso organizacional es mejor el desempeño docente.

Los estudios realizados por Huaynate, E (2019) en el trabajo de investigación titulada, relación del compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de educación básica regular del distrito de Huánuco, tuvo como muestra a 115 docentes, a quienes se les aplico una encuesta. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de nivel explicativa, con un tipo de investigación transeccional y diseño no experimental. La Conclusión a la que llego fue que no existe una relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente.

Falcon, C. (2017) en la tesis, relación entre el marketing interno, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de estaciones de servicio, realizó un tipo de investigación exploratorio, con alcance concluyente, con análisis del tipo cuantitativo. La prueba estadística utilizada fue el modelo de ecuaciones estructurales clásico y el modelo estructural bajo el método de mínimos cuadrados, además del análisis factorial. La muestra fue conformada por los trabajadores de las 35 estaciones de servicio Gazel Perú, que hacen un número de 270 trabajadores

encuestados con escala de Likert. Las investigaciones dieron como resultado que el marketing interno, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional se relacionan positivamente, siendo el valor sig. < a 0.05, pero el marketing interno tiene mayor influencia, es decir, a mayor marketing interno mayor será el grado de satisfacción y compromiso de los trabajadores.

Fernández J. (2008) desarrollo su investigación sobre el Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. Se propuso como objetivo encontrar la relación que existe entre la orientación a la meta , estrategias de aprendizaje, autoeficacia y la percepción del desempeño docente en profesores de Educación Primaria de Lima Metropolitana, para ello tomó como muestra a 313 maestros de 17 escuelas estatales de educación primaria de Lima, 224 mujeres y 89 varones, a quienes se les aplicó un cuestionario con escala de Likert, el test de the Patterns of Adaptive Learning Survey para medir la orientación a la meta del profesor, el test Motivated Strategies for Learning Questionnaire para medir las estrategias de aprendizaje y metacognitiva del maestro, el test de Tschannen-Moran y Woolfolk para medir la autoeficacia y para el desempeño docente se utilizó un Cuestionario de Autoreporte. Docente. La prueba estadística utilizada fue el modelo de ecuaciones estructurales, según la cual los resultados evidenciaron que existe una relación positiva entre las variables. También se identificó que según el nivel de autoeficacia y de estrategias de aprendizaje, las prácticas de aprendizaje del maestro, influyen en el desempeño docente.

2.4.3 Antecedentes locales y/o regionales

Campana, M. (2018) en su tesis, *Compromiso organizacional y desempeño docente en la institución educativa Uriel García del Cusco, 2018*, tuvo por objetivo analizar la relación entre compromiso organizacional y desempeño docente. La

metodología utilizada fue de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental, para la recolección de la información se aplicó cuestionario de compromiso organizacional y desempeño docente en aula. Los resultados permitieron concluir con un nivel de confianza del 95%, que, si existe relación directa y significativa entre compromiso organizacional y desempeño docente según la prueba de chicuadrado.

Corrales, R. (2019) en su tesis, Compromiso Organizacional y Motivación para Producir en el personal Docente de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de la Ciudad de Cusco – 2019, tuvo como objetivo conocer el grado de relación entre el Compromiso Organizacional y Motivación para Producir en el personal Docente. El diseño es no experimental, el tipo de investigación es básico y el alcance es descriptivo, la técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, la población a estudiar fue de 95 profesores y la muestra estuvo constituida por los 95 profesores. Los resultados que se obtuvieron indican que la variable Compromiso Organizacional sí se relaciona con la variable Motivación para Producir con un grado positivo de correlación de Spearman de 75.6%.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Formulación de hipótesis

3.1.1 *Hipótesis general*

El pensamiento crítico y el compromiso organizacional influyen directa y significativamente en el desempeño docente, en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Sebastián, provincia del Cusco, año 2021.

3.1.2 *Hipótesis específicas*

H.E.1: Las dimensiones de análisis de información y metacognición del pensamiento crítico y las dimensiones afectivas y de continuidad del compromiso organizacional influyen directa y significativamente en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Sebastián, provincia del Cusco, año 2021.

H.E.2: Las dimensiones del pensamiento crítico y las dimensiones del compromiso organizacional influyen directa y significativamente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Sebastián, provincia del Cusco, año 2021.

H.E.3: Las dimensiones del pensamiento crítico y las dimensiones del compromiso organizacional influyen directa y significativamente en la participación de los docentes en la gestión de la escuela en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Sebastián, provincia del Cusco, año 2021.

3.2 Identificación de variables e indicadores

Según la descripción del problema se ha identificado a las siguientes variables:
Pensamiento crítico y compromiso organizacional para el desempeño docente.

Variables independientes:

- **Pensamiento crítico:** Según Lovell, S. (2019) es la capacidad que se tiene para evaluar el pensamiento y las ideas, de uno mismo y de los demás. Por ello considera dos dimensiones esenciales para evaluar el pensamiento crítico: análisis de información y metacognición.

Dimensiones:

- **Análisis de la información:** Es averiguar minuciosamente si la información que se tiene es el correcto, para sacar conclusiones y tomar decisiones adecuadas, y esto se puede hacer de lo general a lo particular o de lo particular a lo general.
- **Metacognición:** Es el conocimiento del conocimiento, es decir, la capacidad de tomar conciencia de los propios procesos de pensamiento.

- **Compromiso organizacional:** De acuerdo al modelo de Allen y Meyer (1984) es el grado de relación que existe entre el trabajador y la organización o empresa, y que puede ser medido por medio de sus dimensiones. Los autores propusieron inicialmente dos factores, por medio de las cuales puede medirse el compromiso de los trabajadores con la organización: el compromiso afectivo y compromiso de continuidad. Posteriormente Allen y Meyer (1990) sugirieron un tercer componente el compromiso normativo, que refleja una obligación percibida de permanecer en la organización. Los autores concluyen, según sus investigaciones, que cada componente actúa independientemente una de la otra.

Para efectos de la presente investigación se tomaron las dos dimensiones propuesta inicialmente por Meyer y Allen (1984), teniendo en cuenta las que más favorece la recolección de datos según la descripción del problema de investigación.

Dimensiones:

- **Compromiso afectivo:** Se refiere al grado de vínculo emocional que el trabajador

tiene con la empresa. Denota un apego emocional, identificación y participación en la organización.

- ***Compromiso de continuidad:*** Hace referencia al apego de carácter material que el trabajador establece con la empresa, es un tipo de compromiso calculativo o por conveniencia. Denota los costos percibidos asociados con abandonar la organización

Variable dependiente:

- **Desempeño docente:** Según el Ministerio de Educación (2017) son actuaciones que los docentes evidencian en el aula y la institución educativa. El MINEDU considera 2 dimensiones esenciales por medio de las cuales se puede medir el desempeño de los profesores: enseñanza para el aprendizaje de los estudiante y participación en la gestión de la escuela. Para la investigación se tomaron estas dos dimensiones, debido a que más se articulan con la descripción del problema de investigación.

Dimensiones:

- ***Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:*** Se refiere a las actuaciones del docente en la implementación curricular en el aula.
- ***Participación en la gestión de la escuela:*** Referida a actuaciones en la institución, las interrelaciones positivas con los demás agentes educativos, el respeto a la diversidad y el involucramiento en las actividades pedagógicas e institucionales, generando un buen clima institucional.

3.3 Operacionalización de las variables.

Tabla 2

Operacionalización de variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGO
Pensamiento crítico X1	Es la capacidad de evaluar el pensamiento y las ideas, de uno mismo y de los demás, desde identificar un problema, analizar minuciosamente y exhaustivamente dicho problema hasta la elaboración de alternativas de solución y tomar decisiones tomando en cuenta otras perspectivas, (Lovell, 2019).	El pensamiento crítico será medido a través de sus dimensiones, de análisis de información y metacognición (Lovell, 2019). El instrumento que se aplicó fue el cuestionario adaptado del test de UF-EMI (evaluación de la disposición del pensamiento crítico) con escala de Likert, (Irani et al, 2007).	Análisis de la información X11	Argumentación	- Argumentos mis respuestas, ideas u opiniones - Acepto como verdadera la información que recibo de una sola fuente - Me molesta que los demás no acepten mis ideas.	Ordinal Escala de Likert 1=Totalmente en desacuerdo. 2=En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo. 5=Totalmente de acuerdo.	Nivel descriptivo: Escala de valoración o baremación: Bajo 20 – 45 Medio 46 – 75 Alto 76 – 100 Nivel correlacional: Puntuación directa de carácter ordinal.
				Inferencia	- Puedo distinguir información relevante de la irrelevante. - Consulto diferentes fuentes de información para llegar a la verdad. - Establezco relación entre una información y otra, para encontrar la verdad.		
				Toma de decisiones	- Considero todos los puntos de vista de mis colegas - Busco información que sean objetivas e imparcial. - Trato de encontrar la verdad antes de tomar una decisión.		
			Metacognición X12	Autoevaluación	- Soy consciente que una cosa es el pensamiento y otra la realidad. - Cuestiono las ideas que me formo - Evalúo la veracidad de mis ideas antes de darlas a conocer. - Me doy cuenta cuando mis conclusiones no son correctas. - Todas las ideas que aportó son siempre verdaderas.		
				Autocontrol	- Me siento bien cuando mi idea se impone sobre las ideas de los demás. - Me molestan cuando demoran en dar respuesta inmediata frente a una idea - Cuando me surge una idea tengo que compartirla inmediatamente, sin importar si es verdadera o falsa, porque me puedo olvidar		
				Planificación	- Adapto mis pensamientos a la realidad - Sé qué pasos seguir para encontrar la verdad.		
Compromiso organizacional X2	Es el grado de relación que existe entre el trabajador y la organización o empresa, y que puede ser medido por medio de sus	El compromiso organizacional puede ser medido a través de sus dimensiones, inicialmente	Compromiso afectivo. X21	Identificación	- Me encantaría pasar el resto de mi carrera en esta institución en la que trabajo - Realmente siento que los problemas de esta institución son míos. - No me siento "parte de la familia" institucional donde estoy trabajando.	1=Totalmente en desacuerdo. 2=En Desacuerdo. 3=Indiferente 4= De acuerdo.	Nivel descriptivo Bajo 20 – 45 Medio 46 – 75 Alto 76 – 100 Nivel correlacional Puntuación directa de carácter ordinal
				Lazos emocionales	- Disfruto trabajando en esta institución. - Pienso que no podría estar tan unido a otra institución como lo estoy a esta.		

	dimensiones, es decir, el nivel de apego e identificación con los objetivos de la empresa. (Allen y Meyer, 1991)	propuestas por Meyer y Allen (1984): compromiso afectivo y compromiso de continuidad. Mediante la aplicación del test, propuesto por los autores, con opciones de respuesta tipo Likert.			<ul style="list-style-type: none"> - No me siento "emocionalmente unido" a esta institución. - Siento un cariño por la institución donde estoy trabajando. 	5=Totalmente de acuerdo.	
			Orgullo de pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> - La institución donde estoy trabajando tiene un gran significado personal para mí. - No me siento orgullosa(o) de pertenecer a la institución donde laboro. - Me siento contenta de trabajar en esta institución. 			
		Compromiso de continuidad. X22	Motivación económica	<ul style="list-style-type: none"> - Me generaría un problema económico si abandonaría mi trabajo en esta institución - El dejar esta institución significaría tener pocas posibilidades de elegir otra y esto significaría para mí una pérdida en lo económico. 			
			Estabilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> - No me voy de la institución porque invertí en ella esfuerzos y energía, y el dejarlo significaría empezar de cero. - Me sería muy difícil dejar mi institución, incluso si quisiera. - Por más que tenga mejores propuestas de trabajo en otro lugar, no abandonaría mi institución. - Si no me voy de la institución es porque necesito acumular años de servicio, que otro tipo de trabajo no me puede dar. 			
			Opciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Si elegí permanecer en esta institución es porque siento que no hay mucha presión en el trabajo. - No tengo miedo a quedarme sin trabajo si renuncio a esta institución. - Siento que el trabajar en esta institución me genera estrés, por eso quisiera irme a otra institución. - Todos mis esfuerzos no son reconocidos en esta institución, por eso desearía cambiarme a otra. 			
Desempeño docente. Y	Son actuaciones que los docentes evidencian en el aula y la institución educativa, (MINEDU, 2017). Por otro lado en este mismo enfoque el desempeño	El desempeño docente será medido a través de sus dimensiones enseñanza para el aprendizaje de los estudiante y participación en la gestión de la	Enseñanza para el aprendizaje. Y1	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> - Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder. - Promuevo el razonamiento en los estudiantes en la construcción de sus aprendizajes. - Promuevo el pensamiento crítico en los estudiantes durante el proceso de desarrollo de las competencias. 	Ordinal Escala de Likert	Nivel descriptivo Bajo 20 – 45 Medio 46 – 75 Alto 76 – 100 Nivel correlacional Puntuación directa de carácter ordinal.
			Promueve un ambiente acogedor de la diversidad	<ul style="list-style-type: none"> - Pienso que no todo el tiempo debo estar pendiente de lo que pueda pasar a los estudiantes dentro de la institución educativa. - Involucro a todos los estudiantes en el proceso de desarrollo de las competencias. 	1=Totalmente en desacuerdo.		

<p>docente se define como la participación activa y toma de decisiones, en interacción con la institución y sus actores educativos, con el único propósito de formar personas para que sean capaces de transformar su entorno social y cultural, (Flores, 2008).</p>	<p>escuela, con un cuestionario con escala de Likert, según el Ministerio de Educación, (MINEDU, 2017)</p>			<ul style="list-style-type: none"> - Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada el nivel de desarrollo de las competencias, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes. - Aplico acciones positivas para regular el comportamiento de los estudiantes. 	<p>2=En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo. 5=Totalmente de acuerdo.</p>	
			<p>Crea un clima propicio para el aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promuevo a que el estudiante se sienta seguro, feliz, y con confianza dentro de la institución educativa. - Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales. - Construyo, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. 		
		<p>Participación en la gestión de la escuela. Y2</p>	<p>Participación en la elaboración de los instrumentos de gestión y trabajo colegiado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, involucrándome activamente en equipos de trabajo. - Me involucro activamente en los trabajos colegiados para la gestión curricular. - Participo activamente en la implementación de los instrumentos de gestión educativa. - Interactúo con mis pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar la enseñanza. 		
		<p>Participación en propuestas de innovación.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación educativa. - Comparto con las familias de mis estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de mi trabajo pedagógico, y doy cuenta de sus avances y resultados. - Presento proyectos de innovación pedagógica para la mejora de la calidad educativa. 		
		<p>Participación en la generación de un clima favorable, para el aprendizaje.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. - Integro críticamente, en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. - Participo en la construcción de un buen clima institucional que favorezca el aprendizaje de los estudiantes. 		

Nota: Elaborado a partir del marco teórico

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Ámbito de estudio: Localización política y geográfica

4.1.1 Localización política

El distrito de San Sebastián es una de las ocho distritos que conforman la provincia de Cusco, ubicado en el departamento del Cusco. Limita al norte con la provincia de Calca, al este con el distrito de San Jerónimo, al sur con la provincia de Paruro y al oeste con el distrito de Santiago, el distrito de Wánchaq y el distrito de Cuzco.

4.1.2 Localización geográfica.

La población en estudio está ubicada en el distrito de San Sebastián que se encuentra a una altura de 3,244 m sobre el nivel del mar; tiene una superficie de 89.44 km², cuyas coordenadas geográficas son latitud: -13.53 y longitud: -71.9375, latitud: 13° 31' 48" Sur, longitud: 71° 56' 15" Oeste

4.2 Tipo, nivel y diseño de investigación.

4.2.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo causal o explicativa, porque el propósito de la investigación es explicar dos de los factores que influyen en el desempeño docente a partir de un marco teórico construidos en base a teorías existentes respecto a las variables de estudio, y porque la presente investigación no busca mejorar o solucionar el problema de investigación. De acuerdo a Hernández, R. (2004) la investigación de tipo explicativa tiene la finalidad de ampliar la información, que ya existe, y comprender el objeto de estudio sin que necesariamente termine en un producto o innovación, o que se universalice dichos resultados.

La investigación explicativa centra su interés en explicar por qué dos o más

variables se relacionan o la razón por la que sucede un fenómeno y las condiciones en la que se da, (Sampieri, et al 2014).

4.2.2 Nivel de investigación.

La presente investigación analiza las variables desde el alcance descriptivo – correlacional múltiple, debido a que se describieron las características que poseen las variables de estudio y así mismo se estableció la relación causal existente entre las variables, de acuerdo a Hernández, R. (2004) una investigación de alcance descriptivo - correlacional describe y mide el nivel de relación causal existente entre las variables de estudio. En otras palabras, se identifican dos o más variables que se relacionan entre sí (Cohen y Gómez, 2018).

4.2.3 Diseño de la investigación

La presente investigación utiliza el diseño no experimental, de acuerdo a Hernández, R. (2004) el diseño no experimental se basa en que las variables de estudio no son modificadas ni alteradas, tan solo se describen las características de las variables de estudio; así mismo, la investigación presento un corte transversal porque se desarrolló en un solo periodo de tiempo, es decir los datos fueron recogidos una sola vez, pero en una escala valorativa que fue el año 2021. Por eso el procedimiento estadístico establecido es un modelo de regresión lineal múltiple como el siguiente:

$$Y = ax_1 + bx_2 + E$$

Donde:

x_1 : Macro variable independiente nivel de pensamiento crítico.

x_2 : Macro variable independiente nivel de compromiso organizacional.

a, b : Coeficiente de modelo de regresión.

y : Variable dependiente nivel de desempeño docente.

E : Error de estimación.

4.3 Enfoque de la investigación.

La presente investigación empleó el enfoque cuantitativo, de acuerdo a Hernández, R. (2004) el enfoque cuantitativo se basa en recolectar datos estadísticos que posteriormente serán analizadas y de esa manera se comprobarán las hipótesis de investigación.

4.4 Unidad de análisis.

En el trabajo de investigación se tomó como unidad de análisis valorativa de una muestra de docentes, entre contratados y nombrados, excluyendo directores, que laboran en el turno mañana, en las 10 instituciones educativas estatales del nivel primaria del ámbito del distrito de San Sebastián, durante el periodo del año 2021.

4.5 Población de estudio.

La población considerada para la investigación fueron los docentes, contratados y nombrados, de las 10 instituciones educativas de nivel primario que laboran en el turno de la mañana, y se ubican dentro del distrito de San Sebastián, las cuales se tomó del Censo realizado en el año 2021, de la siguiente forma:

Tabla 3

Población considerada

Instituciones educativas	Cantidad de docentes
Escuela Revolucionaria Santa Rosa	26
Escuela Kari Grande	7
Escuela 50949 – Quillahuata	14
Escuela 51022 - Diego Quispe Tito	31
Escuela 501187	15
Escuela 50015 – Puna Cancha	7
Escuela 50014 - Tankarpata	4
Escuela 50046 – Pumamarca	7
Escuela 50044 – Yuncaypata	2
Escuela 50043 – Kirkas	1
Total	114

Nota: Padrón de docentes de la UGEL -Cusco, año 2021

4.6 Tamaño de muestra.

La muestra está constituida por la población de los 114 docentes, debido a que es una cantidad pequeña, entre contratados y nombrados, que laboran en las 10 instituciones educativas estatales del nivel primario, turno mañana, del distrito de San Sebastián.

4.7 Técnica de selección de la muestra

El muestreo establecido para la investigación fue de tipo censal, porque se consideró al 100% de la población, por ser esta un número manejable. Al respecto Zarcovich (2005) expone que la muestra censal toma los datos de la totalidad del universo por cuestiones que la población es pequeña y finita.

4.8 Técnica e instrumentos de recolección de información.

La confiabilidad del instrumento de cada variables se obtuvo con la técnica del Alpha de Cronbach, según Navarro, J. (2014) esta técnica es una medida utilizada para evaluar la confiabilidad y la consistencia interna de los ítems de una escala o test, se aplicó a través de una prueba piloto, basado en la medición de la consistencia de las respuestas, se ha encuestado a 20 profesores, cuyo resultado se muestra en las siguientes tablas para el instrumento de cada variable.

Para la validez del instrumento de cada variable se utilizó la técnica de V Aiken, con el número total de 5 expertos que hicieron de jueces, para ello se aplicó la fórmula:

$$V = \frac{\bar{X} - 1}{K} \quad \text{Donde el valor total es igual a la sumatoria de los valores asignados}$$

por el juez, todo dividido entre el número de jueces por el número de valores de la escala de valoración menos 1. Como se muestra en las tablas correspondientes a cada variable de la investigación.

Variable pensamiento crítico

Para la recolección de datos de la variable pensamiento crítico, se utilizó la

técnica e instrumento de Test de UFI-EMI, propuesto por Irani, et al (2007) en el Manual de instrumentación del pensamiento crítico, la cual fue desarrollado en muchos años por un equipo de investigación de la Universidad de Florida y se ha utilizado para medir las disposiciones de pensamiento crítico de los participantes en una variedad de poblaciones, Cada pregunta se midió con un formato Likert de 1 a 5 puntos.

Tabla 4

Técnicas e instrumentos para pensamiento crítico.

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario con preguntas cerradas y alternativas tipo escala de Likert, respondiendo con 5 afirmaciones: 1=Totalmente en desacuerdo. 2=En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo. 5=Totalmente de acuerdo.

Nota: Adaptado del Test de UFI- EMI: Evaluación de la disposición del pensamiento crítico. Recuperado de: http://step.ufl.edu/resources/critical_thinking/ctmanual.pdf

Para la confiabilidad o fiabilidad del instrumento del pensamiento crítico, se utilizó el alfa de Cronbach con uso de una muestra piloto de 20 individuos, los resultados alcanzó un nivel de la escala de 0.767, según el cual se considera que el cuestionario de pensamiento crítico es aplicable en la población de docentes dado que el indicador es superior a 0.70 indicando una buena fiabilidad, como se muestra en la tabla 5.

Tabla 5

Fiabilidad de cuestionario de pensamiento crítico.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,767	20

Nota: ,767 indicador de la fiabilidad según el Alfa de Cronbach

La validez del instrumento se sometió a juicio de 5 expertos, en la que se llegó a un consenso de 0.88.4%. según la técnica V Aiken, como se muestra en la tabla 6.

Tabla 6

Validez según juicio de expertos V Aiken, Pensamiento Crítico.

ítem	Expertos					Promedio	V Aiken
	1	2	3	4	5		
1. claridad	4	4	4	5	4	4.2	84.0%
2. objetividad	4	4	5	5	4	4.4	88.0%
3. actualidad	4	5	5	5	3	4.4	88.0%
4. organización	4	4	5	5	4	4.4	88.0%
5. coherencia estructural	4	4	5	5	5	4.6	92.0%
6. coherencia semántica	4	5	4	5	5	4.6	92.0%
7. coherencia teórica	4	4	5	5	4	4.4	88.0%
8. metodología	4	5	4	5	4	4.4	88.0%
9. estructura formal	4	4	4	5	4	4.2	84.0%
10. originalidad	4	5	5	5	4	4.6	92.0%
						V Aiken	88.4%

Nota: La tabla muestra las puntuaciones que cada experto dio a los criterios del instrumento, los promedios que se obtuvo y el porcentaje según la V de Aiken.

Variable Compromiso Organizacional

Por otro parte para la recolección de datos de la variable Compromiso Organizacional se utilizó el modelo de test de Meyer y Allen (1993), traducido al español por Arciniega & González (2012), en la que presenta una serie de ítems que permiten medir el compromiso organizacional con una escala de Likert de 1 a 5 puntos.

Para la investigación se hizo una adaptación para medir el compromiso organizacional en dos dimensiones.

Tabla 7

Técnica e instrumentos para compromiso organizacional.

Técnica	Instrumento
Encuesta	<p>Cuestionario con preguntas cerradas y alternativas tipo escala de Likert, respondiendo con 5 afirmaciones:</p> <p>1 = Totalmente en desacuerdo.</p> <p>2 = En desacuerdo</p> <p>3 = Indiferente</p> <p>4 = De acuerdo.</p> <p>5 = Totalmente de acuerdo.</p>

Nota: Adaptado del modelo de Test de Meyer y Allen.

Para la fiabilidad o confiabilidad del instrumento se aplicó la técnica de Alpha de Cronbach, sobre la base de la prueba piloto aplicada a 20 docentes participantes, según el cual se alcanzó una fiabilidad de 0,695 cercano a 0.7 nivel sugerido para aplicación de una encuesta; el resultado hace aceptable la aplicación de dicha encuesta en la muestra de docentes, tal como se muestra en la tabla 8.

Tabla 8

Fiabilidad de cuestionario, compromiso organizacional.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,695	20

Nota: ,695 indicador de fiabilidad según Alfa de Cronbach.

Como se muestra en la tabla 9 la validez del instrumento compromiso organizacional alcanza un nivel de 92%, según la opinión de los expertos, esto hace que el cuestionario puede ser aplicable a la muestra de docentes consideradas en la investigación.

Tabla 9*Validez según V Aiken compromiso organizacional*

ítem	Expertos					Promedio	V Aiken
	1	2	3	4	5		
1. claridad	4	5	4	5	5	4.6	92.0%
2. objetividad	4	4	5	5	5	4.6	92.0%
3. actualidad	4	5	5	5	5	4.8	96.0%
4. organización	4	4	5	5	4	4.4	88.0%
5. coherencia estructural	4	4	5	5	5	4.6	92.0%
6. coherencia semántica	4	4	4	5	5	4.4	88.0%
7. coherencia teórica	4	4	5	5	5	4.6	92.0%
8. metodología	4	5	4	5	5	4.6	92.0%
9. estructura formal	4	5	4	5	5	4.6	92.0%
10. originalidad	4	5	5	5	5	4.8	96.0%
V Aiken						92.0%	

Nota: La tabla muestra las puntuaciones que cada experto dio a los criterios del instrumento del Compromiso Organizacional y los promedios que se obtuvo, así como el porcentaje según la V de Aiken.

Variable Desempeño Docente

Por otro lado para la recolección de datos sobre la variable Desempeño Docente se tomó en cuenta el Test de rúbricas de evaluación al Desempeño Docente propuesto por el Ministerio de Educación del Perú, en base a la cual se hizo adaptación para reformular las preguntas para la encuesta, con una escala de Likert de 1 a 5 puntos, (MINEDU, 2017).

Tabla 10*Técnica e instrumento para Desempeño Docente.*

Técnica	Instrumento
Encuesta	<p>Cuestionario con preguntas cerradas y alternativas con una escala de 1 a 5, tipo Likert:</p> <p>1 = Totalmente en desacuerdo. 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo. 5 = Totalmente de acuerdo.</p>

Nota: Adaptado de las rubricas de evaluación al desempeño docente. MINEDU, 2017.

La confiabilidad o fiabilidad, del instrumento desempeño docente, es de 0.753, Como se observa en la tabla 11, el resultado se encuentra dentro del nivel aceptable para aplicar a toda la población muestral.

Tabla 11

Fiabilidad de cuestionario Desempeño Docente.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,753	20

Nota: ,753 Indicador de fiabilidad, según Alfa de Cronbach.

Para determinar la validez del instrumento de desempeño docente, se realizó la V Aiken, según el cual la validez es de 90.8% siendo un nivel aceptable para la aplicación al igual que en los otros dos cuestionarios analizados.

Tabla 12

Validez según V Aiken, Desempeño Docente.

ítem	Expertos					Promedio	V Aiken
	1	2	3	4	5		
1. claridad	4	4	4	5	5	4.4	88.0%
2. objetividad	4	5	4	5	5	4.6	92.0%
3. actualidad	4	5	5	5	5	4.8	96.0%
4. organización	4	4	4	5	5	4.4	88.0%
5. coherencia estructural	4	4	4	5	5	4.4	88.0%
6. coherencia semántica	4	5	4	5	5	4.6	92.0%
7. coherencia teórica	4	5	5	5	4	4.6	92.0%
8. metodología	4	4	4	5	5	4.4	88.0%
9. estructura formal	4	4	4	5	5	4.4	88.0%
10. originalidad	4	5	5	5	5	4.8	96.0%
						V Aiken	90.8%

Nota: la tabla muestra los puntajes dados por los expertos a cada criterio, el promedio y el nivel alcanzado.

4.9 Técnica de análisis e interpretación de la información

Los datos recopilados fueron procesados mediante el programa estadístico SPSS versión 26, el cual permitió elaborar las tablas y gráficos (histogramas, diagrama de

cajas, dispersión de puntos) estadísticos para demostrar la influencia de las variables independientes sobre la variables dependiente, las cuales han sido analizados e interpretados desde la estadística descriptiva y la estadística inferencial; descriptiva porque la recolección de datos ha sido representadas y analizadas para describir las características de la unidad de análisis, según los niveles o baremos alcanzados por cada variable y sus dimensiones. Según Vargas, A. (1996) el baremo es una puntuación que se obtiene a partir del valor mínimo y máximo según la escala dada, y se toma como unidad de medida normalizada para evaluar los resultados de los individuos en relación a otros de características similares a ellos, y se utiliza para la interpretación de los datos de manera organizada, atreves de rangos que los separa en niveles, es decir el baremo sirve para interpretar los datos que se obtiene mediante un instrumento.

Para el análisis Inferencial Correlacional se ha utilizado la estadística de regresión lineal múltiple a través del valor R^2 (coeficiente de determinación) que muestra el grado de asociación o correlación entre las variables dependientes con las independientes, a partir de la cual hemos inferido conclusiones generales; según Montero, R. (2016) la regresión lineal múltiple trata de ajustar modelos lineales o linealizables entre una variable dependiente y más de unas variables independientes.

4.10 Técnica para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas.

Para demostrar la verdad o falsedad de la hipótesis es necesario formularse la hipótesis alterna y la hipótesis nula

H₁: El pensamiento crítico y el compromiso organizacional influye directa y significativamente en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Sebastián, provincia del Cusco, año 2021.

H₀: El pensamiento crítico y el compromiso organizacional no influye directa y significativamente en el desempeño docente de las instituciones educativas de nivel

primario del distrito de San Sebastián, provincia del Cusco, año 2021.

El nivel de significancia o tolerancia establecido fue: $\alpha = 5\% = 0,05$. Para la probabilidad de error se utilizó la técnica de ANOVA para modelo de regresión interpretando el valor de P del modelo planteado. El cálculo del P valor según Supo (2020) es la cuantificación del error, es decir, la magnitud del error.

Donde:

Si $p\text{-valor} > 0,05$ (5%) se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Si $p\text{-valor} < 0,05$ (5%) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados.

5.1.1 Resultados descriptivos.

5.1.1.1 Resultados descriptivos de las características demográficas

Tabla 13

Frecuencia de las características demográficas.

		<i>f</i>	<i>%</i>
Situación Laboral	Nombrado	68	59.65%
	Contratado	46	40.35%
Género	Femenino	71	62.28%
	Masculino	43	37.72%
Edad	Menos de 45 años	39	34.21%
	Mayor a 45 años	75	65.79%
Tiempo de Servicio	Menos de 20 años	55	48.25%
	Más de 21 años	59	51.75%
Total		114	100.00%

En la tabla 13 se observa una población mayor de nombrados de un 59.65% y una población menor de contratados de 40.35%, lo que significa que en las instituciones educativas la mayoría de los docentes tienen estabilidad laboral y permanencia en la institución. Del total de docentes nombrados y contratados el género que predomina es el femenino, es decir la tabla muestra que en las instituciones hay más docentes mujeres de un 62.28%, que varones de un 37.72%. lo que indica que quienes eligen estudiar la docencia son más las mujeres.

Del 100% de docentes el 65.79% son mayores de 45 años de lo cual se deduce que la población joven de docentes es menos de la mitad. Esa mayoría de docentes

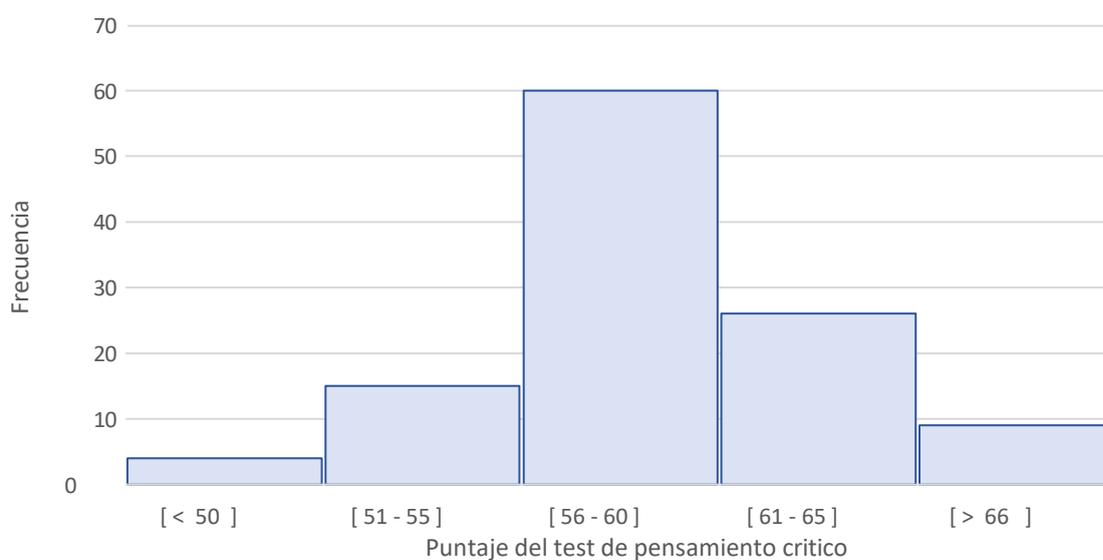
tienen más de 20 años de servicio que corresponde al 51.75%

En conclusión, quienes ejercen la docencia son mujeres mayores de 45 años y con más de 20 años de servicio.

5.1.1.2 Resultados descriptivos de la variable pensamiento crítico.

Figura 7

Histograma de distribución del puntaje de pensamiento crítico.



Nota: Promedio = 59.02 (nivel de pensamiento crítico medio), Desv = 4.41

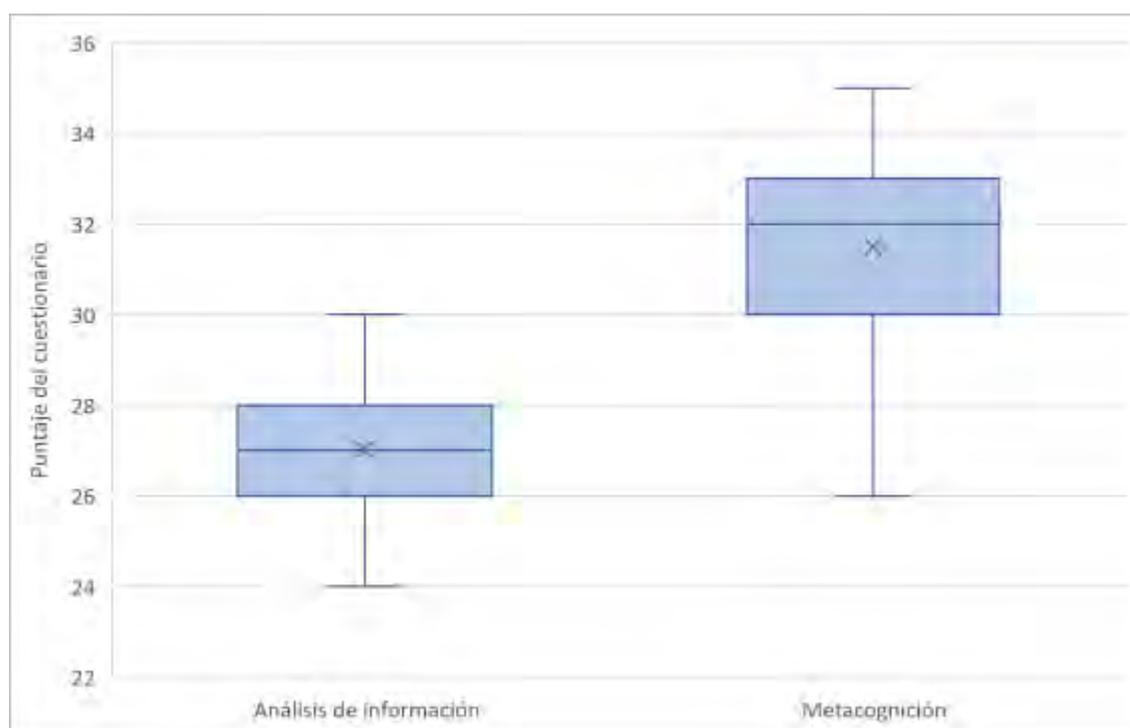
En la figura 7, se muestra el histograma de distribución del puntaje del pensamiento crítico alcanzado por los docentes, y se observa una distribución normal de los datos, con un histograma simétrico, donde más de la mitad de docentes tienen un puntaje entre 56 y 60 puntos. La media es de 59.02 equivalente al promedio, con una desviación estándar de 4,41 lo que significa que cada puntaje de cada docente se desvía del puntaje promedio en 4,41 puntos.

En el histograma se aprecia que la distribución del pensamiento crítico no es del todo simétrica, existiendo un sesgo hacia niveles altos indicando que los docentes gozan de un pensamiento crítico ligeramente superior a la media.

Tabla 14*Nivel de pensamiento crítico.*

Nivel	<i>f</i>	%
Bajo (20 a 46 puntos)	1	0.88%
Medio (47 a 73 puntos)	112	98.25%
Alto (74 a 100 puntos)	1	0.88%
Total	114	100.00%

En la tabla 14 el nivel de desarrollo del pensamiento crítico alcanzado por los docentes, es medio, con un porcentaje de 98.25% , lo que significa que del total de la muestra, 112 docentes tienen desarrollado el pensamiento crítico en un nivel medio y solo un docente se encuentra en un nivel alto. Estos resultados hacen dar cuenta de la necesidad del desarrollo de pensamiento crítico en los docentes, para atender las exigencias y necesidades que demanda la sociedad estudiantil del siglo XXI, y lograr un adecuado proceso formativo.

Figura 8*Diagrama de caja, dimensiones del pensamiento crítico de los docentes.*

En la figura 8 el diagrama de cajas y bigotes, evidencia el nivel de desarrollo logrado por los docentes, en cada dimensión del pensamiento crítico. Y se observa que la metacognición está más desarrollada, en los profesores, que la dimensión de análisis de información. Lo que indica que para mejorar el pensamiento crítico de los profesores, es necesario prestar interés al desarrollo de esta dimensión de, análisis de información.

Tabla 15

Nivel de las dimensiones del pensamiento crítico.

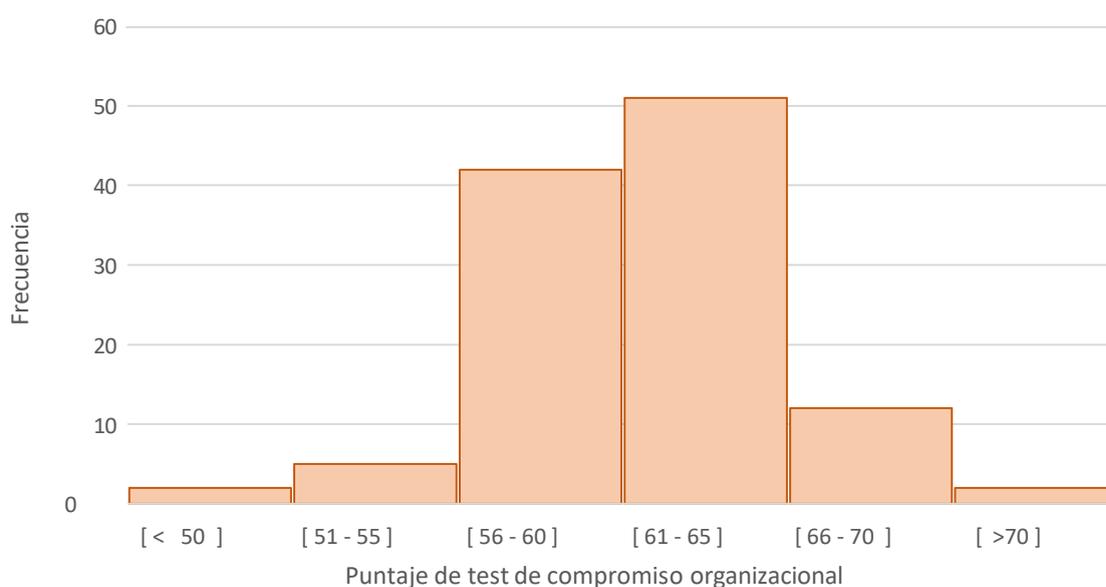
		Media	Desv.	Bajo		Medio		Alto	
				<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
PENSAMIENTO CRÍTICO	Análisis de información	27.57	3.29	3	2.63%	108	94.74%	3	2.63%
	Metacognición	31.45	2.1	0	0.00%	113	99.12%	1	0.88%

En la tabla 15 se muestra que el desarrollo, de la dimensión de análisis de información y metacognición se encuentran en un nivel medio, en los docentes encuestados, con un promedio de 27.57 puntos de análisis de información que es menor al puntaje promedio de 31.45 puntos de metacognición.

5.1.1.3 Resultados descriptivos de la variable compromiso organizacional.

Figura 9

Histograma de distribución del puntaje de compromiso organizacional.



Nota: Promedio = 61.27 (nivel de compromiso organizacional medio), Desv = 3.47

En la figura 9 se presenta el histograma de distribución del puntaje de la segunda variable, el compromiso organizacional, en ella se observa una distribución normal de los datos, donde 90 docentes tienen entre 56 y 65 puntos. Así mismo según el histograma el compromiso organizacional de los docentes presenta un sesgo hacia el lado derecho con niveles altos hacia el compromiso organizacional, indicando que los docentes presentan interés a la mejora de su compromiso con su organización.

Tabla 16

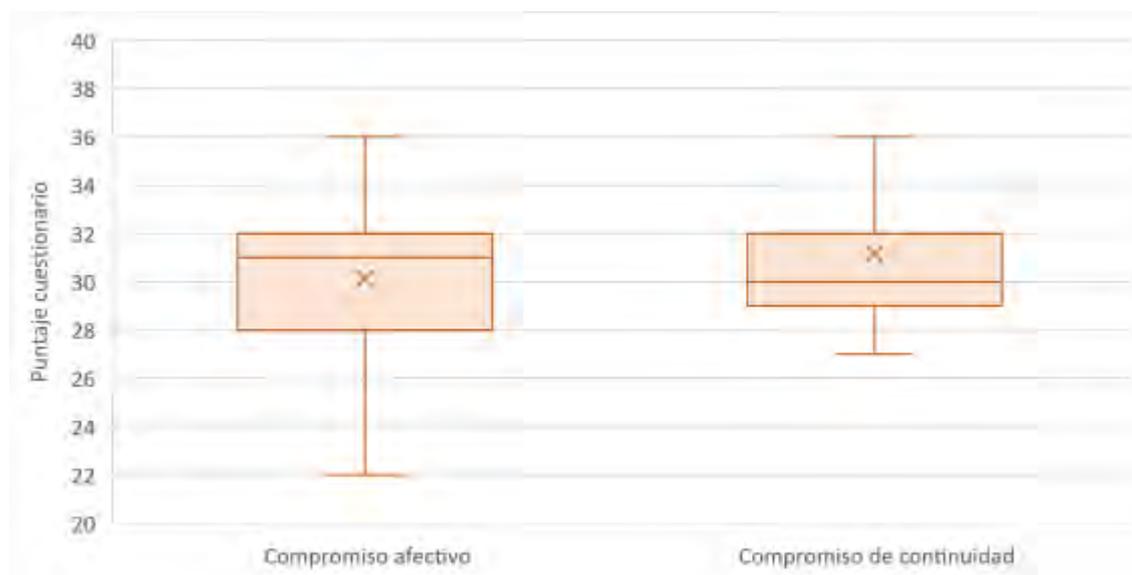
Nivel del compromiso organizacional.

	<i>F</i>	%
Bajo (20 a 46 puntos)	0	0.00%
Medio (47 a 73 puntos)	114	100.00%
Alto (74 a 100 puntos)	0	0.00%
Total		100.00%

Según la tabla 16 el nivel de compromiso organizacional de los docentes, al 100%, se encuentra en el nivel medio, con un promedio de 61.27 puntos equivalente a la media.

Figura 10

Diagrama de cajas dimensiones del compromiso organizacional de los docentes.



En la figura 10, en el gráfico de diagrama de cajas se observa que la dimensión

de compromiso afectivo y la dimensión de compromiso de continuidad son semejantes lo que significa que tienen el mismo promedio, pero el rango del compromiso afectivo es más amplio lo que quiere decir, que mayor número de docentes tienen entre 28 a 32 puntos. En cambio, el rango del compromiso de continuidad es corto, es decir, menor número de docentes tienen puntajes entre 29 y 32 puntos. Así mismo los bigotes inferiores del compromiso afectivo muestran que mayor número de docentes tienen puntaje menos de 28 puntos llegando al mínimo de 22 puntos. Sin embargo, en el compromiso de continuidad solo algunos docentes tienen menos de 29 puntos llegando al mínimo de 27 puntos.

El puntaje mínimo (22 puntos según los bigotes del diagrama de cajas) indica que, en los docentes, el compromiso afectivo puede decaer más que el compromiso de continuidad.

Tabla 17

Nivel de las dimensiones del compromiso organizacional.

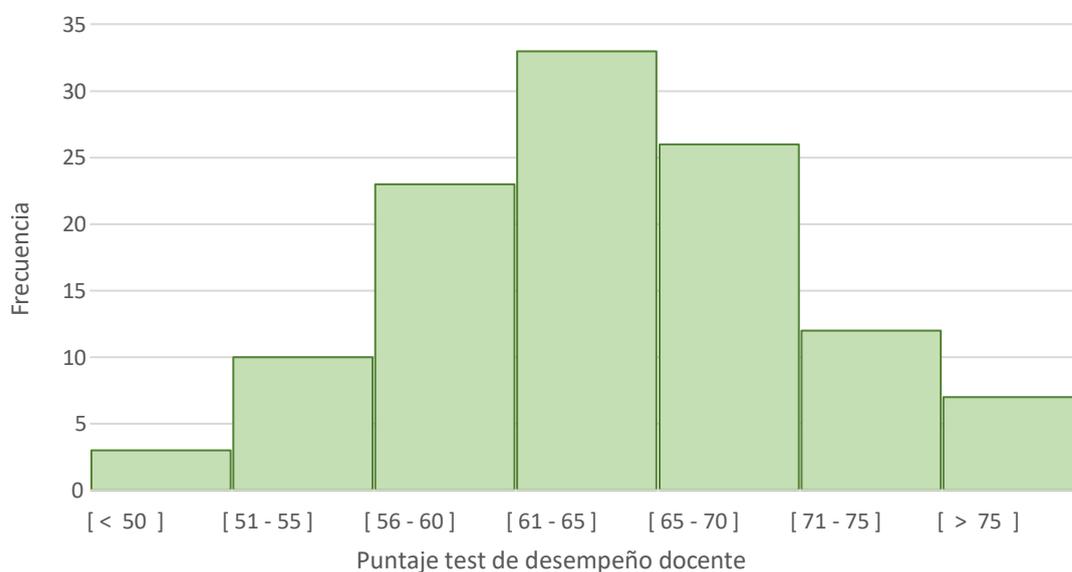
		Media	Desv.	Bajo		Medio		Alto	
				F	%	F	%	F	%
Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo	30.11	3.08	1	0.88%	112	98.25%	1	0.88%
	Compromiso De continuidad	31.16	3.48	1	0.88%	104	91.23%	9	7.89%

De acuerdo a la tabla 17 el desarrollo de las dimensiones del compromiso afectivo y de continuidad, en los docentes, se encuentra en un nivel medio, con un promedio de 31 para ambos casos; en el nivel alto se encuentran 9 docentes con un porcentaje de 7.89%, superior al de compromiso afectivo en la cual solo un docente se encuentra en este nivel con un porcentaje de 0.88%. De todo esto se infiere que los docentes tienen mayor compromiso de continuidad con la institución, un compromiso calculativo, es decir, que evalúan si el quedarse en la institución les traerá algún beneficio.

5.1.1.4 Resultados descriptivos de la variable desempeño docente.

Figura 11

Histograma de distribución del puntaje del desempeño docente.



Nota: Promedio = 63.61 (nivel de desempeño docente medio), Desv = 6.64

En la figura 11 se muestra el histograma de distribución de los puntajes obtenido, por los docentes, respecto al desempeño docente; en el gráfico se observa que la mayor frecuencia está entre 61 y 65 puntos, es decir mayor número de docentes obtuvieron esos puntos; además indica que hay poca variabilidad porque los datos se centran y hay mayor concentración en la media y porque también disminuye gradualmente; así mismo la figura muestra una distribución normal de los datos.

Tabla 18

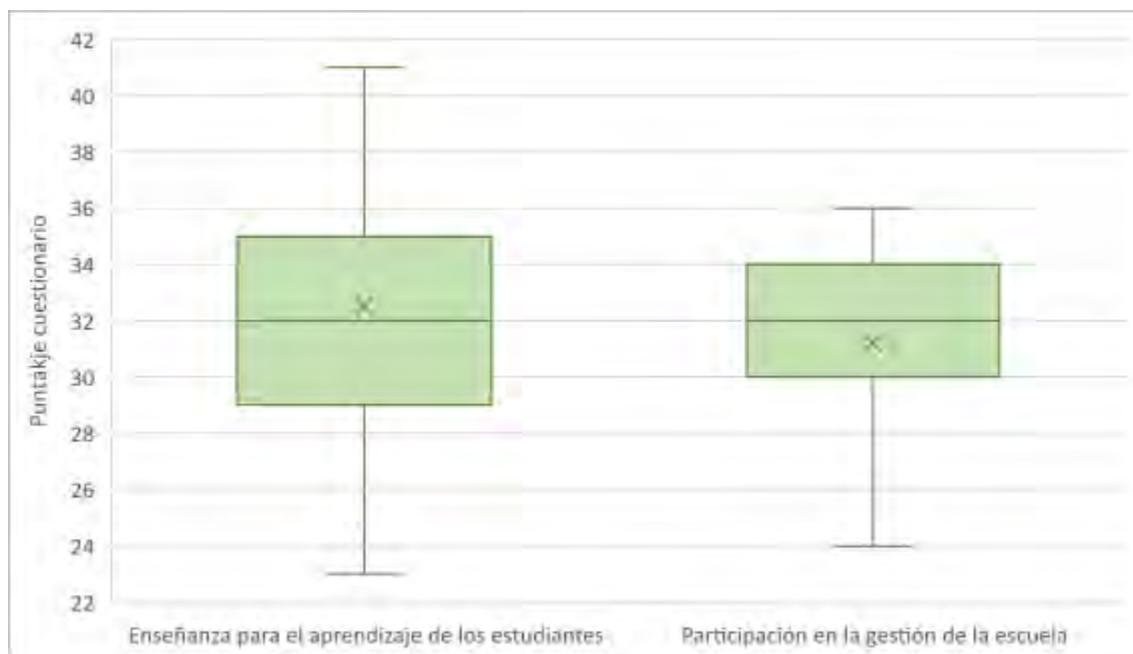
Nivel de desempeño docente.

		<i>f</i>	%
Bajo	(20 a 46 puntos)	0	0.00%
Medio	(47 a 73 puntos)	104	91.33%
Alto	(74 a 100 puntos)	10	8.77%
Total		114	100.00%

En la tabla 18 el nivel de desempeño, de los docentes encuestados, es medio, debido que del 100% de docentes el 91.33% se ubican entre el rango de 47 y 73 puntos, y solo el 8.77% se encuentra en un nivel alto, tal como lo muestra la tabla 10. Además, evaluando el puntaje promedio que es de 63.61 puntos se ve que lo posiciona en un nivel medio, con una desviación estándar de 6.64, lo que indica que cada puntaje del desempeño de los docentes se aleja, en esa proporción, de la media o puntaje promedio. Por lo cual se concluye que el desempeño de los docentes no satisface las exigencias y expectativas de la sociedad, para mejorar la educación, ya que se aspira que los docentes tengan un nivel alto de desempeño profesional acorde a los cambios sociales y del entorno.

Figura 12

Diagrama de caja dimensiones del desempeño docente.



En la figura 12, el diagrama de cajas y bigotes, muestra los resultados obtenidos respecto a las dimensiones del desempeño docente, en ella se muestra que en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes algunos docentes logran alcanzar un puntaje más alto que es de 41 puntos, superior al puntaje que algunos docentes logran alcanzar en la dimensión participación en la gestión de la escuela donde el máximo puntaje es de 36 puntos;

donde se ve, también, que los puntajes que los profesores tienen sobre la primera dimensión es mucho más variable, lo que significa que la enseñanza para el aprendizaje puede diferir mucho de profesor en profesor lo cual se distingue de la segunda dimensión, participación en la gestión de la escuela, donde el puntaje es más consistente.

Tabla 19

Nivel de las dimensiones del desempeño docente.

		Media	Desv.	Bajo		Medio		Alto	
				f	%	f	%	f	%
Desempeño docente	Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes	32.39	4.48	2	1.75%	93	81.58%	19	16.67%
	Participación en la Gestión de la Escuela	31.22	3.06	0	0.00%	114	100.00%	0	0.00%

Interpretando la tabla 19 se observa que el promedio de la dimensión enseñanza para el aprendizaje tiene un promedio de 32.39, que es mayor que el promedio de la dimensión participación en la gestión de la escuela cuyo promedio es de 31.22, lo que significa que los docentes tienen un mejor desempeño en la primera dimensión enseñanza para el aprendizaje, lo cual queda confirmado con el porcentaje donde el 16.67% de los docentes se ubican en el nivel alto, mientras que ningún docente alcanzó un desempeño alto en la dimensión de participación en la gestión de la escuela.

5.1.2 Resultados correlacionales.

Se evaluará si las variables de la investigación, pensamiento crítico, compromiso organizacional y desempeño docente, varía según las características de los docentes considerados en la encuesta, como grupos de investigación, por sexo, edad y tiempo de servicio, mediante la técnica de ANOVA, el cual permite la comparación de los promedios de los grupos e identificar diferencias significativas.

Tabla 20

ANOVA puntaje pensamiento crítico según situación, sexo, edad y tiempo de servicio.

F.V.	SC	GI	CM	F	p-valor
Situación laboral	36.65	2	18.33	0.93	0.40
Género	36.07	1	36.07	1.83	0.18
Edad	1.89	1	1.89	0.1	0.76
Años de servicio	4.85	1	4.85	0.25	0.62
Error	2126.51	108	19.69		
Total	2205.96	113			

Nota: Ninguna característica demográfica influye en el pensamiento crítico de los docentes.

Tabla 21

ANOVA puntaje compromiso organizacional según situación, sexo, edad y tiempo de servicio.

F.V.	SC	gl	CM	F	p-valor
Situación laboral	2.85	2	1.43	0.12	0.89
Género	8	1	8	0.66	0.42
Edad	33.1	1	33.1	2.71	0.10
Años de servicio	0.01	1	0.01	0	0.98
Error	1318.61	108	12.21		
Total	1362.57	113			

Nota: No existe una diferencia significativa en el compromiso organizacional de los docentes debido a su situación laboral (nombrado o contratado), género y años de servicio, pero existe una ligera diferencia con respecto a la edad del profesor.

Tabla 22

ANOVA puntaje desempeño docente según situación, sexo, edad y tiempo de servicio.

F.V.	SC	gl	CM	F	p-valor
Situación laboral	44.32	2	22.16	0.5	0.61
Género	29.51	1	29.51	0.67	0.42
Edad	127.59	1	127.59	2.89	0.09
Años de servicio	5.57	1	5.57	0.13	0.72
Error	4776.02	108	44.22		
Total	4983.02	113			

Nota: La única característica que influye en el desempeño docente es la edad, con una significancia de 0.09, próximo a 0.005.

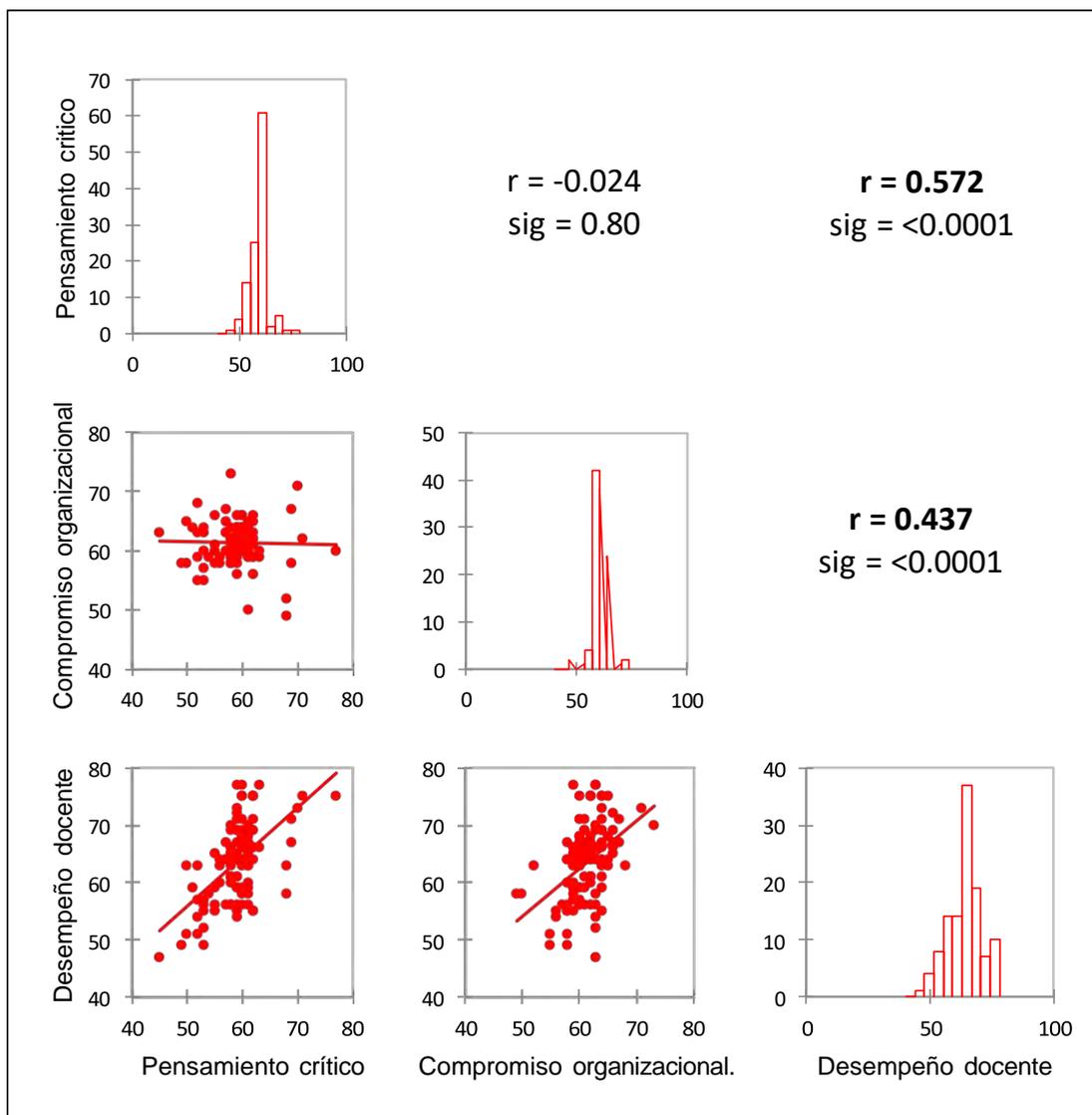
En las tablas de correlación se observa que el valor “p” (sig.) de las variables pensamiento crítico, compromiso organizacional y desempeño docente es superior a 0.05, por esta razón se dice que no existe diferencia entre las tres variables, indicando que el desarrollo de estas, en el docente, es semejante, es decir, la edad, ni el género, tampoco los años de servicio, de los docentes, influyen en el desarrollo del pensamiento crítico, del compromiso organizacional y el desempeño.

Lo que quiere decir que no por tener más o menos años de servicio, el docente tendrá mejor pensamiento crítico o mayor compromiso con la institución, ni un mejor desempeño; tampoco por tener menos o más edad mostrará un nivel de pensamiento crítico adecuado, o un compromiso mejor con la organización, ni un desempeño óptimo, lo mismo ocurrirá con el hecho de que si el docente sea varón o mujer, no por ser varón o mujer tendrá mejor desarrollo de pensamiento crítico o de compromiso organizacional, ni de desempeño.

Con lo que se concluye que el pensamiento crítico, el compromiso organizacional y el desempeño, se logran independientemente del género, edad y tiempo de servicio profesional de los docentes.

Figura 13

Dispersiones de puntos variables de estudio.



En la figura N° 13 se muestra el coeficiente de correlación Pearson, para estudiar la relación a pares de las variables en estudio, lo cual se logra ver en el diagrama de dispersión de puntos, r coeficiente de correlación de Pearson y su correspondiente valor de significancia, también se muestra el histograma de frecuencias para cada variable.

Encontrando que no existe correlación entre el pensamiento crítico y compromiso organizacional con un coeficiente de $r = -0.024$ y un valor de significancia muy alto de 0.80.

Asimismo la figura muestra la correlación entre el pensamiento crítico y desempeño docente, existiendo una correlación directa y significativa con un coeficiente de relación de $r = 0.572$.

Del mismo modo en la figura se observa la correlación entre el compromiso organizacional y desempeño docente, con un coeficiente de $r = 0.437$, siendo esta directa y significativa.

5.1.3 Prueba de normalidad.

Tabla 23

Prueba de Kolmogorov-Smirnov variables de estudio.

	X1 Pensamiento crítico	X2 Compromiso organizacional	Y Desempeño docente
Estadístico de prueba	,172	,107	,104
Sig. asintótica(bilateral)	,052	,141	,163

En la tabla 23 se observa los valores para la prueba de normalidad donde en todos los casos el valor sig es superior a 0.05 indicando que estos siguen una distribución normal, esto se observa en los gráficos de histogramas presentados, lo cual permite la interpretación del coeficiente de correlación de Pearson.

Figura 14

Histograma de puntaje desempeño docente.

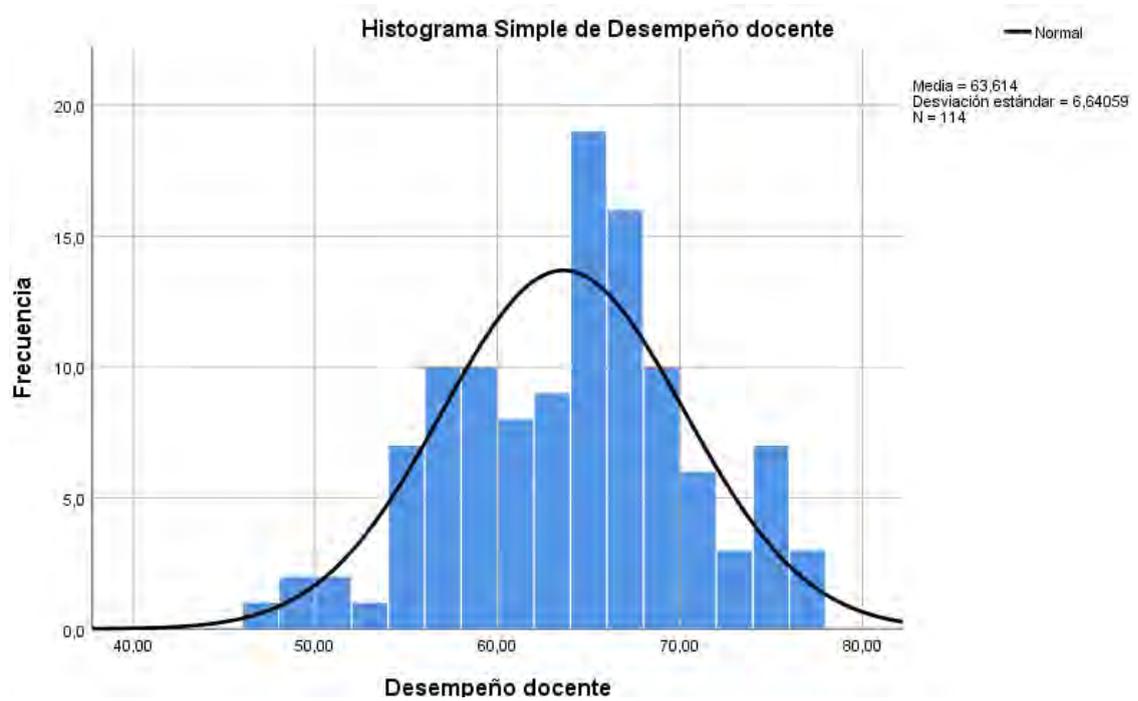


Figura 15

Histograma de puntaje compromiso organizacional.

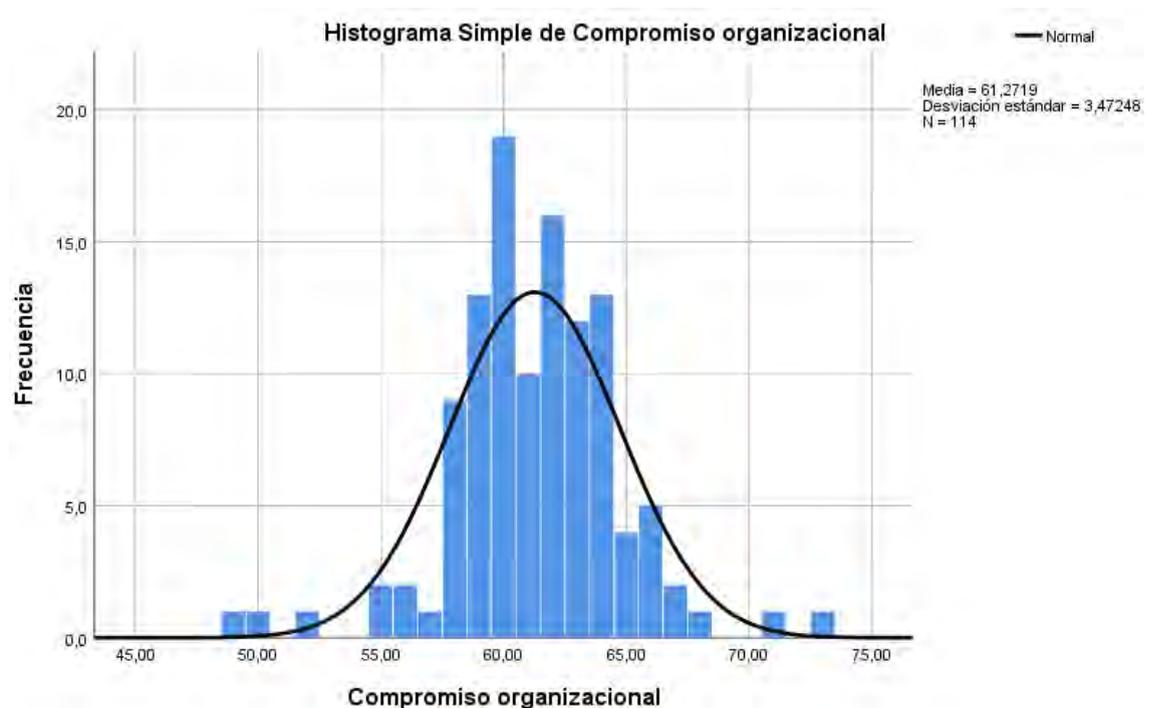
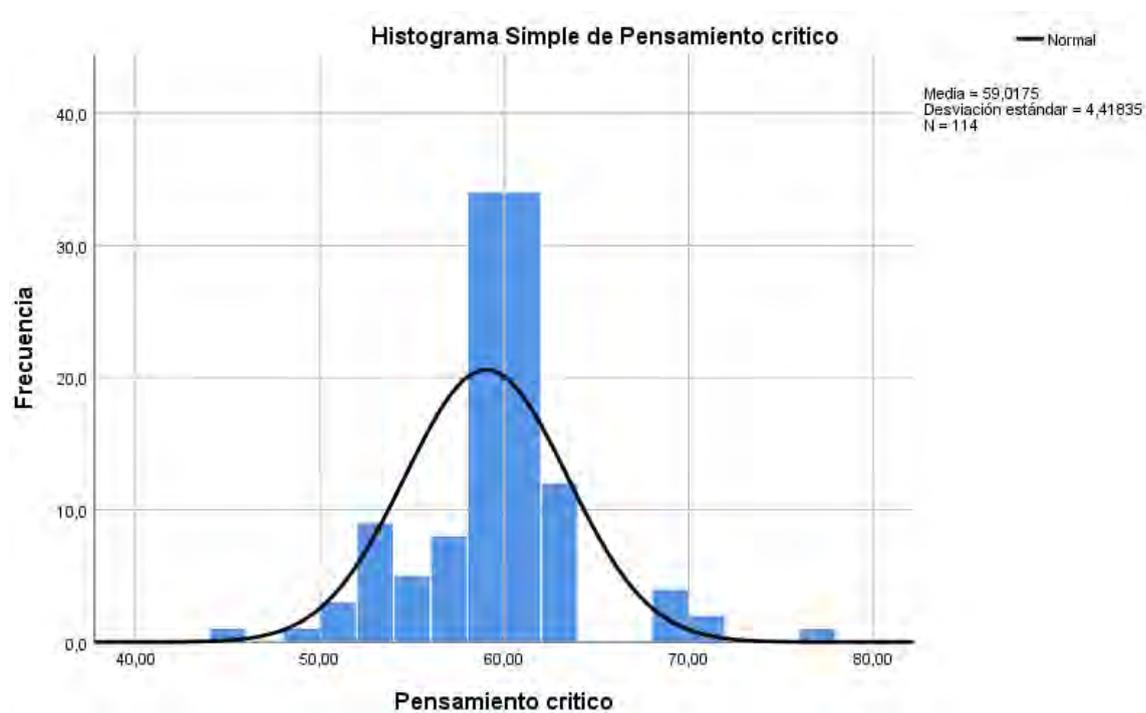


Figura 16

Histograma de puntaje pensamiento crítico.



En los histogramas se observa mayor desarrollo del pensamiento crítico en los docentes lo que significa que, un docente con alto pensamiento crítico presentar mejor desempeño docente; y el histograma de compromiso organizacional muestra bajo desarrollo, en comparación al pensamiento crítico. También se observa que no existe relación entre el compromiso organizacional y pensamiento crítico, siendo una característica esperada dado que el pensamiento crítico es de carácter interno y el compromiso organizacional es de carácter social por lo cual no se observa una relación significativa.

5.1.4 Matriz de correlación de las dimensiones de las variables.

Tabla 24

Matriz de correlación, dimensiones de las variables de estudio.

	x11	x12	x21	x22	y1	y2
Análisis de información x11	.	0.313**	0.264**	-0.293**	0.44**	0.42**
Metacognición x12	.	.	0.513**	-0.411**	0.386**	0.382**
Compromiso afectivo x21	.	.	.	-0.446**	0.379**	0.413**
Compromiso de continuidad x22	0.053	0.012
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y1	0.534**
Participación en la gestión de la escuela y2

Evaluando las correlaciones existentes entre las dimensiones planteadas en el estudio, se encuentra que casi todas presentan influencia significativa, exceptuando el compromiso de continuidad, con el desempeño docente. El compromiso de continuidad de un docente no le da mejor desempeño como profesor. Se observa también la influencia inversa entre el compromiso de continuidad y el análisis de información, la metacognición y compromiso afectivo, indicando que un docente apegado y con un compromiso organizacional alto presenta bajo nivel de análisis de información, metacognición y bajo nivel de compromiso afectivo. La dimensión de mayor influencia en las dimensiones de desempeño docente son la de análisis de información con un coeficiente de 0.44 y 0.42 siendo la característica que se debe busca en un buen docente. Se observa que las dimensiones dependientes está altamente relacionadas un docente que presenta una buena enseñanza también participará en la gestión de la escuela.

5.2 Prueba de hipótesis.

Para la verificación de las hipótesis planteadas en la investigación, se hizo uso del modelo de regresión lineal múltiple, dado la característica multivariado del estudio, ya que se presentó más de dos variables, para lo cual se hizo una interpretación de los coeficientes de

regresión y análisis de varianza.

5.2.1 Prueba de hipótesis específico 3.

Influencia de las dimensiones del pensamiento crítico y las dimensiones del compromiso organizacional en la participación de los docentes en la gestión de la escuela.

5.2.1.1 Modelo lineal 1

$$\begin{array}{l} \textit{Participación docente} \\ \textit{en la gestión de la escuela} \end{array} = a(x11) + b(x12) + c(x21) + d(x22) + e$$

Para la verificación del modelo propuesto se interpreta los coeficientes del modelo de regresión como la tabla de análisis de varianza para regresión.

Tabla 25

ANOVA de regresión, modelo 1.

F.V.	SC	gl	CM	F	p-valor
Modelo	420.60	4	105.15	17.94	0.000
Análisis de información x11	118.69	1	118.69	20.25	0.000
Metacognición x12	40.34	1	40.34	6.88	0.010
Compromiso afectivo x21	93.82	1	93.82	16.01	0.000
Compromiso de continuidad x22	111.60	1	111.60	19.04	0.000
Error	638.91	109	5.86		
Total	1059.52	113			

Nota: R^2 Coeficiente de determinación = 0.40.

R^2 indica que las variables independientes (pensamiento crítico y compromiso organizacional) influyen en la variable dependiente (participación docente en la gestión de la escuela) en un 40%, como resultado de lo observado (en las encuestas) y la predicción (en base a los coeficientes de regresión).

Tabla 26

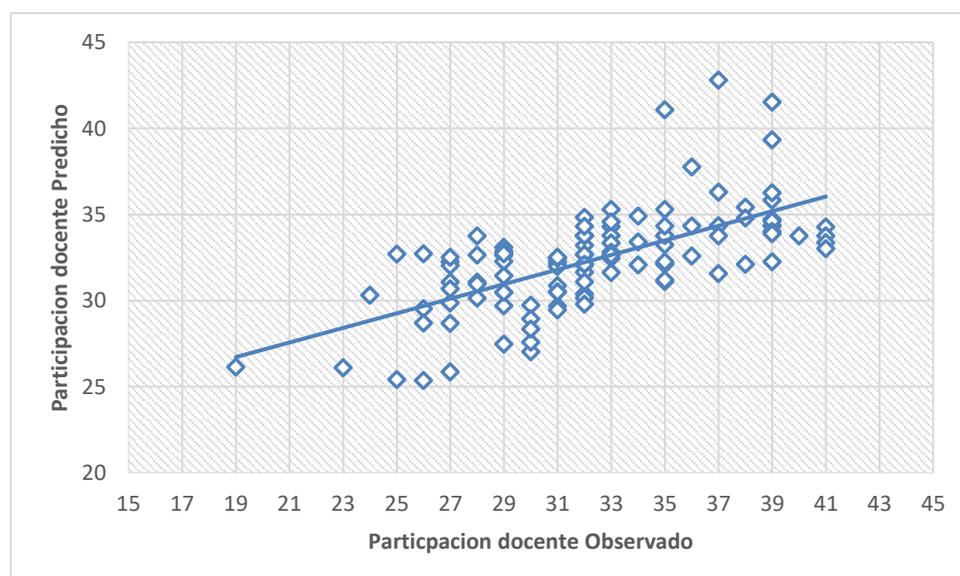
Coefficientes y significancias del modelo de regresión 1.

Coef	Est.	E.E.	LI(95%)	LS(95%)	T	p-valor
Const	-10.20	5.60	-21.30	0.90	-1.82	0.07
Análisis de información x11	0.34	0.07	0.19	0.48	4.50	0.00
Metacognición x12	0.35	0.13	0.08	0.61	2.62	0.01
Compromiso afectivo x21	0.36	0.09	0.18	0.54	4.00	0.00
Compromiso de continuidad x22	0.33	0.08	0.18	0.48	4.36	0.00

Con un sig de 0.000 para el modelo en la tabla ANOVA se acepta que las dimensiones de pensamiento crítico y dimensiones de compromiso organizacional si influyen en la participación en la gestión de la escuela. Donde comparando los coeficientes la dimensión más influyente es el compromiso afectivo con el coeficiente más alto de 0.36 un docente con alto nivel de compromiso afectivo presenta mayor participación en la gestión de la escuela. El de menor impacto es el compromiso de continuidad.

Figura 17

Participación docente predicción y observado.



Nota: La figura 14 muestra la línea de regresión y los puntos que representa a cada persona, los puntos muy dispersos que se muestran en la parte superior derecha, corresponde al número de docentes cuya participación en la gestión de la escuela es inferior a lo que normalmente se espera.

Tabla 27

Descripción de error modelo 1

	Promedio	Desviación
Error de estimación	2.70	2.05

Se observa un error promedio de 2.7 puntos indicando que el modelo puede lograr sobreestimar la participación docente según el gráfico en especial en valores altos de esta participación.

5.2.2 Prueba de hipótesis específico 2.

Para el segundo objetivo específico, Influencia de las dimensiones del pensamiento crítico y las dimensiones del compromiso organizacional en la enseñanza para el aprendizaje del estudiante, obtuvimos el siguiente:

5.2.2.1 Modelo lineal 2.

$$\text{Enseñanza para el aprendizaje del estudiante} = a(x11) + b(x12) + c(x21) + d(x22) + e$$

Para la verificación del modelo propuesto se interpreta los coeficientes del modelo de regresión como la tabla de análisis de varianza para regresión.

Tabla 28*ANOVA de regresión, modelo 2.*

F.V.	SC	gl	CM	F	p-valor
Modelo	960.89	4	240.22	20.04	0.000
Análisis de información x11	303.80	1	303.80	25.35	0.000
Metacognición x12	112.32	1	112.32	9.37	0.003
Compromiso afectivo x21	160.02	1	160.02	13.35	0.000
Compromiso de continuidad x22	301.80	1	301.80	25.18	0.000
Error	1306.34	109	11.98		
Total	2267.24	113			

Nota: R^2 Coeficiente de determinación = 0.42.

R^2 Esto indica que las variables independientes (pensamiento crítico y compromiso organizacional) influyen en la variable dependiente (enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes) en un 42%, como resultado de lo observado (en las encuestas) y la predicción (en base a los coeficientes de regresión).

Tabla 29*Coefficientes y significancias del modelo de regresión 2.*

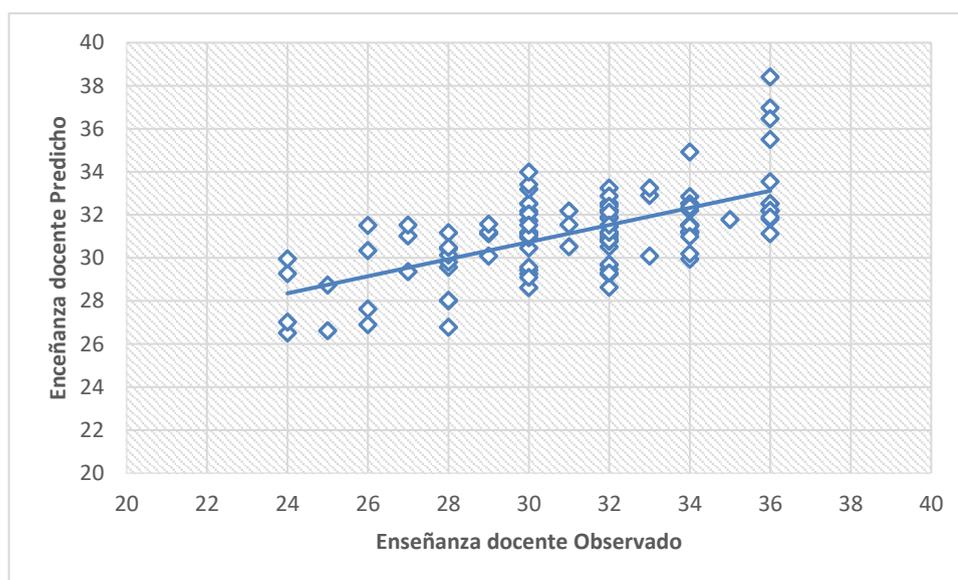
Coef	Est.	E.E.	LI(95%)	LS(95%)	T	p-valor
Const	-31.88	8.01	-47.75	-16.01	-3.98	0.00
Análisis de información x11	0.54	0.11	0.33	0.75	5.03	0.00
Metacognición x12	0.58	0.19	0.20	0.95	3.06	0.00
Compromiso afectivo x21	0.47	0.13	0.22	0.73	3.65	0.00
Compromiso de continuidad x22	0.55	0.11	0.33	0.76	5.02	0.00

Con un sig de 0.000 para el modelo en la tabla ANOVA se acepta que las dimensiones de pensamiento crítico y dimensiones de compromiso organizacional si

influyen en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Donde comparando los coeficientes la variable más influyente es la de metacognición con el coeficiente más alto de 0.58 un docente con alto nivel de metacognición presenta mejor enseñanza. El de menor impacto es el compromiso afectivo.

Figura 18

Enseñanza para el aprendizaje del estudiante, predicción y observado.



Nota: En la figura 18 se observa la línea de regresión y los puntos que representa a cada persona, los puntos muy dispersos que se muestran en la parte superior derecha, corresponde al número de docentes, que evidencia que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es inferior a lo que normalmente se espera.

Tabla 30

Descriptivo de error modelo 2

	Promedio	Desviación
Error de estimación	1.93	1.38

Se observa un error más bajo de 1.9 puntos promedio indicando una ligera sobre estimación pero esta no es notoria dado que se presenta en toda la estimación de manera pareja.

5.2.3 Prueba de hipótesis específico 1.

Influencia de las dimensiones de análisis de información y metacognición del pensamiento crítico y las dimensiones afectivas y de continuidad del compromiso organizacional en el desempeño docente.

5.2.3.1 Modelo lineal 3.

$$\text{Desempeño docente} = a(x11) + b(x12) + c(x21) + d(x22) + e$$

Para la verificación del modelo propuesto se interpreta los coeficientes del modelo de regresión como la tabla de análisis de varianza para regresión.

Tabla 31

ANOVA de regresión, modelo 3

F.V.	SC	gl	CM	F	p-valor
Modelo	2647.33	4	661.83	30.89	0.000
Análisis de información x11	802.25	1	802.25	37.44	0.000
Metacognición x12	287.28	1	287.28	13.41	0.000
Compromiso afectivo x21	498.91	1	498.91	23.28	0.000
Compromiso de continuidad x22	780.45	1	780.45	36.42	0.000
Error	2335.69	109	21.43		
Total	4983.02	113			

Nota: R^2 Coeficiente de determinación 0.53

R^2 indica que las dimensiones de la variable pensamiento crítico (análisis de información y metacognición) y las dimensiones de la variable compromiso organizacional (compromiso afectivo y de continuidad) influyen en la variable dependiente (desempeño docente) en un 0.53%, como resultado de lo observado (en las encuestas) y la predicción (en base a los coeficientes de regresión).

Tabla 32

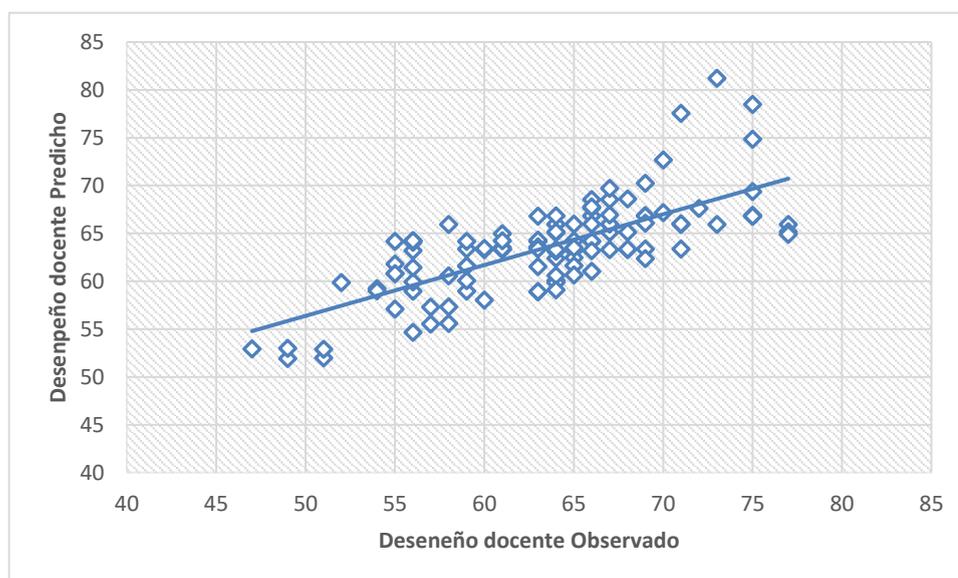
Coefficiente y significancia del modelo de regresión 3.

Coef	Est.	E.E.	LI(95%)	LS(95%)	T	p-valor
Const	-42.08	10.71	-63.31	-20.86	-3.93	0.00
Análisis de información x11	0.87	0.14	0.59	1.15	6.12	0.00
Metacognición x12	0.93	0.25	0.43	1.43	3.66	0.00
Compromiso afectivo x21	0.83	0.17	0.49	1.18	4.83	0.00
Compromiso de continuidad x22	0.88	0.15	0.59	1.17	6.03	0.00

Con un sig de 0.000 para el modelo 3, en la tabla ANOVA se acepta que las dimensiones de análisis de información y metacognición del pensamiento crítico y las dimensiones de compromiso afectivo y de continuidad del compromiso organizacional influyen en el desempeño docente. Donde, comparando los coeficientes la variable más influyente es la de metacognición con el coeficiente más alto de 0.93 un docente con alto nivel de metacognición presentará mejor desempeño docente. El de menor impacto es el compromiso afectivo.

Figura 19

Desempeño docente predicción y observado modelo 3.



Nota: La figura 19 muestra la línea de regresión y los puntos que representa a cada persona, los puntos muy dispersos que se muestran en la parte superior derecha, corresponde al número de docentes que su desempeño es inferior a lo que normalmente se espera.

Tabla 33

Descriptivo de error modelo 3.

	Promedio	Desviación
Error de estimación	3.64	2.71

Se observa un error de 3.64 puntos promedio siendo que el modelo comete error de sobrestimación ligero en especial en puntajes altos. Donde sobrestima el desempeño docente .

5.2.4 Prueba de hipótesis general.

Influencia del pensamiento crítico y el compromiso organizacional en el desempeño docente.

5.2.4.1 Modelo lineal 4.

$$\text{Desempeño docente} = a (\text{pensamiento crítico}) + b (\text{compromiso organizacional}) + c$$

Para la verificación del modelo propuesto se interpreta los coeficientes del modelo de regresión como la tabla de análisis de varianza para regresión.

Tabla 34

ANOVA de regresión, modelo 4.

	F.V.	SC	gl	CM	F	p-valor
Modelo		2645.93	2	1322.97	62.83	0.000
Pensamiento crítico x1		1692.21	1	1692.21	80.37	0.000
Compromiso organizacional x2		1015.02	1	1015.02	48.21	0.000
Error		2337.08	111	21.05		
Total		4983.02	113			

Nota: R^2 Coeficiente de determinación = 0.53

R^2 indica que las variables independientes (pensamiento crítico y compromiso organizacional) influyen en la variable dependiente (desempeño docente) en un 0.53%, como resultado de lo observado (en las encuestas) y la predicción (en base a los coeficientes de regresión).

Tabla 35

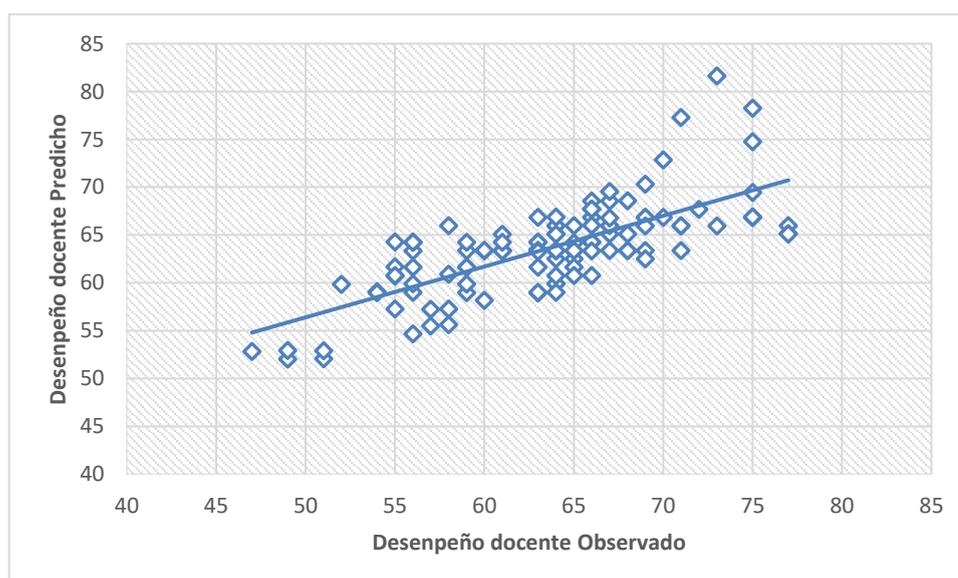
Coefficientes y significancias del modelo de regresión 4.

Coef	Est.	E.E.	LI(95%)	LS(95%)	T	p-valor
Const	-40.99	9.67	-60.16	-21.82	-4.24	0.00
Pensamiento crítico x1	0.88	0.10	0.68	1.07	8.97	0.00
Compromiso organizacional x2	0.86	0.12	0.62	1.11	6.94	0.00

Con un sig de 0.000 para el modelo en la tabla ANOVA se acepta que el pensamiento crítico y el compromiso organizacional si influyen en el desempeño docente. Donde comparando los coeficientes la variable más influyente es el pensamiento crítico con el coeficiente más alto de 0.88 un docente con alto nivel de pensamiento crítico presentara mejor desempeño docente.

Figura 20

Desempeño docente predicho y observado, modelo 4.



Nota: La figura 20 muestra la línea de regresión y los puntos que representa a cada persona, los puntos muy dispersos que se muestran en la parte superior derecha, corresponde al número de docentes que su desempeño es inferior a lo que normalmente se espera. Se observa que los puntos se acerca más a la línea de regresión evidenciando menos error.

Tabla 36

Descriptivo del error, modelo 4.

	Promedio	Desviación
Error de estimación	3.63	2.71

Se observa un error de 3.63 puntos de una escala de 2'0 a 80 puntos indicando un error bajo en la predicción pero se observa del gráfico que este error de estimación ocurrirá en los puntajes altos de desempeño docente.

5.3 Discusión de resultados.

Lovell, S (2019) manifiesta que el pensamiento crítico es aquella capacidad que tiene el ser humano de generar sus propias ideas, analizando y evaluando la consistencia de ellas. Al respecto Morin (2016) señala la necesidad de desarrollar el pensamiento crítico frente a la abundante información a la que nos enfrentamos, esta idea es fortalecida por Freyre P. (2017) quien destaca las mentes cuestionadoras, para quien el desarrollo del pensamiento crítico es vital para encontrar el bienestar. Según el estudio, el nivel de desarrollo del pensamiento crítico alcanzado, por el 98.25% de docentes, es medio, lo que significa que los docentes escasamente se cuestionan, evalúan y toman decisiones respecto a sus ideas o información obtenida, posiblemente por miedo a enfrentar la realidad y por el afán de evitarse conflictos por pensar críticamente y diferente a los demás, así como por los arraigados paradigmas con la que se formaron.

Estos resultados es confirmado por las investigación de Sare, A (2019) quien encontró que el desarrollo del pensamiento crítico en los docentes es regular. A lo que contradice las investigaciones realizados por la Unesco (2018) y Grade (2019) en cuyos estudios el desarrollo del pensamiento crítico de los docentes en el Perú se encuentra en un nivel bajo. De igual manera Escobar, N. (2015) en su tesis pensamiento crítico en profesores de educación secundaria, investigación realizada en Perú-Puente piedra, encontró que el nivel de desarrollo del pensamiento crítico, en los docentes, es alto. De este último surge una interrogante de si los docentes de secundaria son más críticos que los docentes del nivel primaria, o que si estos resultados diferidos se ve influenciado por factores como la ubicación geográfica, situación económica o la especialidad profesional.

Por otro lado algunos teóricos como Clure (2004) y Chiavenato (2004) sostienen que el compromiso organizacional es una actitud positiva voluntaria en la que se dirige todos los esfuerzos hacia el logro de los objetivos de la institución, con responsabilidad y entrega. En la investigación se encontró que el compromiso organizacional de los docentes, está en un nivel medio, en el 100%. Contrario a ello los estudios realizados por Estrada E (2020) determinaron que el compromiso organizacional de los docentes de la EBR se encuentra en un nivel alto. Esta diferencia, probablemente, se deba a factores como el clima institucional y la baja remuneración que influye negativamente en la muestra de investigación, constituida por los docentes del nivel primaria de las instituciones estatales, ubicados en el ámbito del distrito de San Sebastián.

Así mismo según el Ministerio de Educación del Perú el desempeño docente es el cconjunto de habilidades, pedagógicas, metodológicas y disciplinares que el docente evidencia para construir aprendizajes, por tal razones un buen desempeño es sumamente importante. Con la investigación se determinó que el nivel de desempeño de los docentes, en el 91.3%, es medio. Lo que significa que los docentes si bien es cierto tienen conocimiento pedagógico, metodológico y disciplinar no los aplican en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes,

considero por la presión que sienten por horarios rígidos y tiempos límites que tienen para el logro del propósito de la sesión de aprendizaje. Estos resultados coinciden con el estudio de Macavilca (2018) en cuyos hallazgos el desempeño docente es adecuado. Mas no con los resultados de Estrada E (2020) según el cual el desempeño de los docentes es satisfactorio. Es sabido que en la misma dimensión de la eficiencia y eficacia que evidencia el docente en su desempeño dependerá la educación científica e integral de los estudiantes.

En la misma línea, realizando la correlación entre las variables Pensamiento Crítico y Compromiso Organizacional con la variable Desempeño Docente, la investigación determinó la influencia del pensamiento crítico y compromiso organizacional en el desempeño docente según el R^2 Coeficiente de determinación = 0.53, con un sig. de 0.000 para el modelo según ANOVA. Comparando los coeficientes de cada variable independiente, la variable más influyente es el pensamiento crítico con el coeficiente más alto de 0.88; de acuerdo con los resultados obtenidos un docente con alto nivel de pensamiento crítico tendrá mejor desempeño docente, esto es corroborado con los resultados de las investigaciones realizadas por Garagundo (2022) y Segura (2019) que confirman la influencia y relación significativa del desarrollo del pensamiento crítico sobre el desempeño docente. Los resultados de la investigación demostraron, también, que el compromiso organizacional influye en un nivel bajo que el pensamiento crítico pero no menos importante, a lo que, se ajusta los estudios realizados por Macavilca (2018) y Alvarado (2018) en cuyos resultados el compromiso organizacional tiene influencia positiva en el desempeño docente, concluyendo que a mayor compromiso el nivel de desempeño será alto; sin embargo Huaynate, E (2019) logró determinar que no existe una relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente. Con los resultados obtenidos, en la investigación, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, llegándose a la conclusión que el pensamiento crítico y el compromiso organizacional influyen directa y significativamente en el desempeño docente.

Lovell, S (2019) resalta la importancia del desarrollo de las habilidades del pensamiento crítico, como la metacognición y análisis de información, para asumir retos en la nueva economía del conocimiento, como engranaje principal del desempeño. Por su lado Allen y Meyer (1984) destacan la imperiosa necesidad de generar compromiso afectivo y compromiso de continuidad, como factores influyentes en el compromiso organizacional, que con lleva a un buen desempeño, para lograr los objetivos y metas institucionales. Estos aspectos fueron corroborados con la investigación realizada, en la que al realizar el análisis de influencia de las dimensiones de las variables independientes (pensamiento crítico y compromiso organizacional) sobre la variable dependiente (desempeño docente), se pudo apreciar que la capacidad de análisis de información y la capacidad de metacognición (dimensiones del pensamiento crítico), el compromiso afectivo y el compromiso de continuidad (dimensiones del compromiso organizacional) son factores que influyen en el desempeño docente, siendo la metacognición la que más influye con un coeficiente de 0.93, seguido del compromiso de continuidad con un coeficiente de 0.88, y de análisis de información con un coeficiente de 0.87. La dimensión que menos influencia tiene, es la dimensión de compromiso afectivo cuyo coeficiente es de 0.83. Haciendo una confrontación entre las dimensiones del pensamiento crítico, análisis de información y metacognición, la que menor influencia ejerce en el desempeño docente es la primera, aspecto concordante con los hallazgos de Segura, M (2019) en donde la dimensión de análisis de información es la menos influyente en el desempeño docente. Del mismo modo realizando una comparación entre las dimensiones del compromiso organizacional, la que menos influye en el desempeño docente es el compromiso afectivo, esto en contraposición a los resultados de la investigación de Zamora, G. (2009) y Manzano, A (2019) según el cual el compromiso afectivo es quien tiene mayor influencia.

Muchos teóricos entre los que destacan Ausubel, D. (2002), Brunner, J. (2001), Vygotsky, L (2020), Peñalosa, W. (2020) y Maslow, A. (1991) realizaron sus investigaciones sobre el aprendizaje del ser humano y cómo una influencia externa favorece un aprendizaje eficaz, tomando en consideración el desempeño de quien enseña, de ser capaz de construir y provocar aprendizajes significativos, dando cuenta de la importancia del desempeño docente. Finalmente es quien enseña provocando todo lo que los teóricos sostienen. Por ello el Ministerio de Educación en el Perú, considera importante la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, referida a actuaciones de los profesores en la implementación del currículo en el aula. En el trabajo de investigación se ha determinado de si el pensamiento crítico y el compromiso organizacional influyen en la docencia para la enseñanza en busca de logros de aprendizaje y el desarrollo de competencias señaladas en el Currículo Nacional. En la investigación se determinó que el pensamiento crítico y el compromiso organizacional influyen en la dimensión de, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, con un coeficiente de terminación de 0.42, siendo la dimensión metacognitiva la que mayor influencia ejerce con un coeficiente de 0.58, continuado por el compromiso de continuidad con un coeficiente de 0.55, seguido por la dimensión análisis de información con un coeficiente de 0.54, demostrándose que el compromiso afectivo es la dimensión que menor influencia tienen, con un coeficiente de 0.47. Estos resultados no concuerda con las investigaciones de Barraza (2008) en cuyos estudios, destacó la influencia de la dimensión de compromiso afectivo.

Texidó, J. (2003) manifiesta que la participación del docente en la gestión de la escuela depende del tipo de pensamiento que este desarrolla, como el pensamiento crítico, y de aquellas dimensiones que moviliza su compromiso con la organización; estas harán que se acepten nuevas responsabilidades que surgen de las interacciones

grupales, para lo cual se requiere desarrollar capacidades de análisis de información, metacognición, de compromiso afectivo y de continuidad, así como de empatía, tolerancia, asertividad, inteligencia emocional, habilidades y destrezas. Así mismo Rojas, L. (2007) indica que la participación del docente en la gestión de la escuela implica el desarrollo de una cultura de participación, el cual está orientado por la capacidad de análisis de información y de metacognición, así como de un compromiso afectivo y de continuidad, dirigido hacia la toma de decisiones, la realización de tareas y solución de problemas, con el fin de impulsar el desarrollo institucional para lograr una calidad alta en lo educativo y el aprendizaje de los estudiantes. Por ello la presente investigación se ha realizado para analizar la influencia de las dimensiones del pensamiento crítico y las dimensiones del compromiso organizacional en la participación de los docentes en la gestión de la escuela, determinándose esta influencia con un coeficiente de determinación de 0.40, siendo la más influyente la dimensión del compromiso afectivo con un coeficiente de 0.36, continuado de la dimensión metacognitiva con un coeficiente de 0.35, y del análisis de información con un coeficiente de 0.34. siendo la dimensión del compromiso de continuidad la de menor influencia, con un coeficiente de 0.33; estos resultados deja entrever que , a diferencia de los resultados obtenidos en los objetivos específicos 1 y 2, lo afectivo juega un papel importante y primordial para que el docente se sienta realmente involucrado y se identifique con los asuntos institucionales. Sin embargo las investigaciones hechas por Huaynate (2019) determinó que las dimensiones del compromiso organizacional no influye en la participación del docente en la gestión escolar. El hecho de que la presente investigación evidencia que el compromiso afectivo es la más influyente en la participación del docente en la gestión de la escuela, denota la importancia de un buen clima institucional.

Los resultados del nivel de desarrollo del pensamiento crítico y del compromiso organizacional de los docentes, determinan el nivel de desempeño, ubicándolo en un nivel medio, tal como lo demuestran los resultados de estudio, donde la dimensión, participación en la gestión de la escuela alcanza un puntaje de 31.22 puntos promedio, en comparación a la dimensión de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, donde se obtuvo 32.39 puntos promedio, indicando que la participación en la gestión de la escuela es más bajo que la enseñanza para el aprendizaje, lo que significa que un profesor prefiere, ligeramente, enseñar en aula, en vez de participar en las actividades de apoyo en la gestión de la escuela. Lo que no concuerda con los resultados del trabajo realizado por Estrada, E (2019) según el cual los profesores prefieren participar en la gestión de la escuela, que impartir una enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, a pesar de ello, según su investigación, el nivel de desempeño de los docentes se encuentra en un nivel satisfactorio.

Estas contradicciones hace necesaria esclarecer, analizar y explicar, en posteriores investigaciones, las posibles causas que, tal vez, podrían ser: distintas condiciones demográficas, distintas metodologías y características de investigación utilizadas, las que originan estas marcadas diferencias entre los resultados. Por estas razones y las diversas pruebas expuestas hacen dar cuenta de la urgencia de seguir ahondando en la investigación de la materia en cuestión y en el análisis de la correlación entre el pensamiento crítico y el compromiso organizacional, así como otros factores que generan mejores niveles de desarrollo del pensamiento crítico, del compromiso organizacional y del desempeño docente, como también parangonar de si el desarrollo del pensamiento crítico, de un compromiso organizacional efectivo y de un desempeño docente eficiente y eficaz, depende de la especialidad en la que se formó el docente.

Conclusiones

Primera:

La investigación realizada determina que el nivel de desarrollo del pensamiento crítico y compromiso organizacional en los docentes influyen de manera directa y significativa en su desempeño, lo que significa que a mayor desarrollo de la competencia del pensamiento crítico y de compromiso organizacional el desempeño docente será eficiente y eficaz, donde, el pensamiento crítico tiene mayor influencia en el desempeño docente. No obstante, esto no obvia el hecho de que existan algunas dimensiones que influyan una más que otra.

Segunda:

Con respecto a las dimensiones estudiadas, del Pensamiento crítico y compromiso organizacional, se pudo observar que cada una ejerce influencia, distinta, en el desempeño docente; donde la influencia de la dimensión de análisis es menos significativa que la influencia de la dimensión de metacognición, ya que esta última tiene mayor impacto; lo que quedó evidenciado que los docentes presentan debilidades en la capacidad de análisis. La dimensión de compromiso afectivo tiene menor incidencia en el desempeño docente, que el compromiso de continuidad y que las otras dimensiones. De todas ellas el factor más influyente es la metacognición, un docente con alto desarrollo de metacognición presentara mejor desempeño.

Tercera:

La dimensión del desempeño docente, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, es influenciado por todas las dimensiones de las variables de pensamiento crítico y compromiso organizacional, siendo la capacidad metacognitiva del docente, la que más influye directa y significativamente, lo que significa que un docente con un buen desarrollo de capacidad metacognitiva presenta mejor enseñanza. Siendo el de

menor impacto el compromiso afectivo.

Cuarta:

Las dimensiones de pensamiento crítico y dimensiones de compromiso organizacional si influyen en la participación, del docente, en la gestión de la escuela, pero para que un docente se involucre activamente y tenga un nivel mayor de participación, en la gestión de la escuela, se debe mejorar la dimensión del compromiso afectivo, dado que es la más influyente según el modelo de regresión propuesto, un docente con alto nivel de compromiso afectivo presenta mayor participación en la gestión de la escuela.

De todas las dimensiones las que más influyen en el desempeño docente son la metacognición y el compromiso afectivo.

Recomendaciones

Primera:

Se sugiere que en la formación en servicio de los docentes y directivos se promueva el desarrollo del pensamiento crítico, ya que de esta depende un buen desempeño en el ejercicio de la docencia. Mediante talleres y cursos de capacitación.

Segunda:

Recomendamos que en todos los ámbitos de formación docente se desarrolle la capacidad metacognitiva debido al impacto fuerte que tiene para un desempeño adecuado, y que los docentes donde se realizó la investigación sostengan esa capacidad metacognitiva que les permite lograr los objetivos deseados en su desempeño, a la vez se sugiere la formación en el desarrollo de la capacidad de análisis ya que esta es una debilidad en los docentes.

Tercera:

La sociedad demanda, de los maestros, un desempeño óptimo en la enseñanza para el logro de aprendizaje de los estudiantes, esto es posible gracias al nivel de desarrollo de la capacidad metacognitiva de los docentes, según lo demuestra la investigación, por ello se aconseja asegurar el desarrollo de la capacidad metacognitiva, desde su formación inicial en la docencia, incorporando en la currícula educativa universitaria asignaturas que desarrollen esta capacidad.

Cuarta:

El compromiso afectivo es otro de los componentes que tienen mayor influencia en los docentes para que estos tomen iniciativa y participen activamente en la gestión de la escuela, por ello se sugiere que se desarrollen sentimientos de identidad de compromiso afectivo y lealtad hacia la institución. Por lo que se sugiere plantear un seguimiento psicológico de apoyo a los docentes en la institución educativa.

Quinto:

Se sugiere realizar investigaciones sobre pensamiento crítico en docentes, según el nivel: inicial, primaria y secundaria; para determinar si un alto nivel de desarrollo de pensamiento crítico depende de las características de la especialidad o nivel educativo.

Referencias Bibliográficas

- Achilli, E. (1988) La práctica docente: una interpretación desde los saberes del maestro. *Cuadernos De antropología Social*, (2).
<https://doi.org/10.34096/cas.i2.4882>
- Águila, E. (2014) Habilidades y estrategias para el desarrollo del pensamiento crítico y creativo en alumnado de la universidad de Sonora.
https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/1774/1/TDUEX_2014_Aguila_Moreno.pdf
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente: Demanda de la aldea global siglo XXI*. Granica.
- Allen, N & Meyer, J (1993) Adaptación al castellano de la versión revisada de las commitment Scales de Meyer, Allen y Smith. Por Ortega, (2003).
- Allen, N. y Meyer, J. (1993) Compromiso organizacional: ¿evidencia de los efectos de las etapas de carrera? *Revista de investigación empresarial*, 26 (1).
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/014829639390042N>
- Alvarado, M. (2018) Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la red 02-Puente Piedra.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22427/Alvarado_CMM-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Amorós, E. (2007) *Comportamiento organizacional*. USAT.
- Arce, B. (2022) Pensamiento crítico, creatividad, autoeficacia y práctica docente. *Revista de psicología*, 40 (1) .
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/24630/23382>
- Ausubel, D. (2002) *Adquisición y retención del conocimiento*. Ediciones Paidós.
- Ayensa, E.(2007) Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizacional. *FEDRA*. <https://dialnet.unirioja.es>
- Ayers, W. (2013) *Enseñar un viaje en comic*. Morata.
- Baez, R. (2019) Modelo conceptual del compromiso organizacional en las empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40 (1). <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v40n1/1815-5936-rii-40-01-14.pdf>
- Bandeira, M. (2015) Compromiso organizacional: Construyendo un mainstream para el análisis organizacional. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5969/1/PI-2016-09-Lima%20Bandeira-Compromiso%20organizacional.pdf>
- Bandura, A. (1987) *Teoría del aprendizaje social*. SIRIO.
- Baños, J. (2022) Pensamiento Crítico, Conciencia Profesional y el Compromiso en Docentes de una Universidad en la Provincia de Cañete – 2021.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81401?show=full>

- Barber, M. (2008) *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos*. San Marino.
- Bayona, C. (2000) *Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos*. Documentos de trabajo de la Universidad Pública de Navarra. Consultado el 6 de Marzo de 2023. www.unavarra.es/organiza/gempresa/wkpaper/dt33-99.pdf
- Becker, H. (1960). Notas sobre el concepto de compromiso. *La Revista Estadounidense de Sociología*, 66 (1). <https://doi.org/10.1086/222820>.
- Betanzos, N (2011) El compromiso organizacional (CO) docente y en la educación superior: Una revisión en América Latina durante la última década. <http://congreso.investiga.fca.unam.mx>
- Betanzos, N. (2007). *Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal*. Anales de Psicología. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>
- Betanzos, N. (2006) Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 22(1).
- Bruner, J. (2001). *El proceso mental en el aprendizaje*. NARCEA. Buber, M (2020) *El principio dilógico*. Hermida Editores S.L.
- Buyolo, F. (2011) *Humanizar la empresa hacia una nueva formación empresarial ética*. Bubok.
- Calderón, G. (2011). *Gestión empresarial en Colombia: un aporte desde la administración*. Universidad Nacional de Colombia (UNAL).
- Campana, M. (2018) Compromiso organizacional y desempeño docente en la institución educativa Uriel García del Cusco, 2018. <https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/3705/253T20181022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Campos, A (2007) *Pensamiento crítico, técnicas para su desarrollo*. Cooperativa editorial Magiste.
- Carretero, F (2003) ¿Qué es crítico? Apuntes para la historia de un término. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 8 (17). <https://www.redalyc.org/pdf/140/14001714.pdf>
- Carretero, M (2008) *Psicología del pensamiento*. Alianza.
- Casanova, M. (1997). *Manual de evaluación educativa*. La Muralla S.A.
- Casassus, J. (2005). *La gestión educativa en América Latina: problemas y paradigmas*. ACEDI.
- Castillo, C. (2022) *Motivación y desempeño docente*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.

- Centeno, V. (2019) Calidad de la gestión administrativa del director y compromiso laboral de los docentes de algunos colegios privados salvadoreños. *Revista Internacional de estudio en educación*, 19 (1).
<https://riee.um.edu.mx/index.php/RIEE>
- Chávez, L. (2022) Fundamentos de motivación laboral y compromiso organizacional en docencia universitaria. Barreto S.A.C.
- Chiavenato, I (2004) *Administración de recursos humanos*. Novena edición, McGRAW- HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I (2012) *Introducción a la teoría general de la administración*. 8ª edición, McGraw-Hill Interamericana de España.
- Claure, M. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: Identificación, membresía y lealtad. *Rev. AJAYU*, 2 (1).
<http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v2n1/v2n1a8.pdf>
- Cohen, A (2011). Valores individuales, compromiso organizacional y participación en un cambio: el enfoque de los docentes israelíes ante una reforma educativa opcional. *Revista de Negocios y Psicología*, 26 (3).
<https://doi.org/10.1007/s10869-010-9186-1>.
- Cohen, N. y Gómez, G. (2018) *Metodología de la investigación ¿para qué?*. Teseo clasco.
- Contreras, J. (2001). *La autonomía del profesorado*. Morata.
- Corrales, R. (2019) Compromiso Organizacional y Motivación para Producir en el personal Docente de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de la Ciudad de Cusco.
https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4230/Rocio_Yuri_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cortes, J. (2009) *Humanización de la empresa. Hacia una ética aplicada en las*
- Dela calle, S. (2023) *No eres tu trabajo, una ácida fábula sobre la realidad laboral y nuestros objetivos personales*. Empresa activa.
- Delval, J. (2013) La escuela para el siglo XXI. *Sinéctica*, (40).
<https://www.scielo.org.mx/pdf/sine/n40/n40a4.pdf>
- Descartes, R (1637) *La duda metódica*, traducida por García, M (2010). FGS.
- Dewey, J. (1989). *Cómo pensamos. Nueva exposición de la relación entre pensamiento reflexivo y proceso educativo*. Paidós Ibérica.
- Díaz, J. (1986). *Estrategias de enseñanza-aprendizaje*. Costa Rica: Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura.
- Dorsch, F. (1985). *Diccionario de psicología*. Barcelona: Herder. Ducoing, P (2014)

Pensamiento crítico en educación. UNAM.

- Estrada, E (2019) Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica del Perú. *Rev. Innova Educ*, 2 (1), 132-146.
<https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70>
- Falcon, C. (2017) Relación entre el marketing interno, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de estaciones de servicio: caso aplicado a la empresa Gazel Perú.
- Fernández, J. (2008). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia. Un estudio con maestros de primaria de Lima.* Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Flores, F. (2008). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente.* Universidad Complutense de Madrid.
- Freire, P. (1987). *La pedagogía del oprimido.* México: Siglo XXI.
- Freire, P. (2008). *Pedagogía de la autonomía: Saberes necesarios para la práctica educativa.* 2a edición. Siglo XXI Editores Argentina S.A.
- Freud, S. (2020) *Formulaciones sobre los dos principios del acontecer psíquico.* Juan All- Psicología-UNR.
- Galinelli, B. (2015). *Administración y gestión pública: ¿de qué hablamos cuando hablamos de gestión?* Subsecretaría para la Modernización del Estado, Argentina.
- Gallardo, E. (2007) Revisión de las aportaciones teóricas sobre el compromiso organizativo: ¿Acaso importan las actitudes? XXI Congreso Anual de la Academia Europea de Dirección y Economía de la Empresa. *Universidad Rey Juan Carlos.*
- Gallardo, E. (2008) Evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo. 2.
https://www.researchgate.net/publication/28232105_Evolucion_en_el_estudio_y_medida_del_compromiso_organizativo_problematicas_y_soluciones
- Gil, R. (2018) *Formación docente y pensamiento crítico en Paulo Freire.* CLACSO.
- Gimeno J. & Pérez, A. (2000). *Comprender y transformar la enseñanza.* Madrid: Morata.
- Giry, M. (2003). *Aprender a razonar, aprender a pensar.* Siglo Veintiuno Editores.
- Gonzales, D. (2013) *Filosofía y psicología.* Citmatel.
- Grade. (2019). Estudio comparativo sobre nivel de desarrollo del pensamiento crítico en el sistema escolar peruano. *Perfiles Educativos* (107).
<http://redalyc.org/articulo.oa?id=13210709>
- Heredia, A. (2013). *Teorías del aprendizaje en el contexto educativo.* Editorial Digital.
- Hernández, J. (2011) *Desarrollo organizacional.* PEARSON EDUCACIÓN.
- Hernández, R. (2004). *Metodología de la investigación.* La Habana: Félix Varela.

- Huaynate, E (2019) Relación del compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de educación básica regular del distrito de Huánuco.
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/4656/TDr.E00050H84.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Huaynate, E. (2019). *Relación del compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017*. Huánuco, Perú: Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Iglesias, E. (2013) La competencia gerencial, el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional de los directivos docentes de la educación privada de Medellín y su relación con la calidad institucional y la calidad de la gestión, en 2011.
<https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/782>
- Irani, T. et al. (2007). Manual de instrumentación del pensamiento crítico. 12,05, 2023 recuperado. De [hp://step.ufl.edu/resources/critical_thinking/ctmanual.pdf](http://step.ufl.edu/resources/critical_thinking/ctmanual.pdf).
 (<https://www.tntech.edu/citl/pdf/critical-thinking/UF-EMI.pdf>)
- Izquierdo, E. (2006) *Desarrollo del pensamiento*. Loja: Pixeles Leadbeater, A. (1992) *Formas del pensamiento*. Editorial Kier.
- Lovell, S (2019) *Pensamiento crítico. La guía definitiva para mejorar sus habilidades del pensamiento crítico*. Bravex Publications.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial MCGRAWHILL
- Macavilca, A (2018) Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23035/Macavilca_TAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maldonado, C. (2007). *Esbozo de una filosofía de la lógica de la complejidad*. 7ª edición, Ediciones El Bosque.
- Maldonado, S. (2014) Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. *Conciencia Tecnológica*, (47).
<file:///C:/Users/MERCEDES%20CUSI/Downloads/Dialnet-CompromisoOrganizacionalDeLosProfesoresDeUnaUniver-4749342.pdf>
- Manzano, A. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: Un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito - Ecuador. *ECOTEC 9 (2)* <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/220/179>
- Maslow, A. (1991) *Motivación y personalidad*. Díaz de Santos, S. A.
- Mayo, E. (1933) *Los problemas humanos de una civilización industrial*. Nueva York: The Macmillan Company.
- Mejías, Y. (2021) Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud. *Humanidades médicas*, 21 (1).

<http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v21n1/1727-8120-hmc-21-01-224.pdf>

- MINEDU (2014) *Marco del buen desempeño docente*. Navarrete. MINEDU (2017). *Marco del buen desempeño docente*. MINEDU.
- MINEDU (2018). Reforma de la Educación Peruana. Retos y desafíos al milenio. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 18(2).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1212724>
- Ministerio de Educación. (2022). Análisis de resultados de las evaluaciones docentes en el Perú. Lima: Dirección de Evaluación Docente.
- Montenegro, I. (2011). *Desempeño docente*. Santa Fé de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montero, R. (2016) Modelos de regresión lineal múltiple. *Universidad de Granada. España*. https://www.ugr.es/~montero/matematicas/regresion_lineal.pdf
- Montgomery, W (2018) *Conductismo: Un Análisis Paradigmático. Cuestiones Teóricas, Filosóficas y Profesionales*.
- Montoya, M (2012) *Aprender a pensar. Filosofía, mente, pensamiento*. Ud. <https://www.buscalibre.pe/libro-aprender-a-pensar-mario-montoya-castillo-libro-fisico-mario-montoya-diaz-castillo-editorial-ud/9789588723808/p/49664338>
- Montoya, E. (2014) Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center. Universidad peruana de ciencias aplicadas.
<http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESIS+FINAL>
- Mora, R.(2020) *Para comprender a las falacias*. ACUEDI
- Morin, E. (1995) *introducción al pensamiento complejo*. GEDISA.
- Murillo, J (2005) Una Panorámica de la carrera docente en América latina: sistemas de reconocimiento y promoción del desempeño profesional. *Revista PRELAC*, 1 (3). <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000144736>
- Navarro, J. (2014) *Epistemología y metodología de la investigación*. Patria.
<https://books.google.com.pe/books?id=RtrhBAAAQBAJ&printsec=frontcover&h=es#v=onepage&q&f=false>
- Navarro, R. (2007) *Clima y compromiso organizacional*. Volumen 1.
https://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf
- Nelson, B. (2007) *1001 Formas de Motivar a los Empleados*. 3ª edición, ediciones gestión 2000.
- Ñaupas, H. (2014) *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. 4ª edición, Ediciones de la U – Transversal.

<http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0028.pdf>

- Olivares, G. (2012) *El compromiso organizacional y la satisfacción laboral*. Eae Editorial Academia Española.
- Omar, A. (2008). Valores personales y Compromiso Organizacional, *Revista Enseñanza e Investigación en Psicología*, 13 (2).
- Ortíz, M. (2018). Compromiso organizacional y desempeño en el aula del profesorado de instituciones educativas públicas. *Universidad Nacional de Educación*.
- Ospino, C. (2021) La escuela es territorio. Cartografía social de experiencias pedagógicas en instituciones educativas de Medellín y Bello, Colombia. *Territorios*, (44). <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/territorios/a.9024>
- Ossa, C. (2022) estudio sobre el pensamiento crítico en docentes y estudiantes de pedagogía latinoamericanos. *Revista Reflexión e Investigación Educativa*, 4 (2). <https://revistas.ubiobio.cl/index.php/REINED/article/view/5787/4559>
- Oviedo, P (2020) *Pensamiento crítico en la educación, propuestas investigativas y didácticas*. Kimpres.
- Palacios, W (2017) Una mirada al pensamiento crítico en el proceso docente educativo de la educación superior. *SCIELO*, 9 (4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2077-28742017000400014&script=sci_abstract
- Papert, S. (1982) *Desafío a la mente*. Ediciones galápagos.
- Pedraza, E. (2010) Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16 (3). https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Pedraza, N. (2020) Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10 (20). <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v10n20/2007-7467-ride-10-20-e005.pdf>
- Peñalosa, W. (2020) *Vigencia de su poder educativo*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Fondo Editorial.
- Peña, M. (2016) *El compromiso organizacional como parte del compromiso de los trabajadores de las pequeñas empresas*. *Revista Internacional de Administración y Finanzas*.
- Pereira, J. (2010) Consideraciones básicas del pensamiento complejo de Edgar Morin, en la educación. *Revista Electrónica Educare*, 14 (1). <https://www.redalyc.org/pdf/1941/194114419007.pdf>
- Pérez, R. (2012) El análisis conductista del pensamiento humano. *Acta comportamentalia*, 20 (4). <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/actac/v20n4/a06.pdf>
- Pestalozzi, J. H. (1987) *Cartas sobre educación infantil*. Tecnos. Pestalozzi, J. (2012).

Pensamiento crítico. Pedagogas.

- Piaget, J. (2012) *La equilibración de las estructuras cognitivas*. 3ª edición. Siglo XXI de España Editores.
- Piaget, J. (2019) *Psicología y pedagogía*. Siglo XXI Argentina.
- Porter, L. (1974). *La medición de la organización: Compromiso*. Revista de Comportamiento Vocacional.
- Prado, T (2021) *El pensamiento crítico en la formación del profesorado*. Editorial académica española.
- Raynaudo, G. (2017). Cambio conceptual: una mirada desde las teorías de Piaget y Vygotsky. *Liberabit*, 23(1).
doi:<https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/liberabit.2017.v23n1.10>
- Rego, A. (2004) La relación entre los climas organizacionales autenticos y las variables intención de salida de la organización, el compromiso organizacional y el estrés. *Revista Latinoamericana de Administración*, (32).
<https://www.redalyc.org/pdf/716/71603205.pdf>
- Reguant, M. (2011). El desarrollo de las metacompetencias pensamiento crítica reflexivo y autonomía de aprendizaje, a través del uso del e-diario en el prácticum de formación del profesorado. *Universidad de Barcelona*.
http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/42482/8/01.MRA_1de4.pdf
- Rittershausen, S. (2013) *Muestras de Desempeño Docente - Instrumento Para Evaluar la Calidad de la Enseñanza y su Impacto en el Aprendizaje*. Misceláneos.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Decimotercera edición, Pearson educación.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Prentice Hall.
- Rodríguez, L. (2008) *La teoría del aprendizaje significativo en la perspectiva de la psicología cognitiva*. Octaedro.
- Rojas, L. (2007). La Dirección Participativa en instituciones de la educación técnica y profesional. Propuesta de una metodología para su desarrollo. (Tesis doctoral). UCPHAPZ. La Habana
- Rubio, A. (2019). Los procesos de capacitación y la mejora del desempeño docente. *Revista iberoamericana de educación*, 43 (6).
<https://rieoei.org/rie/article/view/2363>
- Ruiz de Alba, J. (2013) El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de estudios empresariales*. Segunda edición, (1).
<https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847/808>
- Ruiz, J (2021). *Filosofía ante el desánimo Pensamiento crítico para construir una personalidad sólida*. Tomo 284,

<https://revistas.comillas.edu/index.php/razonyfe/article/view/17145>.

- Santos, S. (2020) *El pensamiento reflexivo como herramienta efectiva en tiempos de crisis*. Independently published.
- Sare, A. (2019) Pensamiento crítico y su relación con el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Cachicadán, provincia Santiago De Chuco año 2019.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37237/sare_qa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Segura, M (2019) Pensamiento crítico y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 11 de la UGEL 04–Comas, 2019.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43183/Segura_EGM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Serguey, D. (2013) *Sinopsis de EL COMPROMISO*. Ikusager ediciones.
- Skinner, B. (1974) *Sobre el conductismo*. Trad. Por Fernando Barrera. Martínez roca. *conducta humana* (2022).
- Solis, L. (2018) *El pensamiento complejo*.
https://www.unida.org.ar/Bibliografia/documentos/Modulo_Basico/Pensamiento%20Complejo.pdf
- Stiglit, J. (2016) *La creación de una sociedad del aprendizaje*. E-book.
- Supo, J. (2020) *Metodología de la investigación científica*. Independently published
- Tafur, R. (2008). *Tesis Universitaria*. Tercera Edición. Editorial Montero.
- Taylor, F. (1975) *Nuevos conceptos en la determinación de salarios*. Nueva York, McGraw-Hill.
- Texidó, J. (2003). La Dirección Participativa. Una introducción al modelo directivo de la LODE y la LOPEGCD. (Curso de formación inicial para el ejercicio de la función directiva). Girona, España: GROC, Universidad de Girona.
- Tintaya, P. (2016) Enseñanza y desarrollo personal. *Revista de psicología*,(16).
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322016000200005
- Trujillo, A. (2015) La motivación, la formación y el desarrollo humano como factores de incidencia en el Compromiso Organizacional. *Revista de Estudios en Contaduría*, 4 (11). <https://www.redalyc.org/pdf/6379/637967184002.pdf>
- Unesco (2018) ¿Qué determina el buen desempeño de un docente?.
<https://www.unesco.org/es/articulos/que-determina-el-buen-desempeno-de-un-docente>
- Unesco. (2018). Diagnóstico del desarrollo del pensamiento crítico en docentes de la educación básica. *SCIELO*.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1316-491020035000100022

- Valdés, H. (2004). *La evaluación del desempeño del docente: Un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba*. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas.
- Velásquez, A. (2007) La organización, el sistema y su dinámica: Una versión desde Niklas Luhmann, N. (1997). *Organización y Decisión. Autopoiesis, acción y entendimiento comunicativo*. Editorial Anthropos, España.
- Velazco, E. (2007) *Constructivismo, construccionismo y robótica*. Ediciones Diaz de Santos. Villarini, A (2000) *Teoría y práctica del pensamiento sistemático y crítico*. INC.
- Vroom, V. (1964) *Trabajo y Motivación*. Jossey-Bass.
- Vygotski, L (2020) *Pensamiento y lenguaje*. Ediciones Paidós. Traducido por Tosaus, J. Watson, J. (1976) *El conductismo*. PAIDOS , BARCELONA.
- Wiener, Y. (1982) Compromiso en la organización: una visión normativa. *Revisión de la academia de gestión*, 7 (1). <http://dx.doi.org/10.2307/257334>
- Wilson, J. (1992). *Cómo valorar la calidad de la enseñanza*. Paidós.
- Zamora, G. (2009) Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41 (3).
- Zona, J. (2017) Escenario del pensamiento crítico en la didáctica de las ciencias. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 13 (2). <https://www.redalyc.org/journal/1341/134154501008/html/>

ANEXOS

Anexo I: Matriz de Consistencia

Título de la investigación: Pensamiento crítico, compromiso organizacional y desempeño docente.				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Metodología
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la influencia del pensamiento crítico y el compromiso organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Sebastián, provincia del Cusco, año 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>P.E.1: ¿Cuál es la influencia de las dimensiones de análisis de información y metacognición del pensamiento crítico y las dimensiones de compromiso afectivo y de continuidad del compromiso organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Sebastián, provincia del Cusco, año 2021?</p> <p>P.E.2: ¿Cuál es la influencia de las dimensiones</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Explicar la influencia del pensamiento crítico y el compromiso organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Sebastián, provincia del Cusco, año 2021.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>O.E.1: Analizar la influencia de las dimensiones de análisis de información y metacognición del pensamiento crítico y las dimensiones de compromiso afectivo y de continuidad del compromiso organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Sebastián, provincia del Cusco, año 2021.</p> <p>O.E.2: Analizar el nivel de influencia de las dimensiones del pensamiento crítico y las</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>El pensamiento crítico y el compromiso organizacional influye directa y significativamente en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Sebastián, provincia del Cusco, año 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>H.E.1: Las dimensiones de análisis de información y metacognición del pensamiento crítico y las dimensiones de compromiso afectivo y de continuidad del compromiso organizacional influyen directa y significativamente en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Sebastián, provincia del Cusco, año 2021.</p>	<p>Variable 1: Pensamiento crítico</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la información • Metacognición <p>Variable 2: Compromiso organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso afectivo • Compromiso de continuidad <p>Variable 3: Desempeño docente</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enseñanza para el aprendizaje • Participación en la gestión de la escuela. 	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Básica</p> <p>Enfoque de la investigación:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Nivel y Alcance de la investigación:</p> <p>Descriptivo – Correlacional múltiple</p> <p>Diseño de la investigación:</p> <p>No experimental - transversal</p> <p>Población</p> <p>La población estuvo conformada por los docentes de las 10 instituciones educativas de nivel primario del distrito</p>

<p>del pensamiento crítico y las dimensiones del compromiso organizacional en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Sebastián, provincia del Cusco, año 2021?</p> <p>P.E.3: ¿Cuál es la influencia de las dimensiones del pensamiento crítico y las dimensiones del compromiso organizacional en la participación de los docentes en la gestión de la escuela en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Sebastián, provincia del Cusco, año 2021?</p>	<p>dimensiones del compromiso organizacional en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Sebastián, provincia del Cusco, año 2021.</p> <p>O.E.3: Analizar el nivel de influencia de las dimensiones del pensamiento crítico y las dimensiones del compromiso organizacional en la participación de los docentes en la gestión de la escuela en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Sebastián, provincia del Cusco, año 2021.</p>	<p>H.E.2: Las dimensiones del pensamiento crítico y las dimensiones del compromiso organizacional influyen directa y significativamente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Sebastián, provincia del Cusco, año 2021.</p> <p>H.E.3: Las dimensiones del pensamiento crítico y las dimensiones del compromiso organizacional influyen directa y significativamente en la participación de los docentes en la gestión de la escuela en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Sebastián, provincia del Cusco, año 2021.</p>	<p>de San Sebastián, la cual ascendió a 114 docentes.</p> <p>Muestra: la muestra fue de tipo censal, conformada por 114 docentes.</p> <p>Técnica e instrumento: La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario.</p> <p>Procesamiento de datos: SPSS versión 26</p>
--	---	--	---

Fuente: *Elaboración propia.*

ENCUESTA PARA DOCENTES

VI: PENSAMIENTO CRÍTICO

Situación laboral: Nombrado () ó Contratado () Sexo: Femenino () Masculino ()

Edad: Años que trabaja como docente:

Estimado docente: La presente encuesta es confidencial y anónima. Solo se realiza con fines de confiabilidad del cuestionario. Agradecemos su colaboración y honestidad por responder cada una de las preguntas.

Para responder lea cuidadosamente el enunciado y escoja marcando con una X, sobre la opinión con la cual estás de acuerdo según la siguiente escala.

ESCALAS DE INTERVALOS

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N.º	PENSAMIENTO CRÍTICO					
	DIMENSIÓN 1: ANÁLISIS DE INFORMACIÓN					
		1	2	3	4	5
1	Acepto como verdadera la información que recibo de una sola fuente.					
2	Dudo sobre la información que recibo.					
3	Puedo distinguir información relevante de la irrelevante.					
4	Argumentos mis respuestas, ideas u opiniones.					
5	Considero todos los puntos de vista de mis colegas					
6	Me molesta que los demás no acepten mis ideas.					
7	Busco información que sean objetivas e imparcial.					
8	Trato de encontrar la verdad antes de tomar una decisión.					
9	Consulto diferentes fuentes de información para llegar a la verdad.					
10	Establezco relación entre una información y otra, para encontrar la verdad.					
	DIMENSIÓN 3: METACOGNICIÓN					
11	Me siento bien cuando mis ideas se impone sobre las ideas de los demás.					
12	Me molestan cuando demoran en dar respuestas inmediata frente a una idea					
13	Cuando me surge una idea tengo que compartirla inmediatamente, sin importar si es verdadera o falsa, porque me puedo olvidar					
14	Soy consciente que una cosa es el pensamiento y otra la realidad					
15	Adapto mis pensamientos a la realidad.					
16	Cuestiono las ideas que me formo					
17	Evalúo la veracidad de mis ideas antes de darlas a conocer					
18	Sé qué pasos seguir para encontrar la verdad					
19	Me doy cuenta cuando mis conclusiones no son correctas					
20	Todas las ideas que apporto son siempre verdaderas.					

Fuente: Adaptado del test de UF-EMI (evaluación de la disposición del pensamiento crítico) con escala tipo Likert, (Irani et al, 2007).

ENCUESTA PARA DOCENTES

V2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Situación laboral: Nombrado () o Contratado () Sexo: Femenino () Masculino ()

Edad: Años que trabaja como docente:

Estimado docente: La presente encuesta es confidencial y anónima. Solo se realiza con fines de confiabilidad del cuestionario. Agradecemos su colaboración y honestidad por responder cada una de las preguntas.

Para responder lea cuidadosamente el enunciado y escoja marcando con una X, sobre la opinión con la cual estás de acuerdo según la siguiente escala.

ESCALAS DE INTERVALOS

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO	1	2	3	4	5
1	Me encantaría pasar el resto de mi carrera en esta institución en la que trabajo					
2	Disfruto trabajando en esta institución.					
3	Realmente siento que los problemas de esta institución son míos.					
4	Pienso que no podría estar tan unido a otra institución como lo estoy a esta					
5	No me siento "parte de la familia" institucional donde estoy trabajando.					
6	No me siento "emocionalmente unido" a esta institución.					
7	La institución donde estoy trabajando tiene un gran significado personal para mí.					
8	No me siento orgullosa(o) de pertenecer a la institución donde laboro.					
9	Me siento contenta de trabajar en esta institución.					
10	Siento un cariño por la institución donde estoy trabajando.					
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD	1	2	3	4	5
11	Me generaría un problema económico si abandonaría mi trabajo en esta institución.					
12	No me voy de la institución porque invertí en ella esfuerzos y energía, y el dejarlo significaría empezar de cero.					
13	El dejar esta institución significaría tener pocas posibilidades de elegir otra y esto significaría para mí una pérdida en lo económico.					
14	Me sería muy difícil dejar mi institución, incluso si quisiera.					
15	Si no me voy de la institución es porque necesito acumular años de servicio, que otro tipo de trabajo no me puede dar.					
16	Si elegí permanecer en esta institución es porque siento que no hay mucha presión en el trabajo.					
17	Por más que tenga mejores propuestas de trabajo en otro lugar, no abandonaría mi institución.					
18	No tengo miedo a quedarme sin trabajo si renuncio a esta institución.					
19	Siento que el trabajar en esta institución me genera estrés, por eso quisiera irme a otra institución.					
20	Todos mis esfuerzos no son reconocidos en esta institución, por eso desearía cambiarme a otra.					

Fuente: Adaptado de la validación de la escala de compromiso organizacional de Allen y Meyer.

ENCUESTA PARA DOCENTES

V3: DESEMPEÑO DOCENTE

Situación laboral: Nombrado () ó Contratado () Sexo: Femenino () Masculino ()

Edad: Años que trabaja como docente:

Estimado docente: La presente encuesta es confidencial y anónima. Solo se realiza con fines de confiabilidad del cuestionario. Agradecemos su colaboración y honestidad por responder cada una de las preguntas.

Para responder lea cuidadosamente el enunciado y escoja marcando con una X, sobre la opinión con la cual estás de acuerdo según la siguiente escala:

ESCALAS DE INTERVALOS

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DESEMPEÑO DOCENTE						
Nº	DESEMPEÑO DOCENTE	1	2	3	4	5
	D1: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
1	Construyo, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
2	Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
3	Promuevo a que el estudiante se sienta seguro, feliz, y con confianza dentro de la institución educativa.					
4	Pienso que no todo el tiempo debo estar pendiente de lo que pueda pasar a los estudiantes dentro de la institución educativa.					
5	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada el nivel de desarrollo de las competencias, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
6	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
7	Involucro a todos los estudiantes en el proceso de desarrollo de las competencias.					
8	Promuevo el razonamiento en los estudiantes en la construcción de sus aprendizajes.					
9	Promuevo el pensamiento crítico en los estudiantes durante el proceso de desarrollo de las competencias.					
10	Aplico acciones positivas para regular el comportamiento de los estudiantes.					
	D2: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA	1	2	3	4	5
11	Interactúo con mis pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar la enseñanza.					
12	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, involucrándome activamente en equipos de trabajo.					
13	Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación educativa.					
14	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
15	Integro críticamente, en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
16	Comparto con las familias de mis estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de mi trabajo pedagógico, y doy cuenta de sus avances y resultados.					
17	Participo en la construcción de un buen clima institucional que favorezca el aprendizaje de los estudiantes.					
18	Presento proyectos de innovación pedagógica para la mejora de la calidad educativa.					
19	Me involucro activamente en los trabajos colegiados para la gestión curricular.					
20	Participo activamente en la implementación de los instrumentos de gestión educativa.					

Fuente: Adaptado del Marco del buen desempeño Docente del Ministerio de Educación.

Muestra piloto.

n	personas																														
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	
PC																															
01	2	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4
02	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	2	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	3	2	
03	4	2	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	1	1	4	3	1	3	1	1	4	3	2	2	3	1	2	2	3	
04	3	4	4	3	2	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	3	2	1	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	
05	3	3	2	3	2	1	4	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	4	3	2	3	3	2	1	3	4	2	3	1	
06	4	2	3	3	2	3	1	3	2	4	1	3	3	2	4	2	3	5	2	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	2	
07	1	1	4	1	1	4	2	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	4	2	2	2	2	4	
08	1	3	4	2	1	2	4	1	2	3	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1	2	3	3	1	2	2	4	2	4	1	
09	4	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	2	1	4	1	1	2	2	1	4	4	3	2	4	3	1	1	3	3	2	
10	4	3	4	3	1	3	2	2	2	3	3	2	4	1	2	1	3	1	4	3	2	3	3	4	1	2	3	3	4	3	
11	3	3	5	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	2	3	3	1	1	4	3	4	3	3	2	3	3	4	
12	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	1	4	4	2	3	2	2	4	4	4	3	3	4	3	3	1	2	2	4	
13	3	2	4	3	2	3	4	2	3	4	2	2	2	3	1	2	2	1	3	4	4	3	2	4	3	2	2	3	1	2	
14	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	1	3	2	4	3	1	5	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4
15	5	2	1	2	3	3	1	2	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	1	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	
16	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	1	4	2	3	2	4	4	1	2	3	3	4	2	2	4	3	3	2	
17	1	4	4	2	1	1	3	2	3	3	2	3	2	1	1	1	2	1	1	3	1	2	2	4	2	2	3	3	2	4	
18	2	4	2	2	1	4	2	3	2	3	3	2	1	1	1	3	2	1	3	4	2	3	3	3	3	2	1	4	3	2	
19	4	2	4	2	1	3	5	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	1	5	4	4	3	3	4	2	3	2	3	5	4	
20	2	3	2	3	2	1	4	2	2	4	4	3	4	1	2	2	2	1	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	
CO																															
01	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4
02	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
03	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2
04	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
05	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4
06	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2
07	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	5	2	2	2	2	2
08	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4
09	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	3	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	4	4	2	2
13	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	2	4	4	4
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2	5	5	4
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	1	1	1	2	2	2
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	1	1	1	2	2	2

Base de datos

Encuesta de pensamiento critico

id	Situación	sexo	edad	EDAD2	tiempo	T. Laboral	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	
1	1	1	51	2. De 46 años a más	26	2. De 21 años a Más.	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
2	1	2	62	2. De 46 años a más	38	2. De 21 años a Más.	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
3	2	1	39	1. Menos de 45 años	12	1. Menos de 20 años	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
4	1	2	62	2. De 46 años a más	37	2. De 21 años a Más.	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4
5	2	1	31	1. Menos de 45 años	6	1. Menos de 20 años	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
6	1	1	57	2. De 46 años a más	30	2. De 21 años a Más.	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
7	2	1	53	2. De 46 años a más	29	2. De 21 años a Más.	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
8	2	2	62	2. De 46 años a más	38	2. De 21 años a Más.	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
9	1	1	49	2. De 46 años a más	22	2. De 21 años a Más.	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
10	1	1	57	2. De 46 años a más	28	2. De 21 años a Más.	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
11	1	1	61	2. De 46 años a más	36	2. De 21 años a Más.	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
12	1	1	59	2. De 46 años a más	34	2. De 21 años a Más.	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
13	1	2	56	2. De 46 años a más	30	2. De 21 años a Más.	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
14	1	1	49	2. De 46 años a más	24	2. De 21 años a Más.	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
15	1	1	56	2. De 46 años a más	30	2. De 21 años a Más.	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
16	1	2	50	2. De 46 años a más	25	2. De 21 años a Más.	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
17	1	1	47	2. De 46 años a más	30	2. De 21 años a Más.	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
18	2	1	54	2. De 46 años a más	9	1. Menos de 20 años	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
19	1	1	53	2. De 46 años a más	19	1. Menos de 20 años	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
20	1	1	49	2. De 46 años a más	16	1. Menos de 20 años	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
21	1	2	61	2. De 46 años a más	35	2. De 21 años a Más.	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
22	1	2	48	2. De 46 años a más	25	2. De 21 años a Más.	4	4	4	4	4	1	4	4	5	5	2	1	1	1	1	5	2	5	5	5	2
23	1	1	55	2. De 46 años a más	30	2. De 21 años a Más.	3	4	4	4	4	1	5	5	5	5	1	1	1	3	4	3	2	5	5	5	5
24	1	1	50	2. De 46 años a más	25	2. De 21 años a Más.	1	3	4	4	5	4	3	4	5	4	2	2	1	3	4	3	5	4	4	2	3
25	1	1	45	1. Menos de 45 años	20	1. Menos de 20 años	4	2	5	5	5	2	2	5	5	2	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5
26	2	2	40	1. Menos de 45 años	8	1. Menos de 20 años	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
27	2	1	38	1. Menos de 45 años	10	1. Menos de 20 años	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
28	2	1	49	2. De 46 años a más	9	1. Menos de 20 años	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
29	1	1	57	2. De 46 años a más	37	2. De 21 años a Más.	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
30	1	1	29	1. Menos de 45 años	4	1. Menos de 20 años	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
31	1	1	59	2. De 46 años a más	30	2. De 21 años a Más.	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
32	2	1	42	1. Menos de 45 años	14	1. Menos de 20 años	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
33	1	1	61	2. De 46 años a más	36	2. De 21 años a Más.	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
34	1	2	50	2. De 46 años a más	26	2. De 21 años a Más.	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
35	2	1	48	2. De 46 años a más	30	2. De 21 años a Más.	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
36	2	1	48	2. De 46 años a más	15	1. Menos de 20 años	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
37	1	2	47	2. De 46 años a más	24	2. De 21 años a Más.	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
38	2	2	48	2. De 46 años a más	20	1. Menos de 20 años	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
39	2	1	39	1. Menos de 45 años	10	1. Menos de 20 años	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
40	2	1	41	1. Menos de 45 años	13	1. Menos de 20 años	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
41	2	1	29	1. Menos de 45 años	5	1. Menos de 20 años	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
42	1	2	60	2. De 46 años a más	35	2. De 21 años a Más.	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
43	1	1	51	2. De 46 años a más	26	2. De 21 años a Más.	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
44	1	1	49	2. De 46 años a más	20	1. Menos de 20 años	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
45	1	1	39	1. Menos de 45 años	11	1. Menos de 20 años	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
46	2	1	50	2. De 46 años a más	25	2. De 21 años a Más.	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
47	2	2	36	1. Menos de 45 años	10	1. Menos de 20 años	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
48	1	2	53	2. De 46 años a más	30	2. De 21 años a Más.	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
49	1	1	49	2. De 46 años a más	20	1. Menos de 20 años	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
50	1	1	52	2. De 46 años a más	26	2. De 21 años a Más.	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
51	1	1	50	2. De 46 años a más	25	2. De 21 años a Más.	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
52	1	1	61	2. De 46 años a más	35	2. De 21 años a Más.	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
53	1	1	58	2. De 46 años a más	28	2. De 21 años a Más.	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
54	2	2	54	2. De 46 años a más	25	2. De 21 años a Más.	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
55	2	2	29	1. Menos de 45 años	6	1. Menos de 20 años	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
56	2	1	27	1. Menos de 45 años	4	1. Menos de 20 años	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
57	1	2	62	2. De 46 años a más	33	2. De 21 años a Más.	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
58	1	1	50	2. De 46 años a más	25	2. De 21 años a Más.	4	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4
59	1	2	49	2. De 46 años a más	18	1. Menos de 20 años	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	2	2	2	2	4
60	1	1	62	2. De 46 años a más	37	2. De 21 años a Más.	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
61	2	2	58	2. De 46 años a más	28	2. De 21 años a Más.	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
62	1	1	48	2. De 46 años a más	20	1. Menos de 20 años	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
63	1	2	60	2. De 46 años a más	35	2. De 21 años a Más.	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	5							

Encuesta compromiso organizacional

id	Situación	sexo	edad	EDAD2	tiempo	T. Laboral	b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	b9	b10	b11	b12	b13	b14	b15	b16	b17	b18	b19	b20
1	1	1	51	2. De 46 años a más	26	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	3	4
2	1	2	58	2. De 46 años a más	37	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	3	3
3	2	1	39	1. Menos de 45 años	12	1. Menos de 20 años	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	3
4	1	2	62	2. De 46 años a más	37	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	3
5	2	1	31	1. Menos de 45 años	6	1. Menos de 20 años	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	3
6	1	1	57	2. De 46 años a más	30	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
7	2	1	53	2. De 46 años a más	29	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
8	2	2	62	2. De 46 años a más	38	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
9	1	1	49	2. De 46 años a más	22	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
10	1	1	57	2. De 46 años a más	28	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
11	1	1	61	2. De 46 años a más	36	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
12	1	1	59	2. De 46 años a más	34	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
13	2	2	66	2. De 46 años a más	30	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
14	1	1	49	2. De 46 años a más	24	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
15	1	1	56	2. De 46 años a más	30	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
16	1	2	50	2. De 46 años a más	25	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
17	1	1	54	2. De 46 años a más	30	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
18	2	1	47	2. De 46 años a más	9	1. Menos de 20 años	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
19	1	1	53	2. De 46 años a más	19	1. Menos de 20 años	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	3
20	1	1	49	2. De 46 años a más	16	1. Menos de 20 años	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
21	1	2	61	2. De 46 años a más	35	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
22	1	2	48	2. De 46 años a más	25	2. De 21 años a Más.	4	4	3	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	1	1	55	2. De 46 años a más	30	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
24	1	1	50	2. De 46 años a más	25	2. De 21 años a Más.	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	4
25	1	1	45	1. Menos de 45 años	20	1. Menos de 20 años	5	5	2	2	2	2	5	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
26	2	2	40	1. Menos de 45 años	8	1. Menos de 20 años	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	3	3
27	2	1	38	1. Menos de 45 años	10	1. Menos de 20 años	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	5	2	2	2	2	3
28	2	1	49	2. De 46 años a más	9	1. Menos de 20 años	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	5	2	2	2	2	4
29	1	1	57	2. De 46 años a más	37	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
30	2	1	29	1. Menos de 45 años	4	1. Menos de 20 años	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	3
31	1	1	59	2. De 46 años a más	30	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	3
32	2	1	42	1. Menos de 45 años	14	1. Menos de 20 años	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
33	1	1	61	2. De 46 años a más	36	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
34	1	1	49	2. De 46 años a más	25	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
35	1	1	60	2. De 46 años a más	30	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
36	2	1	48	2. De 46 años a más	15	1. Menos de 20 años	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	3
37	1	2	47	2. De 46 años a más	24	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
38	2	2	48	2. De 46 años a más	20	1. Menos de 20 años	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	5	2	2	2	2	4
39	2	1	55	2. De 46 años a más	10	1. Menos de 20 años	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
40	2	1	41	1. Menos de 45 años	13	1. Menos de 20 años	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
41	2	1	29	1. Menos de 45 años	6	1. Menos de 20 años	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
42	1	2	60	2. De 46 años a más	35	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	3
43	1	1	51	2. De 46 años a más	26	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
44	1	1	49	2. De 46 años a más	20	1. Menos de 20 años	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
45	1	1	39	1. Menos de 45 años	11	1. Menos de 20 años	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	3
46	2	1	29	1. Menos de 45 años	5	1. Menos de 20 años	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	3
47	2	2	36	1. Menos de 45 años	10	1. Menos de 20 años	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
48	1	2	53	2. De 46 años a más	30	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
49	1	1	49	2. De 46 años a más	20	1. Menos de 20 años	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
50	1	2	52	2. De 46 años a más	26	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
51	1	1	50	2. De 46 años a más	25	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
52	1	1	61	2. De 46 años a más	35	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	3
53	1	1	58	2. De 46 años a más	28	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2
54	2	2	54	2. De 46 años a más	25	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
55	2	2	29	1. Menos de 45 años	6	1. Menos de 20 años	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
56	2	1	27	1. Menos de 45 años	4	1. Menos de 20 años	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
57	1	2	62	2. De 46 años a más	33	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
58	1	1	50	2. De 46 años a más	25	2. De 21 años a Más.	2	2	2	2	4	2	2	4	2	3	5	5	4	2	4	2	2	2	2	3
59	1	2	49	2. De 46 años a más	18	1. Menos de 20 años	4	4	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
60	1	1	62	2. De 46 años a más	37	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	3	3
61	1	2	58	2. De 46 años a más	28	2. De 21 años a Más.	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4
62	1	1	48	2. De 46 años a más	20	1. Menos de 20 años	2	2	2	2	4	2	2	4	2	5	4	4	2	3	3	2	2	2	3	5
63	1	2	60	2. De 46 años a más	35	2. De 21 años a Más.	2	2	2	3	4	2	3	2	2	4	5	4	3	5	2	2	2	2	3	5
64	2	2	41	1. Menos de 45 años	15	1. Menos de 20 años	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	5	4	5	5	5	5	2	5	2	2
65	1	2	62	2. De 46 años a más	38	2. De 21 años a Más.	2	2	2	4	4	2	2	4	2	5	5	5	2	4	2	2	2	2	2	5
66																										

