

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA



T E S I S

**Compromiso organizacional y características del proceso de aprendizaje en
las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LIIP
“Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024**

Para optar el título profesional de:

Licenciada en Educación

Con mención: Ciencias Sociales, Filosofía y Psicología Educativa

Autores:

Bach. Cristina Danitsa CALLUPE CALLUPE

Bach. Marlith Yarelin Yvette CASTAÑEDA SANTOS

Asesor:

Dr. Rudy CUEVAS CIPRIANO

Cerro de Pasco - Perú - 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA



T E S I S

**Compromiso organizacional y características del proceso de aprendizaje en
las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LIIP
“Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Eva Elsa CONDOR SURICHAQUI
PRESIDENTE

Dr. Luis Javier DE LA CRUZ PATIÑO
MIEMBRO

Dr. Nora Esmila HINOSTROZA CAMPOS
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Facultad de Ciencias de la Educación
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 271 – 2025

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Cristina Danitsa CALLUPE CALLUPE y Marlith Yarelin Yvette CASTAÑEDA SANTOS

Escuela de Formación Profesional:

Educación Secundaria

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo:

Compromiso organizacional y características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024

Asesor:

Rudy CUEVAS CIPRIANO

Índice de Similitud:

9%

Calificativo:

Aprobado

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software Turnitin Similarity

Cerro de Pasco, 31 de diciembre del 2025.



Firmado digitalmente por VALENTIN
MELGAREJO Teofilo Felix FAU
20154605046 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 31.12.2025 17:46:13 -05:00

DEDICATORIA

Sobre todo a nuestros padres, por apoyarme siempre para construir una carrera y convertirme en una persona que aporte valor a la sociedad.

AGRADECIMIENTO

Nuestro innegable y profundo agradecimiento a todas las personas que, de una forma o de otra, ayudaron en la implementación de este estudio; sus recomendaciones, orientación y apoyo fueron fundamentales para llegar al final.

Gracias, a nuestro asesor de tesis, Doctor Rudy CUEVAS CIPRIANO debido a su guía durante el proceso de estudio, tolerancia y dedicación a lo largo de este sacrificio que hacer académico. Sin embargo, su conocimiento y dedicación fueron una fuente de constante motivación para alcanzar nuestras metas.

A nuestros colegas de estudio, quienes compartieron sus experiencias y aún hasta ahora nos brindaron apoyo emocional a lo largo del desarrollo de la tesis.

Agradezco a todos los maestros y participantes del estudio de la institución educativa que nos proporcionó todas las comodidades para llevar a cabo este trabajo, cuya contribución voluntaria en especial de los Directivos fue decisiva y muy significativo.

Las Autoras.

RESUMEN

En estudiantes de educación secundaria del contexto, se ha identificado la preocupación por el Compromiso organizacional y características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales. Esta investigación tiene como propósito principal Establecer la relación que existe entre el compromiso organizacional y las características del proceso de aprendizaje en ciencias sociales, conforme a lo que piensan los alumnos del LIIP "Amauta" del C. P. de Paragsha - Pasco - 2024. Se utilizó un enfoque metodológico cuantitativo y descriptivo correlacional. Donde se empleó el método científico, haciendo uso del "CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (CO)", como también el "CUESTIONARIO DE DIMENSIONES DEL APRENDIZAJE", adaptado por las autoras con su respectiva confiabilidad y validación por expertos. De igual forma, la población estuvo compuesta por los 44 alumnos. Los resultados muestran que la prueba de correlación de Spearman, empleada para estudiar la relación entre el compromiso organizacional y las características del proceso de aprendizaje en ciencias sociales, indica una valoración entre ambos es ($r = 0,528$ $p < 0,01$), según la escala de valoración, lo que indica una relación clara y positiva. Cuando los docentes se sienten conectados emocional, ética y profesionalmente con la institución, fomentan un aula más crítica, reflexiva y significativa. Un docente comprometido inspira a sus estudiantes a pensar con profundidad, argumentar con rigor y construir conocimiento con sentido. Este hallazgo no solo es estadísticamente significativo, sino profundamente esperanzador: cuidar el vínculo del docente con su trabajo transforma directamente la calidad del aprendizaje. Invertir en compromiso es, sin duda, invertir en educación de calidad.

Palabras clave: Compromiso organizacional, proceso de aprendizaje, percepción.

ABSTRACT

Among secondary school students in this context, concerns about organizational commitment and characteristics of the learning process in the social sciences have been identified. The main objectives of this research is to determine the relationship between organizational commitment and the characteristics of the learning process in the social sciences according to the perception of students at the LIIP "Amauta" of the C. P. de Paragsha - Pasco - 2024. The methodological approach used was quantitative and descriptive-correlational in nature. The scientific method was applied, using the "ORGANIZATIONAL COMMITMENT QUESTIONNAIRE (OC)", as well as the "LEARNING DIMENSIONS QUESTIONNAIRE", adapted by the authors with their respective reliability and validation by experts. The study's population consisted of 44 students. The results of the analysis of the Spearman correlation test, applied to the relationship between organizational commitment and characteristics of the learning process in the social sciences, reveal a strong assessment between organizational commitment and the learning process ($r = 0.528$ $p < 0.01$), according to the assessment scale, indicating a clear and positive relationship. When teachers feel emotionally, ethically and professionally connected to the institution, they foster a more critical, reflective and meaningful classroom. A committed teacher inspires their students to think deeply, argue rigorously and construct meaningful knowledge. This finding is not only statistically significant, but deeply hopeful: caring for the teacher's bond with their work directly transforms the quality of learning. Investing in commitment It is, without a doubt, investing in quality education.

Keywords: Organizational commitment, learning process, perception.

INTRODUCCIÓN

El compromiso organizacional, sin lugar a dudas, es un componente muy importante en los docentes, como también resulta interesante las características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los alumnos, porque es un estímulo constante que se observa en el entorno educativo de cómo se desenvuelven y valoran su trabajo los docentes y su repercusión en los estudiantes, entonces lo que advierte es que ambos deben practicar día a día buenas prácticas que permita fortalecer la formación educativa de los estudiantes, pero muchas veces el sistema lo intimida tanto a los docentes y estudiantes con normas contradictorias lo que hace tener debilidades en las ciencias sociales. Al respecto sobre compromiso organizacional podemos mencionar que es un proceso personal e implica un cambio de conocimientos, de conducta y experiencias socio afectivas, como resultado de una necesidad interna o demanda por medio del proceso de aprendizaje en el área de las ciencias sociales (Marzano, 1992). Por eso, la naturaleza del proceso de aprendizaje en las **ciencias sociales tiene** que ver con el proceso personal e implica un cambio de conocimientos, de conducta y experiencias socio afectivas, como resultado de una necesidad interna o demanda a través del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales. (Marzano, 1992). Entonces estos componentes desempeñan un papel indispensable en el proceso de aprendizaje porque afecta la formación de un nuevo hombre autónomo

Esta problemática no es ajena en nuestro contexto de ahí el haber elegido el título de la tesis: **“Compromiso organizacional y características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los alumnos en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024”**. Esta circunstancia plantea preguntas esenciales acerca de la conexión entre dos variables en esta institución educativa.

Este estudio es importante porque tiene el potencial de producir conocimiento valioso, mejorar las prácticas educativas, beneficiar a los estudiantes y servir como base para

investigaciones futuras en el ámbito del compromiso organizacional y características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales. A través de esta investigación, se busca analizar la cantidad de interconexión que existe entre estas dos variables, lo cual podría ofrecer información importante acerca del problema que se trata. De igual forma, la tesis se dividió en cuatro capítulos. Donde el capítulo I: muestra el Problema de investigación, proporcionó una visión general de la investigación, su contexto y su relevancia. El capítulo II: Marco teórico, exploró en profundidad la revisión de investigaciones previas. Además, el capítulo III: Métodos y técnicas de investigación, se describió el método que se utilizó, y el IV capítulo: comenta sobre los Resultados y discusión: muestro los resultados y las pruebas de hipótesis, con el objetivo de proporcionar una comprensión completa de la relación entre los compromisos organizacionales y características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales en estudiantes de EBR. Como tal ponemos a disposición de ilustres estudiosos, expertos y jurados en la materia, para la respectiva valoración.

Las autoras.

ÍNDICE

Página.

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema	1
1.2.	Delimitación de la investigación	4
1.3.	Formulación del problema	4
1.3.1.	Problema general	4
1.3.2.	Problemas específicos	5
1.4.	Formulación de objetivos	5
1.4.1.	Objetivo general	5
1.4.2.	Objetivos específicos	5
1.5.	Justificación de la investigación	6
1.6.	Limitaciones de la investigación	7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio	8
2.2.	Bases teóricas – científicas	15
2.3.	Definición de términos básicos	32
2.4.	Formulación de hipótesis	34
2.4.1.	Hipótesis general	34
2.4.2.	Hipótesis específicas	34
2.5.	Identificación de Variables:.....	35
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	36

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de Investigación.....	38
3.2.	Nivel de investigación	38
3.3.	Métodos de investigación	38
3.4.	Diseño de investigación	39
3.5.	Población y muestra	39
3.5.1.	Población	39
3.5.2.	Muestra	39
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de instrumentos de investigación:	41
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos:	44
3.9.	Tratamiento estadístico	45
3.10.	Orientación ética, filosófica y epistémica	45

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo	47
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados:.....	48
4.3.	Prueba de hipótesis	61
4.4.	Discusión de resultados	69

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

	Página.
Tabla 1. Compromiso organizacional.....	36
Tabla 2. Características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales	37
Tabla 3. Niveles de validez de los instrumentos de investigación - juicio de expertos.....	42
Tabla 4. Niveles de validez de los instrumentos de investigación - juicio de expertos.....	42
Tabla 5. Valoración de los niveles de validez.....	42
Tabla 6. Compromiso Organizacional.....	48
Tabla 7. Características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales	50
Tabla 8. Variable 1: Compromiso Organizacional.....	51
Tabla 9. V1_D1: Afectiva	52
Tabla 10. V1_D2: Normativa.....	53
Tabla 11. V1_D3: Continuidad	54
Tabla 12. Variable 2: Características de los procesos de aprendizaje en las ciencias sociales	55
Tabla 13. V2_D1: Actitudes y percepciones	56
Tabla 14. V2_D2: Adquisición e integración del conocimiento	57
Tabla 15. V2_D3: Extendimiento y refinamiento del conocimiento	58
Tabla 16. V2_D4: Uso significativo del conocimiento	59
Tabla 17. V2_D5: Hábitos mentales	60

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página.
Figura 1. Variable 1: Compromiso Organizacional.....	52
Figura 2. V1_D1: Afectiva.....	53
Figura 3. V1_D2: Normativa	54
Figura 4. V1_D3: Continuidad.....	55
Figura 5. Variable 2: Características de los procesos de aprendizaje en las ciencias sociales	56
Figura 6. V2_D1: Actitudes y percepciones	57
Figura 7. V2_D2: Adquisición e integración del conocimiento	58
Figura 8. V2_D3: Extendimiento y refinamiento del conocimiento	59
Figura 9. V2_D4: Uso significativo del conocimiento.....	60
Figura 10. V2_D5: Hábitos mentales.....	61

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Abordar esta problemática significa considerar diversos acontecimientos en diferentes escenarios, toda vez que el éxito de la educación específicamente las ciencias sociales, está sujeta a una variedad de factores.

A nivel mundial consideramos que en materia de compromiso institucional y características de los procesos de aprendizaje en Ciencias Sociales sufrió un desequilibrio como consecuencia de lo acontecido con la emergencia sanitaria casi por espacio de 3 años, y sus efectos físicos y emocionales que aún seguimos viviendo con serias repercusiones en los procesos de aprendizaje de los alumnos en todo los niveles y modalidades educativos.

En nuestra patria el Perú no fue diferente, fuimos afectados por la emergencia sanitaria en todos los niveles del compromiso de los profesores con la organización, siempre fue cuestionado en primera instancia por los padres de familia pero la fuente de información siempre fueron los alumnos o sea sus hijos, generándose grandes

controversias en relación al trabajo de los docentes.

Y por ello mediante nuestro estudio y análisis de la realidad educativa y más que todo producto de nuestra observación consideramos que las instituciones educativas de educación básica está fuertemente influenciado por los modelos económicos, y entonces los profesores deben esperar que el Estado los facilite las herramientas de trabajo de acuerdo al modelo educativo a materializar en la educación, y por ello es preciso estar en constante capacitación y fortalecimiento de las competencias del profesional en educación para reflejar el trabajo como responsabilidad y ejemplo para la comunidad educativa

Bajo estas circunstancias, los servidores y funcionarios públicos como directivos del sector educativo, padres, estudiantes y principalmente profesores, constantemente tienen que afrontar y asumir un nuevo contexto educativo, obligando a asumir nuevos roles protagónicos y compromisos sobre la relación del aprendizaje en las Ciencias Sociales.

A nuestro modesto sentir y entender esta realidad mediante nuestra participación en las práctica pre profesionales en el compromiso y la organización del maestro se ve limitado y dificultoso, entendiendo que el compromiso con la organización es la conexión que se crea con la institución educativa, con los estudiantes, con la comunidad y consigo mismo, desde lo afectivo, normativo y la continuidad en las funciones; alterado su organización, planificación y generando la incertidumbre.

De igual forma, el compromiso organizacional es uno de los factores más significativos en las organizaciones, ya que representa un componente crucial para la realización de metas y la lealtad del empleado hacia la institución, lo que a su vez contribuye positivamente al rendimiento (Ruiz de Alba, 2013).

En relación a ello, surge la problemática en el aprendizaje en las diferentes áreas

de la formación en educación secundaria, pero queremos detenernos en el problema de las características de los procesos del aprendizaje en las ciencias sociales en estos momentos ya de manera objetiva y real, incluyendo las brechas no solo digitales sino las limitaciones digitales para el trabajo académico en el aula acorde a estas épocas de la era de la tecnología como también de los desafíos a la violencia social que día a día va en aumento, entonces se hace presente las ciencias sociales, que nos permite involucrarnos en el proceso de observación de las dificultades del desarrollo de los procesos de aprendizajes desde las actitudes e identidad nacional, en el logro de la integración del conocimiento para que sea significativo para los estudiantes, así también cómo están logrando las habilidades críticas, creativas, la autorregulación del aprendizaje en los alumnos como hábitos mentales.

De acuerdo con, Cajiao (1989) menciona que se entiende por aprendizaje de las ciencias la capacidad de una persona para reflexionar comprensivamente sobre su propia experiencia individual, en el contexto de su entorno social, que es el resultado de un proceso histórico en el cual los grupos humanos han desarrollado maneras de organizarse, relacionarse, posicionarse, quererse, protegerse, expresarse, producir e interpretar la realidad. Este proceso adquiere significado porque posibilita la participación del individuo y del grupo en la transformación de las condiciones heredadas de vida con el objetivo de ser agentes activos en la creación de nuevos modelos sociales y culturales.

Aunque, en Pasco, la realidad no difiere; los docentes tienen muchas limitaciones en su compromiso organizacional, la espontaneidad de realizar una educación de calidad en las Ciencias Sociales sin contar con un adecuado reconocimiento económico al docente y además primordialmente debilidades en las condiciones básicas para el estudiante genera incertidumbre en el trabajo, hoy más que

nunca las actitudes y comportamiento de los profesores en las Ciencias Sociales y de los estudiantes vienen atravesando un proceso de adaptación a los cambios contemporáneos; asimismo, vienen presentando limitaciones para con la enseñanza y aprendizaje dado a la carencia de material didáctico, a la continua violencia interna, externa y la preocupación constante es, en el cómo realizar el proceso de aprendizaje en Ciencias Sociales con los alumnos, para desarrollar capacidades de creatividad, criticidad y cómo lograr la autorregulación del aprendizaje en los estudiantes. Al respecto quién más que el estudiante para describir la realidad de los docentes en el compromiso institucional y los procesos de aprendizaje en las Ciencias Sociales.

En este contexto, se presenta la siguiente pregunta como una formulación del problema general: ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y las características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los alumnos en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024?

1.2. Delimitación de la investigación

La investigación se realizó en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024”, esta institución aproximadamente alberga del 1er año al 5to año de secundaria 118 estudiantes, de los cuales participaron en la investigación los estudiantes del 4to Grado: 25, y 5to Grado: 19, los mismos que respondieron al el instrumento de recolección de datos sobre la percepción a sus docentes de la asignatura de Ciencias Sociales, todos ellos con pensamientos, actitudes y compromiso institucional diferenciado, como también ellos mismo dieron las referencias descriptivas en los procesos de aprendizaje en las Ciencias Sociales. Además, el tiempo de ejecución se realizó entre Setiembre a Diciembre del 2024.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿Existe relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones “actitudes y percepciones” y la “adquisición e integración del conocimiento” en el proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024?
- b. Existe relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones “extender y refinar el conocimiento” y el “uso significativo del conocimiento” en el proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024?
- c. ¿Existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión “Hábitos mentales” en el proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación existe entre el compromiso organizacional y las características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Identificar la relación que existe entre el compromiso organizacional y las

dimensiones “actitudes y percepciones” y la “adquisición e integración del conocimiento” del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024.

- b. Establecer la relación que existe entre el compromiso organizacional y las dimensiones “extender y refinar el conocimiento” y el “uso significativo del conocimiento” del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024.
- c. Demostrar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la dimensión “Hábitos mentales” del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024.

1.5. Justificación de la investigación

La presente investigación permite determinar cómo se está dando el compromiso organizacional y las características de los procesos de aprendizaje en ciencias sociales según percepción de los alumnos en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024; de qué manera se vincula el compromiso hacia la organización (“Emocional”, “Obligatorio” y “Establecimiento”), con las categorías que describen el aprendizaje en ciencias sociales (“Creencias y percepciones”, “Obtener e incorporar información”, “Ampliar y perfeccionar el saber”, “Aplicación relevante del saber”, y “Hábitos mentales”).

Todo ello permitió realizar una descripción del compromiso organizacional en el que están involucrados los docentes de las áreas de ciencias sociales y de las características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales desde la percepción,

desde la observación participante del estudiante hacia sus docentes, con la finalidad que la Universidad pueda dar algunas sugerencias o recomendaciones a la Institución Educativa, e incluso si los resultados presentan debilidades con todo el derecho académico la Universidad proyectaría un programa para cubrir algunas brechas en esta problemática, y si los resultados serían a favor de la Institución Educativa la Universidad los invitaría para fortalecer competencias que tengan que ver con el compromiso organizacional y los procesos de aprendizaje en ciencias sociales.

1.6. Limitaciones de la investigación

Fueron las siguientes:

- **Limitaciones de espacio o territorio**, el estudio solo se desarrolló en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco, ya que en el resto de instituciones educativas no tenemos acceso para la recopilación de información.
- **Limitaciones de recursos**, el presupuesto del estudio fue asumido y autofinanciado íntegramente por las tesis, y por ello no podemos comprometernos con otras instituciones educativas.
- **Limitaciones de metodológicas**: no se cuenta con el manejo de la estadística específicamente en el uso del programa SPSS para el uso del estadígrafo de correlación, y definitivamente tenemos que invertir nuestro tiempo y también una inversión económica.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Internacionales

Paz, (2024), Investigó sobre las "ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE LA LENGUA POR PARTE DE LOS ALUMNOS DEL 4^{to} GRADO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA EN LA ESCUELA SAN PABLO, UBICADA EN RIOBAMBA, DURANTE EL AÑO ESCOLAR 2023-2024", “realizado en Riobamba, Ecuador; con el objetivo de analizar las estrategias didácticas empleadas durante el proceso de aprendizaje y enseñanza de lengua de los alumnos que cursan el 4to grado de Educación General Básica en la institución educativa San Pablo, ubicada en la ciudad ecuatoriana de Riobamba, durante el año académico 2023-2024. Método: enfoque de tipo cualitativo. Conclusiones:

- Mientras se analizan las estrategias didácticas utilizadas por la profesora para instruir a los estudiantes de 4to año de Educación General Básica en la escuela "San Pablo" de Riobamba durante el periodo lectivo 2023-2024, se ha notado una

variedad de enfoques empleados. Aunque se citan varias metodologías, tales como la observación directa e indirecta, el análisis y las dinámicas continuas con integración de acciones, además se han señalado áreas que podrían recibir mejoras. Por eso, se ha destacado lo relevante que es fomentar pedagogías activas para desarrollar un aprendizaje más crítico y participativo, además de señalar la importancia de entender mejor la comunicación pragmática y de adecuar las estrategias al contexto real del alumnado. Asimismo, se ha destacado la importancia de diversificar las estrategias motivadoras para aumentar el compromiso y la implicación de los alumnos en el proceso de aprendizaje de la lengua.

- En el proceso de enseñanza y aprendizaje de lengua en los alumnos de 4to grado de la Escuela "San Pablo" de Riobamba en el ciclo escolar 2023-2024 muestra una serie de descubrimientos que requieren un enfoque reflexivo y medidas concretas por parte del sistema educativo y los docentes. A pesar de que se nota un avance en áreas como el uso del vocabulario y la coherencia general en los escritos, los resultados indican retos importantes en campos esenciales como la concordancia, la cohesión y la ortografía inicial. Por eso, la necesidad de revisar y modificar las prácticas pedagógicas actuales para garantizar que satisfagan adecuadamente las necesidades lingüísticas de todos los alumnos es resaltada por estos descubrimientos. Asimismo, es relevante subrayar la necesidad de emplear una perspectiva más individualizada y diferenciada en el salón de clases, que sepa reconocer las distintas habilidades y dificultades de cada estudiante, y que promueve un aprendizaje activo y colaborativo. Con el objetivo de mejorar las capacidades fundamentales en niños de 8 años, se sugieren estrategias para reforzar el proceso de aprendizaje y enseñanza de la lengua durante el 4to año de Educación

General Básica. Los alumnos afianzarán su ortografía inicial y la asociación entre fonemas y grafemas a través de la formación de cadenas de palabras. A través de la práctica de diálogos y del juego de puntuación, perfeccionarán su entendimiento y uso apropiado de los signos de puntuación en contextos narrativos. Además, mediante el viaje al país de las historias, fortalecerán su habilidad para estructurar y enlazar conceptos de forma coherente en la expresión escrita y oral. Estas estrategias, en su totalidad, proporcionan a los niños de cuarto año EGB una experiencia de aprendizaje amena y enriquecedora; les ayudan a desarrollar habilidades esenciales en el lenguaje que serán muy beneficiosas para su desarrollo comunicativo y académico. La orientación práctica y con significado de estas estrategias garantiza que los alumnos estén motivados y comprometidos a lo largo de su proceso de adquisición del lenguaje, adecuándose a sus necesidades particulares y fomentando un entorno educativo activo e involucrado.

- Saenz, (2021), Investigó “COMPETENCIAS SOCIALES DIRIGIDAS AL APRENDIZAJE DEL INGLÉS EN LOS ALUMNOS DE LA EDUCACIÓN BÁSICA”, ejecutado en Santiago, con el propósito de establecer un plan para impulsar el compromiso de los colaboradores con la fundación. Método: no experimental. Conclusiones: El propósito de este estudio surge por la necesidad de la actual dirección de la fundación, de definir un plan para potenciar el compromiso organizacional. Considerando que la actual Directora de la fundación forma parte del equipo De acuerdo con el estudio, se comprendió que pueden aparecer sesgos inherentes al observador, los cuales Zapata, Mirabal y Canet llamaron "filtros mentales", que son condicionantes para la manera de pensar y actuar de las personas (Barón & Zapata Rotundo, 2018).
- En este contexto, y con el propósito de disminuir estos sesgos, se definió el proceso

de entrevistas. Este proceso fue ejecutado completamente por otro integrante del equipo de investigación, lo cual tenía como finalidad crear un ambiente más confiable para los entrevistados y evitar que la presencia de su jefatura les causara agobio.

Locales

Villena, (2022), Investigó sobre la "GESTIÓN EDUCATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA J.E.C. ANTONIO ÁLVAREZ DE ARENALES – HUAYLLAY, 2019", ejecutado en Cerro de Pasco; con la finalidad de establecer el grado de incidencia que tiene la gestión educativa en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019. Método: descriptivo-correlacional. Conclusiones:

- Primera: Los datos obtenidos concluyeron que hay una alta correlación positiva entre la gestión educativa y el compromiso organizacional, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,911**, lo cual señala una correlación muy fuerte. Esto nos indica que a medida que la gestión educativa mejora, el compromiso organizacional de los colaboradores del centro educativo JEC Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay también aumenta.
- Segunda: De acuerdo con los resultados, se estableció que hay un alto grado de incidencia positiva entre la dimensión institucional y el compromiso organizacional, ya que la correlación de Pearson es de 0,895**. Esto significa una correlación positiva elevada; nos revela que si se gestiona mejor la dimensión institucional, se alcanzará un mayor compromiso organizacional por parte del personal de la Institución Educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay.
- Tercera: Los resultados indican una correlación positiva alta entre la dimensión

administrativa y el compromiso organizacional, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,899**, lo que significa que si se gestiona mejor la dimensión administrativa, los trabajadores del Instituto Educativo JEC Antonio Álvarez de Arenales - Huayllay mostrarán un mayor compromiso organizacional.

- Cuarta: Cuarta: Los datos obtenidos revelaron que hay un alto nivel de incidencia positiva entre el compromiso organizacional y la dimensión pedagógica, con una correlación de Pearson de 0.948**. Esto demuestra una correlación positiva muy alta, esto nos manifiesta que a mejor gestión de la dimensión pedagógica se lograra un mayor compromiso organizacional de colaboradores de la Institución Educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay estarán más comprometidos con la organización.
- Quinta: Los hallazgos indican que hay un nivel de incidencia positiva entre el compromiso organizacional y la dimensión comunitaria, con una correlación de Pearson de 0,924**, lo cual demuestra una correlación positiva muy alta. Esto revela que, al gestionar mejor la dimensión comunitaria, se alcanzará un mayor compromiso organizacional por parte de los empleados de la Institución Educativa. JEC Antonio Álvarez de Arenales - Huayllay

Fernandez, (2022), Investigó sobre "El compromiso organizacional y su implicancia en el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco - 2022", que tuvo lugar en Cerro de Pasco. El propósito fue analizar cómo el compromiso organizacional afecta al fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco - 2022. Método: cuantitativo. Conclusiones:

- Para concluir, afirmamos que se logró el objetivo principal de explicar cómo el compromiso organizacional afecta la fortaleza institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco - 2022. Se aceptó totalmente, ya que las hipótesis

específicas propuestas fueron comprobadas.

- En términos de conclusiones, sostenemos que el deber afectivo en los empleados del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco tiene un valor positivo. Sin embargo, es necesario mejorarlo, ya que la variable de fortalecimiento institucional se explica de manera regular en un 42.8%, lo cual genera razones para realizar nuevos estudios.
- Con respecto a la segunda hipótesis específica, tenemos en cuenta evidencias significativas de menos de 0.05; no obstante, esta dimensión tiene que mejorar porque el R^2 es igual a 0.384, lo cual explica de forma moderada y hay otros factores que deben influir.
- En cuanto a la tercera hipótesis específica, se considera que el juicio normativo está explicando la variable de fortalecimiento institucional en un R^2 de 0.40. Esto es una explicación moderada y sugiere que hay otros elementos involucrados.

Nacionales

Becerra, (2020), mencionan sobre los “APRENDIZAJES ORGANIZACIONALES Y COMPROMISO INSTITUCIONAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, LIMA, 2017, 2020”. Ejecutado en Lima; con el propósito de establecer la correlación entre el compromiso institucional y el aprendizaje organizacional de los profesores de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes. Lima, 2017. Método: básica elemental

Conclusiones:

- Se alcanzaron los siguientes resultados para establecer la conexión entre el compromiso institucional de los educadores y el aprendizaje organizacional: El 50% y el 47% de los profesores encuestados señalaron que el aprendizaje

organizacional es importante en una institución (a veces y casi siempre); lo que equivale al 36,2% y al 34,1% del total. Asimismo, en relación con el compromiso institucional, 39 y 50 de los encuestados afirmaron que tienen un compromiso institucional en la empresa que laboran (a veces y casi siempre) con un 36,2% y 28,3% del total. En consecuencia, se puede decir que hay una conexión entre el compromiso institucional y el aprendizaje organizacional.

- Con el propósito de determinar la conexión entre el compromiso afectivo institucional y el aprendizaje organizacional, se recopilamos los datos subsiguientes acerca de la dimensión del compromiso afectivo institucional: entre el 21,7% y el 43,5% del total de los encuestados (30 a 60) afirmaron que tienen un compromiso afectivo con la institución en la que trabajan (siempre o casi siempre);
- Con el fin de identificar la conexión entre el compromiso normativo institucional y el aprendizaje organizacional, se recopilamos los datos que se presentan a continuación: El 29% y el 34,8% del total de los docentes encuestados dijeron que tiene un compromiso normativo institucional con la empresa donde trabajan (casi siempre y a veces).
- Se recopilamos los siguientes datos para determinar la relación entre el compromiso de continuidad institucional y el aprendizaje organizacional: El 36,2% y el 28,3% de los profesores encuestados (50 y 39 respectivamente) afirmaron que están comprometidos con la continuidad institucional en la compañía donde trabajan (A veces y Casi siempre).

Navarro, (2023), Investigó sobre "El COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL COMO LOS PROFESORES DE UN CENTRO EDUCATIVO DE JAUJA EN EL AÑO 2023", llevado a cabo en Huancayo. El propósito era establecer la relación entre el compromiso organizacional y el

rendimiento laboral, conforme a lo que indicaban los docentes de la I.E. Integrada. Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023. Método: enfoque cuantitativo. Conclusiones:

- Para el objetivo general, se encontró que los universitarios que laboran y tienen un compromiso organizacional más alto; además, demostraron tener un nivel más elevado de reconocimiento, aprendizaje y satisfacción en cada uno de sus respectivos empleos.
- Se determinó que el 34.7 % de los estudiantes universitarios empleados han establecido un vínculo fuerte con la organización en la que trabajan, hasta el punto de tener dificultades para separarse o renunciar a ella, lo cual augura su estabilidad laboral; sin embargo, esto no fue hallado en el 47.3 % de los casos. Se descubrió que el 46.3% de los estudiantes universitarios empleados ha expresado un reconocimiento laboral elevado en sus respectivos empleos, lo cual los alentaría a seguir progresando.
- Respecto al aprendizaje organizacional, el 47% habría expresado que se están esforzando por mejorar sus habilidades específicas y que cada uno de ellos motivaría a los demás a esforzarse. En la satisfacción laboral, se detectó que el 48% de los estudiantes universitarios que trabajan se sienten complacidos con sus labores en su lugar de trabajo y piensan también que ese puesto les ofrece la posibilidad de seguir avanzando a futuro.

2.2. Bases teóricas – científicas

Compromiso organizacional en docentes:

Este comportamiento organizacional se manifiesta en los métodos de comunicación y se enfoca en conductas visibles, como la comunicación entre colegas, la gestión de equipos y la elaboración de diferentes informes. De igual manera, se

encarga de los estados internos, como la percepción, el pensamiento y la toma de decisiones, entre otros. Asimismo, investiga tanto a los individuos como a los grupos en sus conductas dentro de una organización.

De acuerdo con, Meyer y Allen (1991), citado en Loli (2006), describen el compromiso organizacional como un "estado psicológico que define la relación entre una persona y una organización", en la que las expectativas de cada parte son muy personales, individuales, variadas y extensas, lo que casi siempre hace imposible expresar todos los aspectos de una relación formal.

Al mismo tiempo, el comportamiento organizacional comprende temas fundamentales como la motivación, la conducta del líder y el poder, la comunicación entre personas, la estructura de grupos y sus procesos, el aprendizaje, la actitud de desarrollo y percepción, los procesos de cambio, los conflictos, el diseño laboral y las tensiones en el trabajo. (Robbins y Coulter, 2005; Robbins, 2004).

Paradigma o teoría del compromiso organizacional:

De acuerdo con, la teoría del compromiso organizacional ha sido establecida por diferentes autores, y en esta investigación se muestra la de Allen (2010), que es vista como una variable resultante de factores individuales del empleado (Mathieu y Zajac, 1990). Se presentan otras teorías asociadas que fortalecen la investigación. De acuerdo con la teoría de Becker, una persona se compromete a través de una decisión personal, lo que le hace emplear su esfuerzo para obtener las ventajas que su compañía brinda, como pensiones o jubilaciones; si dejara dicha compañía, eso implicaría un perjuicio para él. Así, si el trabajador se compromete con la empresa a causa de sus acciones o realiza comportamientos excepcionales en beneficio de la organización (por ejemplo, laborar después de su jornada laboral), surge el compromiso.

Según la teoría del vínculo afectivo, el compromiso se refiere a una postura que

manifiesta la conexión emocional (psicológica) entre un sujeto y su organización. Esta incluye los siguientes componentes: identificarse con los valores y las metas de la organización; colaborar para que esta logre sus objetivos y metas; y tener el anhelo de formar parte de ella (Buchanan, 1974; Porter et al., 1974, citado en Corrales y Pucho, 2020).

O'Really et al. (1986) Corrales y Pucho, (2020). Centran su planteamiento, principalmente, en la atadura psicológica; el cual se da mediante una implicación e identificación del empleado con la empresa. Por consiguiente, una vez asumida el vínculo, le motiva a brindar respuestas cognitivas que tienen como base el componente actitudinal-afectivo (en particular el aspecto emocional).

Por su parte Meyer et al. (1993) afirma que los compromisos organizacionales están incluido por el aspecto afectivo, lo cual es un vínculo de carácter psicológico, específicamente se da a través de la ligazón emocional y la identidad de compromisos que el colaborador establece con la organización.

Conceptualmente hay similitud de definiciones en lo que se refiere a constructos como compromiso actitudinal e “implicación”

(Gracia et al., 2001; Cooper-Hakin et al., 2005). Según la definición de Mowday et al. (1979), muestran como referentes inmediatos del compromiso la identificación y la implicación, que son componentes de lo que Kanungo (1982) propuso como implicación, la cual está relacionada con el trabajo en general o con el trabajo en particular: "una creencia o estado cognitivo de identificación psicológica". Asimismo, el compromiso o la implicación actitudinal se relaciona con un estado cognitivo específico, esto es indicativo de que tanto la implicación e identificación operan dentro de un proceso que involucra discernimiento en la persona, quien está en la capacidad de decidir intencionadamente su pertenencia a la organización no como recurso o medio,

sino, como una finalidad en sí mismo. Desde la perspectiva de otros escritores, el compromiso organizacional tiene como dimensión constitutiva la implicación (De Cottis y Summers, 1987; Morrow 1983; O' Reilly et al., 1986).

Dimensiones del compromiso organizacional según Meyer y Allen (1986)

Los autores sugieren un modelo teórico que se basa en tres ideas fundamentales: costos percibidos, obligaciones morales y unión afectiva. Este modelo ya no es visto como una construcción singular, sino también como compromiso normativo, afectivo y de continuidad.

Entendiendo el compromiso como un estado de naturaleza psicológica, caracterizado por el vínculo que se establece entre una organización y la persona, sus efectos repercuten en lo concerniente a la elección de seguir o dejar la organización (Meyer y Allen, 1991).

Los 3 elementos constitutivos del compromiso son:

a. El Compromiso afectivo:

Toma en cuenta como referencia básica el deseo, estos son los vínculos emocionales que la persona desarrolla dentro de una organización al darse cuenta que sus necesidades (en especial las psicológicas) están siendo atendidas y de la misma manera sus expectativas; por consiguiente, la persona sigue en la organización disfrutando de su continuidad y permanencia.

Sin embargo, el desarrollo del compromiso emocional mediante las experiencias laborales que los trabajadores consideran satisfactorias. Las experiencias mencionadas son la percepción de ser tratados con justicia y el apoyo social o la sensación de ser respaldados. En esta línea, se refiere al proceso de satisfacer las necesidades. En la medida en que este proceso ocurre, el compromiso afectivo se convierte en uno de los elementos del compromiso organizacional

(Meyer y Allen, 1991).

La duración de la permanencia en la organización influye en el grado de compromiso afectivo hacia esta; esto podría ser a causa de dos circunstancias: primero, que conforme los empleados permanezcan más tiempo en la institución, desarrollen una vinculación emocional con ella, o segundo, que sea necesario adquirir determinadas experiencias laborales para establecer un vínculo emocional (Meyer y Allen, 1997).

Piensan que puede haber otro componente que influya en este tipo de compromiso, el cual llaman racionalidad retrospectiva, esto surge cuando los empleados forman parte de la organización por su propia voluntad, pudiendo ser esta la razón por la cual no es

Es importante la duración del servicio en la institución, ya que la decisión de continuar en ella justifica sus acciones y genera un vínculo emocional con la organización (Meyer y Allen, 1997).

Aunque el compromiso ideal es el componente afectivo. En esta perspectiva, la aparición de este componente en un nivel más alto es algo positivo. Se puede determinar que los trabajadores tienen una inclinación, más o menos alta, a quedarse en la empresa, se identifican con ella y trabajan para su beneficio (Meyer y Allen, 1997).

La satisfacción es uno de los elementos que se incluyen en el compromiso afectivo, la identidad, la significancia, la pertenencia, el entusiasmo y el vínculo afectivo.

b. El compromiso normativo (deber)

Se cree comúnmente que la fidelidad hacia la organización (esto implica un sentido moral), esté en función del servicio prestado por parte de la organización

(como el subsidio para una colegiatura o capacitaciones), por lo cual el trabajador debe corresponder como parte de su deber implícito. La teoría de la reciprocidad concuerda con esta situación propuesta; la persona que recibe un beneficio específico tiene una sensación interna de obligación y deber moral para retribuir al donante (Gouldner, 1960).

El trabajador adopta la postura de tener un deber en el compromiso normativo de ser fiel, dando a entender de que implícitamente hay una obligación de carácter ética por parte del trabajador para su permanencia en la organización. Además, este compromiso normativo genera en el trabajador la responsabilidad de cumplir con la organización, no por el hecho de que esté contratado, sino, por lo que es correcto y esperado de su parte. Igualmente, el empleado con un fuerte compromiso normativo estará centrado en el cumplimiento de las metas organizacionales, asimismo asume tener alguna responsabilidad con los otros, esto lo direcciona a cumplir las exigencias que se establece para de esta forma evitar la censura social (Allen, 2010).

El compromiso normativo, en sus inicios, se fundamentaba en la internalización sin tomar en cuenta presiones de naturaleza normativa para así desempeñarse en concordancia a los propósitos e intereses de la organización; transcurrido el tiempo, se focalizó principalmente en el sentido de pertenencia obligatoria de la organización, sin mencionar las presiones de tipo social en lo referente a la lealtad (Allen y Meyer, 1996).

Algunos aspectos considerados en el compromiso normativo son: involucrar miento, compromiso, responsabilidad, legalidad, deber e imagen.

c. El Compromiso de conveniencia o de continuidad

Se basa en la necesidad; hay con toda probabilidad un sentido de conciencia

personal en lo que se refiere a inversiones de tiempo, dedicación y esfuerzo que quedarían en nada una vez que se deja la organización, o sea, los costos que son físicos, financieros o psicológicos estarían desfavorecidos al momento de retirarse, o en el extremo de las situaciones de no contar nuevamente con otra opción laboral. Por consiguiente, aquí queda reflejada un estado de deliberación, ya que hay continuidad de las inversiones que se han acumulado (primas por la antigüedad, experiencia, seguros, entre otros) como resultado de pertenecer a la organización. Abandonarla traería consecuencias de alto costo, lo que origina un compromiso único por omisión, según (Becker, 1960). Se asume hipotéticamente que un alto índice de desocupación laboral ocasionará a nivel social un compromiso mayor de conveniencia (Vandenberghe, 1996, citado en Allen, 2010).

En función de cuántos elementos valiosos tenga el empleado dentro de la empresa, como por ejemplo pensiones, acciones, formación adquirida, entre otras, su compromiso de continuidad será mayor. Se denomina bajas alternativas, a las pocas opciones laborales que el entorno ofrece. Cuantas más opciones de trabajo tengan los empleados, menor será su compromiso con la continuidad. Esto se debe a que, en comparación con aquellos que creían tener pocas opciones, su deseo de quedarse en la empresa será mayor, (Whitener y Walz, 1993 citado en Allen, 2010).

Aunque para medir el compromiso de continuidad se toma en cuenta aspectos como: costos de contribución, formación adquirida, permite crecimiento, prestigio laboral, deseos de continuidad y permanencia.

Proceso de aprendizaje en las ciencias sociales

La enseñanza y el aprendizaje:

El aprendizaje no se enfoca en saber cuánta información se ha obtenido, sino más bien en entender la estructura y la calidad de dicha información, además de los

métodos que se han empleado para adquirirla.

Es importante aclarar que el aprendizaje es un proceso mediado socialmente y necesita la participación activa del alumno, pues es la única forma de generar un cambio verdadero en la comprensión significativa. (Beltrán, 1993, citado en González, 1997).

Los alumnos que se involucran cognitivamente en el aprendizaje, utilizando estrategias cognitivas, tienden a tener un mejor desempeño en su rendimiento académico. Sin embargo, esta aplicación de estrategias cognitivas debe vincularse con el uso de estrategias autorregulatorias. Para el desempeño académico en diferentes tipos de tareas, es fundamental emplear estrategias autorregulatorias (gestión del esfuerzo y la persistencia, supervisión de la comprensión y establecimiento de metas). Además, el alumno debe entender no solamente el qué de las estrategias cognitivas, sino también el cómo y el cuándo emplearlas adecuadamente (González, 1997).

Según Salcedo y Martín (2018), menciona sobre los procesos de enseñanza mediados por la tecnología que se dirigen a metas estratégicas de aprendizaje tienen que contemplar: la planificación o diseño instruccional; la determinación de un proceso metodológico y de apoyo del profesor para el fomento de habilidades de autoaprendizaje; y un proceso evaluativo con criterios e instrumentos apropiados.

Según Entwistle (1988), el aprendizaje es "una modificación en la conducta o en su potencialidad que se origina a partir de la experiencia y no puede ser achacada a una condición temporal somática causada por la fatiga, las drogas o la enfermedad". Esta definición toma en cuenta la experiencia como el requisito fundamental para poder aprender e incorpora las transformaciones que ocurren en las oportunidades de comportamiento. Por lo tanto, el desarrollo del estudiante, este irá incorporando sus habilidades y saberes durante toda su vida, en un proceso que incluye la interacción con el entorno, el nivel de madurez y las capacidades naturales.

Sin embargo, el proceso del aprendizaje es complejo y está en función de tres elementos esenciales: el profesor, el alumno y los conocimientos. Aunque existen otros factores a tener en cuenta debido a que cada elemento de la realidad educativa tiene diferentes historias psicológicas y sociales, lo cual afecta tanto al grupo como a lo que se espera de cada individuo.

En este caso, nos enseñan que, desde el punto de vista científico y metodológico, la educación óptima es autónoma. Además, fomenta el aprendizaje individualizado y social dentro del ecosistema digital, lo cual te capacita para ser un aprendiz estratégico y para aprender durante toda tu vida académica y laboral. (Pardo y Cobo, 2020).

Fundamentación de la evaluación formativa:

Para el seguimiento del avance de los aprendizajes de las y los estudiantes, en el marco de la evaluación formativa los docentes consideran las competencias escogidas inicialmente, emplean el portafolio del estudiante como fuente de evidencia del avance de los aprendizajes. Estas evidencias pueden mostrarse en formatos variados y elaboradas desde distintos lenguajes, las cuales el profesor debe recopilar durante el proceso de elaboración, y no únicamente el producto final aislado. Todo esto está orientado a la toma de decisiones para que los alumnos mejoren sus aprendizajes.

Por eso, este portafolio incluye evidencias generadas a lo largo del servicio educativo presencial y no presencial, lo que permite realizar la evaluación y retroalimentación a los alumnos sobre sus logros y obstáculos en el desarrollo de sus competencias, así como sobre los aspectos que necesitan más atención. Este portafolio considera los diversos lenguajes y las medidas de accesibilidad de los estudiantes. Además, la retroalimentación tiene que ser clara para todos los alumnos; puede ser formal o informal, oral o escrita, individual o grupal. Esta debe reflejar sus avances y tener en cuenta las particularidades de cada alumno, así como de sus familias,

fomentando la confianza en sus posibilidades y promoviendo la motivación intrínseca.

Dimensiones de enseñanza – aprendizaje:

En este caso, el modelo de Marzano (1992) se basa en las dimensiones del pensamiento; se trata de un modelo muy integral que emplea los conocimientos previos de los maestros sobre el aprendizaje para establecer su método de enseñanza.

Este modelo se basa en que hay cinco dimensiones del aprendizaje, que son imprescindibles para un aprendizaje exitoso y posibilitan: Concentrar la atención en el proceso de aprendizaje, analizar este proceso y planificar una evaluación asertiva tomando en cuenta las 3 esferas del aprendizaje (conocer, hacer y ser) y los 5 aspectos críticos de este. Cabe mencionar que, para poder indicar que el alumno alcanzado el desarrollo de la quinta dimensión del aprendizaje, esto es, la conciencia del aprendizaje, se debe lograr un aprendizaje integral, independiente y auto regulado.

Marzano y Pickering (2005) afirman que, al ser un modelo integral de aprendizaje, las dimensiones pueden influir en casi todos los aspectos de la educación.

Ya que el objetivo fundamental de la educación es mejorar el aprendizaje, se asume que nuestro sistema educativo debe concentrarse en un modelo que incluya criterios de aprendizaje eficaz. Estos criterios deben ser utilizados para tomar decisiones y analizar programas.

A pesar de que no es el único modelo de aprendizaje, el de dimensiones es una herramienta potente para garantizar que el aprendizaje sea el núcleo de las 10 cosas que hacemos como educadores. Es necesario comprobar los esfuerzos que se realizan en las aulas y escuelas para mejorar el aprendizaje, pero también debería proponer formas de continuar mejorando. A pesar de que los individuos, las escuelas y los distritos deben emplear el modelo para cubrir sus propias necesidades, comprender varias formas posibles en las que se puede utilizar el modelo de dimensiones del aprendizaje puede

ser beneficioso.

a. Actitudes y percepciones

Supone tener actitudes y puntos de vista positivos en relación con el aprendizaje. Alude a que, si no tienen actitudes y percepciones positivas, los alumnos tendrán dificultades para aprender correctamente. (McAnally, 2005).

El propósito de esta dimensión es que el estudiante se sienta motivado con respecto al tema a tratar. La seguridad del estudiante influye directamente en su aprendizaje. Si se siente inseguro, es posible que no aprenda de manera efectiva. Por eso, la motivación es un componente crucial para el aprendizaje del estudiante en todos los escenarios donde este se desarrolla.

Por eso, para desarrollar esta dimensión, aparte de las actividades previamente mencionadas, hay numerosas estrategias para la enseñanza y el aprendizaje que contribuyen a su desarrollo. Entre ellas se encuentran las actividades focales introductorias, como anécdotas, juegos, fragmentos de lectura, noticias o experiencias. También se pueden emplear actividades como lluvia de ideas, discusiones guiadas, preguntas exploratorias o literales, entre otras. Estas son acciones que, desde el comienzo, integran y disponen a los estudiantes para el aprendizaje de manera positiva (Alas y Álvarez, 2020).

b. Adquirir e integrar el conocimiento:

Esta dimensión tiene como objetivo que el estudiante obtenga nuevos saberes a partir de lo que ya conoce. Además, cuando los estudiantes están asimilando nueva información, es necesario guiarlos para que la conecten con lo que ya saben; en otras palabras, para que aprendan de manera significativa.

Por lo tanto, se refiere a asistir a los alumnos para que incorporen el conocimiento nuevo con lo que ya saben; por lo tanto, las estrategias

instruccionales para esta dimensión están dirigidas a ayudar a los alumnos a vincular lo nuevo con lo anterior, estructurar lo nuevo de forma significativa y convertirlo en parte de su memoria de largo plazo. (McAnally, 2005).

Aunque para que el aprendizaje sea significativo en términos de actitudes, habilidades y destrezas, es necesario guiar al estudiante mediante un modelo o serie de pasos. De esta forma, se puede asimilar el conocimiento, la habilidad o actitud de manera efectiva y, finalmente, actuar con sencillez. Los métodos para enseñar y aprender que se pueden usar para desarrollar la dimensión 2 incluyen: discursos, lecturas, Exposiciones con diferentes tipos de señalizaciones, Ilustraciones, gráficos, preguntas previas, organizadores gráficos como el mapa conceptual y mental, SQA, líneas del tiempo, etc; en otras palabras, las estrategias que faciliten la adquisición de conocimiento procedimental y declarativo al estudiante. (Alas y Álvarez, 2020).

c. Extender y refinar el conocimiento:

El proceso educativo no concluye al obtener información, sino que esta necesita ser asimilada, lo que implica ampliarla y mejorarla, como señala Marzano. Esta faceta aspira, después de haber obtenido el conocimiento, a que se lleve a cabo un análisis detallado mediante un método de razonamiento, con el propósito de comprender y perfeccionar los datos.

Esto implica que el estudiante incorpora nuevas diferencias y establece vínculos novedosos; examina lo que ha asimilado con más profundidad y con mayor precisión. Además, las tareas generalmente asociadas a esta área incluyen, entre otras, contrastar, organizar, realizar inducciones y deducciones. (McAnally, 2005).

Sin embargo, las estrategias pedagógicas para fomentar este aspecto pueden

incluir actividades que representen el lenguaje, como: Estructuras de tareas como el resumen y la enumeración de ideas principales, así como organizadores gráficos como la matriz de clasificación y el cuadro comparativo (Alas y Álvarez, 2020).

d. Uso significativo del conocimiento:

Para validar que el aprendizaje es efectiva, es necesario observar cómo se aplica el aprendizaje en la realización de actividades concretas. Es fundamental que el estudiante utilice su conocimiento de manera relevante en situaciones que resulten significativas para él, de acuerdo con lo mencionado antes. De igual forma, cuando los estudiantes aplican lo aprendido en escenarios reales, su grado de interés incrementa. También, muchos estudiantes solo realizan sus trabajos porque son obligados, no obstante, en el instante que se le encuentra sentido y utilidad al conocimiento, se logra un nivel más alto de comprensión y desarrollo de las habilidades (Alas y Álvarez, 2020).

De acuerdo con, los psicólogos cognoscitivistas, se relaciona con el aprendizaje más eficaz, que se produce cuando el estudiante puede aplicar lo aprendido para llevar a cabo tareas de importancia. También, en este modelo de enseñanza, cinco clases de tareas fomentan que el conocimiento se use de manera significativa; por ejemplo, la investigación, la toma de decisiones y la resolución de problemas. (McAnally, 2005).

Por esa razón, las estrategias educativas destinadas a fomentar este aspecto incluyen: la recreación de situaciones, el análisis de casos, el aprendizaje a través de desafíos, el método de proyectos, la educación práctica, el uso de tecnologías de la información en el aprendizaje, la investigación guiada, etc.

e. Hábitos mentales:

Su propósito es desarrollar en el estudiante costumbres mentales que le ayuden

a tomar conciencia de su aprendizaje; para eso, debe razonar de manera crítica, creativa y autorregulada y así, regular su conducta. Las estrategias que se pueden utilizar para desarrollar este aspecto son las metacognitivas de supervisión y evaluación, como: Preguntas de metacognición, termómetro de progreso, línea de aprendizaje, recuerdos, historia de clase y hoja del recuerdo son algunos ejemplos (Alas y Álvarez, 2020).

Sin duda, uno de los objetivos más relevantes de la enseñanza se centra en las costumbres que adoptan los pensadores analíticos, innovadores y autocontrolados, ya que estas prácticas facilitarán la autoeducación en la persona en cualquier etapa de su existencia que lo demande. Además, algunos de estos patrones de pensamiento incluyen: buscar la claridad y expresarse con precisión, ser receptivos a nuevas ideas, manejar la impulsividad y reflexionar sobre su propio proceso de pensamiento. (McAnally, 2005).

En conclusión, si se logra el desarrollo de todas las dimensiones de aprendizaje hasta la conciencia de este, se habrá cumplido el objetivo del modelo de dimensiones: la optimización en el aprendizaje del alumnado debe ser manera crítica, creativa y que se autorregula. (Marzano y Pickering, 2015).

Competencias en las ciencias sociales:

Habítamos en un entorno donde los cambios son permanentes, y donde se presentan continuamente nuevos retos y se ofrecen nuevas posibilidades para el crecimiento personal y comunitario. Además, las exigencias de la sociedad para educar a individuos que sean críticos y activos ante los desafíos sociales, ambientales y económicos de su entorno han hecho que esta área gane relevancia en los planes de estudio de las escuelas.

Con el objetivo de que los alumnos se conviertan en ciudadanos que tengan

conciencia de la sociedad en la que viven y del papel que desempeñan como sujetos históricos, se busca a través del área de Ciencias Sociales que estos asuman compromisos y se transformen en agentes de cambio social mediante la administración de los recursos económicos y ambientales.

De igual manera, el departamento impulsa que los alumnos se reconozcan con su nación; en otras palabras, pretende que comprendan que son parte de una comunidad que, a pesar de su diversidad, posee una historia compartida y colabora en la creación de un futuro conjunto.

Para alcanzar el perfil de egreso de los alumnos de la educación básica, es necesario desarrollar una variedad de competencias. Por eso, el área de Ciencias Sociales tiene la responsabilidad de fomentar y facilitar que los alumnos desarrollen las siguientes competencias:



✓ **Construye interpretaciones históricas:**

El alumno adopta una perspectiva analítica sobre eventos y dinámicas históricas que facilitan la comprensión de la actualidad y sus retos, integrando diversas fuentes; el entendimiento de las transformaciones a lo largo del tiempo y el análisis de las diversas razones y repercusiones de estas. Implica

identificarse como un agente histórico, es decir, como actor de los acontecimientos del pasado y, en consecuencia, resultado de una historia, al mismo tiempo que colabora en la construcción conjunta del futuro del Perú y de la humanidad.

✓ **Gestiona responsablemente el espacio y el ambiente:**

El alumno toma decisiones para satisfacer necesidades desde un punto de vista crítico y de desarrollo sostenible, o sea, sin comprometer a las generaciones venideras. Además, interviene en tareas de adaptación y mitigación del cambio climático y de reducción de la vulnerabilidad social ante diferentes desastres. Implica entender que el espacio es una construcción social dinámica, lo que significa que es un lugar de interacción entre los elementos naturales y sociales que se va transformando a lo largo del tiempo y donde el ser humano cumple un rol fundamental.

✓ **Gestiona responsablemente los recursos económicos:**

El estudiante tiene la habilidad de gestionar los recursos, ya sean propios o de su familia, al adoptar una perspectiva analítica sobre su uso de manera consciente y responsable. Además, esto implica identificarse como un sujeto económico, entender el papel de los recursos económicos en el cumplimiento de las necesidades y el funcionamiento del sistema financiero y económico.

Perspectiva que apoya el desarrollo de las habilidades en el ámbito de las Ciencias Sociales

El marco teórico y metodológico que guía la educación y el aprendizaje se basa en la perspectiva de la ciudadanía activa. Asimismo, este enfoque impulsa a las personas a aceptar de manera responsable su papel como ciudadanos que tienen derechos y responsabilidades para involucrarse plenamente en la

sociedad y en las diversas facetas de la ciudadanía, fomentando una vida democrática, la voluntad de enriquecerse mutuamente, el aprendizaje sobre otras culturas y una relación equilibrada con el entorno. Para ello, se incentivan procesos de reflexión crítica sobre la vida en comunidad y el lugar que ocupa cada individuo en esta. Al mismo tiempo, fomenta la discusión acerca de los temas que nos afectan como ciudadanos y el actuar sobre el mundo, para que este sea un lugar de convivencia y respeto a los derechos cada vez mejor. Dentro de esta perspectiva, los alumnos se capacitarán como ciudadanos que tienen conciencia de su entorno social y de su papel como figuras históricas, con el objetivo de que tomen compromisos y se conviertan en agentes de transformación de la realidad social, mediante los recursos económicos y ambientales.

La finalidad del campo de las ciencias sociales es que los alumnos logren entender la realidad del mundo en el que viven, así como las vivencias colectivas pasadas y presentes, así como el espacio en que se desarrolla la vida en sociedad. Además, busca que reconozcan los procesos de cambio en el tiempo histórico y su influencia en el momento actual, o sea, que desarrollen la capacidad de pensar en términos históricos para ser capaces de abordar el progreso de la sociedad en la que viven. Esta formación posibilita que se afiance el desarrollo de una conciencia crítica, solidaria y respetuosa que les permita participar en la sociedad desde el entendimiento de sus derechos y obligaciones.

Por otra parte, el área busca que nuestros alumnos reconozcan que forman parte de un pasado, pero que están construyendo su futuro desde el presente. Además, supone entender que el espacio es una construcción social donde

interactúan las personas y se modifica conforme a sus necesidades. Por ello, es crucial fomentar una relación armoniosa con el entorno que les posibilite beneficiarse de los recursos naturales de forma respetuosa y racional, impulsando así el desarrollo sostenible. De igual forma, el área también incluye las interacciones entre los componentes del sistema financiero y económico en diversos niveles con el fin de fomentar la ciudadanía económica en los estudiantes y ayudar al crecimiento económico sostenible.

2.3. Definición de términos básicos

- **Educación.** León (2007) señala que la educación se transforma debido a la influencia del tiempo; es un todo individual y supraindividual, además de ser dinámica y propensa a perpetuarse por medio de una fuerza, lo que le permite modificarse, cambiarse y desplazarse de forma incesante e incluso en ocasiones discontinuamente; puede aumentar o disminuir, puede llegar a ser y dejar de ser. También, lo cierto es que la educación exige trabajo, disciplina consciente y esforzada, así como constancia, dirección y determinación.
- **Gestión curricular.** La gestión curricular es un aspecto esencial para alcanzar los objetivos en la educación nacional, de hecho, es uno de los campos importantes definidos en el marco para la buena dirección elaborado por el Ministerio de educación. Es comprendida como un conjunto de procesos, decisiones y prácticas, que realizan diversos actores al interior de la institución educativa, con el objetivo de activar, fomentar, desarrollar y meditar sobre el currículo y su correcta implementación en la institución (Álvarez, 2010). Aguerrondo (1993) define este proceso de gestión curricular como un conjunto de prácticas, decisiones y procesos que persiguen un objetivo concreto. Estas acciones se llevan a cabo de manera constante, siguiendo el currículo y los intereses institucionales, así como las

condiciones estructurales y administrativas. Este objetivo está determinado por la sociedad en función de patrones culturales e históricos y corresponde a una realidad contextual, ya sea una ciudad o un país.

- **Compromiso organizacional.** Es un estado psicológico que funda un vínculo cercano entre la entidad y el trabajador que influye significativamente en la determinación de este último de permanecer en dicha organización. Manifiesta un deseo, una necesidad, un deber y un estrecho lazo entre la empresa y el trabajador, (Meyer y Allen, 1997).
- **Compromiso afectivo.** Son vínculos emocionales que la persona desarrolla dentro de una organización al darse cuenta lo que necesita estás siendo satisfechas (en particular las psicológicas) y de la misma manera sus expectativas. (Meyer y Allen, 1997).
- **Compromiso normativo.** Fidelidad hacia la organización (esto implica un sentido moral), esté en función de los servicios que ofrece la organización por lo cual el trabajador debe corresponder como parte de su deber implícito. (Meyer y Allen, 1997).
- **Compromiso continuidad o conveniencia.** En la medida que los empleados contemplen alternativas en su organización, su compromiso de continuidad es fuerte, y anhelo de permanecer en la empresa sea mayor. (Meyer y Allen, 1997).
- **Enseñanza.** Es comunicación porque sigue un proceso estructurado, donde hay intercambio de información y mensajes entre estudiantes y maestros. La enseñanza no tiene sentido si no conduce a la adquisición de conocimientos; además, cobra todo su significado didáctico al estar vinculada con el aprendizaje, que no se limita al aula ni sucede únicamente por la interacción simultánea entre dos individuos. "La enseñanza no se reduce simplemente a la instrucción, sino que se trata de

promover el aprendizaje de manera sistemática a través de diversos métodos" (Stenhouse, 1991, p.53).

- **Aprendizaje.** Aprender significa obtener y transformar saberes, estrategias, habilidades, creencias y actitudes. (Schunk (1997)
- **Ciencias sociales.** Son las que analizan los aspectos **culturales y sociales de la conducta humana**. Tienen interés tanto en las sociedades en su conjunto como en los vínculos que existen entre las personas y los grupos que componen esas sociedades.
- **Proceso.** Es un conjunto de acciones que se realizan con el fin de alcanzar una meta determinada. Es un término sumamente versátil y que se puede aplicar en múltiples campos: la biología, la informática, la química, la empresa y muchos más.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

H_1 = “Existe relación entre el compromiso organizacional y las características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024”.

H_0 = “No existe relación entre el compromiso organizacional y las características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. H_1 = “Existe relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones “actitudes y percepciones” y la “adquisición e integración del conocimiento”; en el proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024”.

H_0 = “No existe relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones “actitudes y percepciones” y la “adquisición e integración del conocimiento”; en el proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024”.

- b. H_1 = “Existe relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones “extender y refinar el conocimiento” y el “uso significativo del conocimiento”; en el proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024”.

H_0 = “No existe relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones “extender y refinar el conocimiento” y el “uso significativo del conocimiento”; en el proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024”.

- c. H_1 = “Existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión “Hábitos mentales”; en el del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024”.

H_0 = “No existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión “Hábitos mentales”; en el del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024”.

2.5. Identificación de Variables:

Variable 1:

- Compromiso organizacional.

Variable 2:

- Características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales.

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variable 1

Tabla 1. *Compromiso organizacional*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional es una situación psicológica que establece estrecho vínculo entre el empleado y la organización e impacta en la determinación del individuo de seguir en dicha institución. Refleja una necesidad, un deseo, una obligación y un vínculo entre el trabajador y la empresa (Meyer & Allen, 1991).	La relación entre una persona y una organización, presenta compromisos, los que se expresan a través de en componentes: afectivos, continuidad o conveniencia y normativo (Meyer & Allen, 1991).	Afectiva	Apego emocional	p1, p2, p3
				Satisfacción por ambiente laboral	p4, p5 y p6.
			Normativa	Retribución o agradecimiento	p7, p8, p9, p10,
				Sentimiento permanencia	p11, y p12.
			Continuidad	Apego de carácter material	p13, p14, p15
				Reconocimiento de costos asociados	p16, p17, p18

Variable 2

Tabla 2. Características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales	Es un proceso personal e implica un cambio de conocimientos, de conducta y experiencias socio afectivas, como resultado de una necesidad interna o demanda a través del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales. (Marzano,	Las características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales, será medido mediante las 5 dimensiones que se considera para los estudiantes. (Marzano y Pickering, (2005)	Actitudes y percepciones	Ambiente de aula	p1, p2
				Tareas en el aula	p3, p4, y p5.
			Adquisición e integración del conocimiento	Construir sentido	p6
				Organizar	p7
				Almacenar	p8
				Construir modelos	p9
				Dar forma	p10
				Interiorizar	p11
			Extendimiento y refinamiento del conocimiento	Comparar	p12
				Clasificar	p13
				Abstraer	p14
				Razonamiento inductivo, deductivo	p15
				Construir apoyos	p16
				Analizar errores	p17
				Analizar perspectivas	p18
			Uso significativo del conocimiento	Toma de decisiones	p19
				Solución de problemas	p20
				Invencción	p21
				Indagación experimental	p22
				Investigación	p23
				Análisis de sistema	p24
			Hábitos mentales	Pensamiento crítico	p25 y p26
				Pensamiento creativo	p27 y p28
				Autoaprendizaje	p29 y p30

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

El actual estudio, de acuerdo a su orientación corresponde a una investigación de tipo básica, puesto que, lo que se quiere es alcanzar nuevos conocimientos a través del análisis de una realidad determinada.

3.2. Nivel de investigación

El presente trabajo corresponde al nivel descriptiva y correlacional simple; es descriptiva por que se interesa en especificar condiciones, propiedades o cualidades del hecho, situación o sujetos de estudio en relación a las variables de estudio (Arias, 2012).

3.3. Métodos de investigación

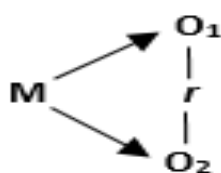
El método general que se utilizó es el método científico, se desarrolló todos sus pasos desde la observación de la problemática, hasta la síntesis y conclusiones. Asimismo, los métodos específicos que se utilizaron fueron el método analítico para el análisis de la situación problemática, e interpretación de las dimensiones, el método histórico para la búsqueda y manejo de la información, el método estadístico

para el tratamiento y procesamiento de la Información. (Anexo N°03).

3.4. Diseño de investigación

En cuanto al diseño del este estudio es correlacional porque evalúa la relación entre dos o más variables sin buscar causalidad, a diferencia de la correlacional causal que se interesa en hallar la causalidad (Hernández, et al, 2014) refiriéndose a los alcances del estudio.

Esquema:



Donde:

M = Muestra.

O₁ = Variable 1. Compromiso organizacional

O₂ = Variable 2. Enseñanza - aprendizaje en ciencias sociales.

r = Relación de las variables de estudio.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población estuvo establecida por 118 alumnos desde el 1er grado al 5to grado de educación secundaria del LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024. Conociendo que la población de un estudio es una agrupación de casos accesible, limitada y definida, que sirve como referencia para seleccionar la muestra que satisface ciertos criterios preestablecidos. (Arias-Gómez, Villasís-Keever y Miranda Novales, 2016).

3.5.2. Muestra

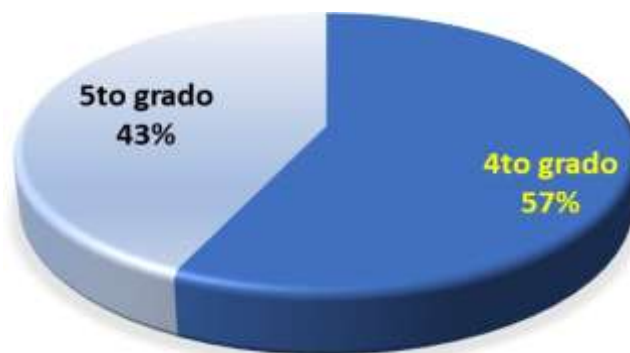
Esta fue conformada por los alumnos del 4to en un total de 25, y 5to grado en

un total de 19, todos ellos de Educación Secundaria de EBR en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024.

De igual forma, la muestra es un número menor de unidades de estudio es una fracción representativa de la población y se define por los objetivos de la investigación y se puede hacer inferencias a partir de la muestra estudiada en algunos casos, la población total o universo es la misma población (Arias-Gómez, Villasís-Keever y MirandaNovales, 2016).

Se utilizó una técnica de muestreo no probabilística, específicamente muestreo por conveniencia o intencional; según el mismo autor, es elegida por el investigador y tiene que cumplir criterios de homogeneidad.

GRADO	ESTUDIANTES	DOCENTES A OBSERVAR
4to	25	01
5to	19	01
TOTAL:	44	02



3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

Se utilizó la encuesta como técnica de estudio y recojo de información. Además, la encuesta es una de las técnicas de investigación que consiste en recoger datos mediante interrogantes o enunciados y obtener sistemáticamente estimaciones referentes a conceptualizaciones que provienen de una situación problemática investigativa construida anticipadamente (López-Roldán y Fachelli, 2015).

Instrumento:

El cuestionario fue el instrumento empleado. El cuestionario es un instrumento rígido, ya que se basa en la formulación de preguntas acerca de una misma circunstancia de toda la problemática planteada en la investigación, plasma un discurso claro y adecuado en términos de interrogantes (López-Roldán y Fachelli, 2015).

Los instrumentos que se utilizaron fueron validados y con un grado de confiabilidad:

- El “Cuestionario de Compromiso Organizacional (CO)”

Autores: Fue creado y actualizado por primera vez por Allen & Meyer (1990; 1991), lo cual posteriormente se utilizó como base para la versión de Meyer, Allen y Smith (1993). Arciniega y González (2006) llevaron a cabo la validación, así como la traducción en 2012.

Adaptación: por las autoras. (2024). (Anexo N°01).

- “Cuestionario de dimensiones del aprendizaje”

Autores: Robert J. Marzano y Debra J. Pickering (2005)-

Adaptación: por las autoras. (2024). (Anexo N°02)

3.7. Selección, validación y confiabilidad de instrumentos de investigación:

Validación de los instrumentos de recolección de datos

Muñiz (2000) indica que, "los tests suelen clasificarse en tres categorías principales para el proceso de validación: validez de contenido, validez de criterio y validez de constructo".

Por eso, los especialistas tomaron en cuenta que los ítems de los instrumentos de recopilación de información y las metas y criterios del estudio tienen una fuerte conexión. Igualmente, publicaron los resultados que se presentan:

Tabla 3. Niveles de validez de los instrumentos de investigación - juicio de expertos.

Expertos	Cuestionario de Compromiso Organizacional. (%)	Aplicabilidad del instrumento
Dr. Eva E. Córdor Surichaqui.	95,0	Aplicable
Mg. Jackeline E. Valverde Taquire.	95,0	Aplicable
Mg. Elizabeth G. Baldeón Córdor.	95,0	Aplicable
Promedio de valoración	95,0	Aplicable

Tabla 4. Niveles de validez de los instrumentos de investigación - juicio de expertos.

Expertos	Cuestionario de Dimensiones del Aprendizaje (%)	Aplicabilidad del instrumento
Dr. Eva E. Córdor Surichaqui.	95,0	Aplicable
Mg. Jackeline E. Valverde Taquire.	95,0	Aplicable
Mg. Elizabeth G. Baldeón Córdor.	95,0	Aplicable
Promedio de valoración	95,0	Aplicable

Luego de tabular la calificación emitida por los expertos, con respecto a las variables de investigación se analizó en la siguiente tabla:

Tabla 5. Valoración de los niveles de validez.

Valores	Niveles de validez
91 – 100	Excelente
81 – 90	Muy Bueno
71 – 80	Bueno
61 – 70	Regular
51 – 60	Deficiente

Nota. Cabanillas (2004).

Según la tabla anterior, podemos observar que la primera variable tiene un nivel de validez excelente para el instrumento de motivación académica, ya que se encuentra en el intervalo de 91 a 100 puntos, con un puntaje del 95%. Asimismo, la segunda

variable también tiene un nivel de validez excelente tanto para el instrumento de motivación académica como para el de creatividad, porque está en ese mismo rango (Ver Anexo N°04).

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos:

El SPSS fue el software empleado para llevar a cabo los análisis de fiabilidad, con el fin de comprobar la coherencia interna de las variables.

Variable 1: Compromiso Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	44	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	44	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	18

El análisis de fiabilidad de la variable Compromiso Organizacional, integrada por 18 ítems y aplicada a 44 casos válidos, logró un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.889, valor que evidencia una uniformidad interna de intensidad muy alta. Esto significa que los ítems empleados muestran una fuerte coherencia entre sí, midiendo de manera uniforme y estable el compromiso organizacional. En consecuencia, el instrumento utilizado es confiable y ofrece resultados sólidos, lo que permite asegurar que la información recolectada es válida para el análisis posterior. La elevada fiabilidad respalda la calidad del cuestionario y la pertinencia de sus conclusiones.

Variable 2: Características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	44	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	44	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de CronbachN de elementos

,879	30
-------------	----

El análisis de fiabilidad de la variable **Características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales**, aplicada a 44 participantes, evidenció un Alfa de Cronbach de .879 que refleja una consistencia interna de intensidad **muy alta**. Esto significa que los ítems diseñados para medir dicha variable se encuentran estrechamente relacionados entre sí y permiten obtener resultados estables, coherentes y representativos. En consecuencia, el instrumento demuestra ser altamente confiable, garantizando que la información recogida es válida y puede ser utilizada con seguridad para sustentar análisis posteriores sobre los procesos de aprendizaje, fortaleciendo la calidad de las conclusiones del estudio.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos:

Se realizó las siguientes acciones:

- Elaboración de base de datos.
- Conteo y sumatoria.
- Tabulación de información.

- Figuración de información.
- Prueba de normalidad.
- Comprobación de la hipótesis.

3.9. Tratamiento estadístico

Es una investigación de enfoque cuantitativo que establece el uso estadístico con el siguiente procedimiento:

- A la información recogida se le asigna valores numéricos con los que se construye la base de datos en Excel.
- Se realizó las operaciones de conteo y sumatoria para establecer resultados en Excel.
- Los resultados se sistematizan en tablas con frecuencia y porcentaje.
- Se representa también en figuras con datos en porcentaje.
- El estudio emplea tablas de contingencia para examinar cómo se distribuyen las frecuencias entre diferentes categorías de variables, identificando posibles asociaciones. Por eso, la prueba de Rho de Spearman, ideal para datos categóricos, compara las frecuencias observadas con las esperadas bajo la hipótesis nula de independencia. Si el valor p es menor que el nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula, indicando una relación significativa. Este enfoque combina análisis descriptivo y estadístico para asegurar conclusiones rigurosas y fundamentadas.
- Los resultados son analizados e interpretados.

3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica

En el desarrollo del estudio dio cumplimiento a la ética de la investigación, la información utilizada consideró los derechos de autor, que se enmarca en las normas APA (American Psychological Association); la aplicación de los instrumentos contó con la aceptación de la Dirección de la institución educativa previamente solicitado de

manera formal, el recojo de información fue bajo consentimiento informado a cada una de las unidades de estudio, se cumplió el protocolo de investigación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, se respetó el anonimato de los participantes; asimismo, los resultados de la investigación serán de utilidad exclusivamente para el contexto académico.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

En los procesos de la etapa de levantar la información sobre las variables de investigación, se ejecutaron las siguientes actividades:

- **Selección de los sujetos de investigación:** Se realizó la verificación de la población, luego el listado de las unidades de la muestra.
- **Consentimiento Informado:** Los participantes fueron informados acerca de los objetivos del estudio, así como la reserva de la identidad e información, de forma verbal previa a la administración de los instrumentos.
- **Recopilación de Datos:** Para determinar la motivación y creatividad, se aplicó los instrumentos, en la Institución Educativa de manera presencial. Adjuntamos el panel de fotos. (Anexo N°07).
- **Registro y procesamiento de Datos:** Posterior al proceso de consistencialización sobre datos faltantes o incompletos en los instrumentos, los datos de las respuestas se registraron en una planilla electrónica en Excel para su posterior importación al

SPSS, el software estadístico para realizar la reducción y presentación de los resultados en tablas de frecuencia, producto de este proceso es la base de datos. (Anexo N°05), y frecuencia de ítems. (Anexo N°06).

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados:

Determinación de baremos

Esta es la opción más recomendable para la variable Compromiso Organizacional porque el instrumento no evalúa simples comportamientos, sino vivencias internas profundas como el sentido de pertenencia, la lealtad y la obligación moral. A diferencia de las preguntas que solo miden frecuencia o acuerdo, esta escala de intensidad permite capturar qué tan fuerte siente la persona estas emociones. Por ejemplo, alguien puede estar de acuerdo en que se siente parte de una familia, pero si marca una intensidad baja, se revela que no lo siente genuinamente. De esta manera, evitas ambigüedades y obtienes datos mucho más cercanos a la realidad emocional del individuo, aumentando la validez y profundidad de los hallazgos.

Para analizar la variable "**Compromiso Organizacional**", se utilizó una escala de Likert que evalúa tres dimensiones: **Normativa**, **Afectiva** y **Continuidad**. Cada dimensión permite conocer cómo se vincula la persona con la organización: desde el sentido del deber y las (Normativa), donde el apego emocional y la identificación con la empresa (Afectiva), hasta la permanencia por conveniencia o necesidad (Continuidad).

Tabla 6. *Compromiso Organizacional*

V1: Compromiso Organizacional				
	Normativa	Afectiva	Continuidad	V1: Compromiso Organizacional
Bajo	0 – 4	0 – 4	0 – 4	0 – 11
Moderado	5 – 8	5 – 8	5 – 8	12 – 23
Alto	9 – 12	9 – 12	9 – 12	24 – 36

- Bajo (0 – 11 puntos): Indica un compromiso organizacional débil. La persona no se siente emocionalmente conectada con la organización, no percibe obligaciones morales fuertes hacia ella ni encuentra razones importantes para permanecer. Esto puede reflejar desinterés, baja motivación o incluso intención de desvincularse.
- Moderado (12 – 23 puntos): Representa un compromiso intermedio. La persona reconoce algunos motivos para permanecer, quizá por costumbre, cierto afecto o sentido de obligación, pero este compromiso no es estable ni profundo. Podrían existir dudas o condiciones que influyan en su permanencia.
- Alto (24 – 36 puntos): Refleja un fuerte compromiso organizacional. Aquí, la persona se siente identificada, emocionalmente conectada, responsable con su equipo y motivada para seguir formando parte de la organización. Tiende a colaborar, cuidar su relación laboral y alinearse con los propósitos institucionales.

De este modo, la interpretación de los resultados permite comprender no solo la intensidad del compromiso, sino también el tipo de vínculo que une a los colaboradores con la organización, lo cual ayuda a diseñar estrategias para retener talento y fortalecer la cultura organizacional.

Para la variable Características de los procesos de aprendizaje en las ciencias sociales esta escala es ideal porque mide habilidades complejas como la capacidad de análisis y el pensamiento crítico, no solo el conocimiento memorizado. Al usar categorías como "en inicio" o "sobresaliente", te permite entender en qué nivel se encuentra cada estudiante, facilitando para identificar sus fortalezas y debilidades. Así, puedes adaptar tu enseñanza de forma personalizada y ofrecer el apoyo que realmente necesitan. Es una herramienta poderosa para diagnosticar el estado del aprendizaje en tu institución y planificar mejoras continuas.

Para analizar la variable **“Características del proceso de aprendizaje en las**

ciencias sociales”, se utilizó una escala que permite evaluar distintos aspectos del aprendizaje de los estudiantes. Esta variable está compuesta por cinco dimensiones:

- **Actitudes y percepciones:** la disposición y visión del estudiante hacia los aprendizajes de las ciencias sociales.
- **Adquisición e integración del conocimiento:** cómo incorpora y relaciona nuevos conceptos.
- **Extendimiento y refinamiento del conocimiento:** la capacidad para profundizar, reorganizar o ampliar lo aprendido.
- **Uso significativo del conocimiento:** la habilidad para aplicar lo aprendido en situaciones reales o problemáticas diversas.
- **Hábitos mentales:** estrategias de pensamiento, análisis crítico y autorregulación durante el aprendizaje.

Tabla 7. Características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales

V2: Características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales						
	Actitudes y percepciones	Adquisición e integración del conocimiento	Extendimiento y refinamiento del conocimiento	Uso significativo del conocimiento	Hábitos mentales	V1: Compromiso Organizacional
En inicio	0 – 3	0 - 4	0 - 5	0 - 4	0 – 4	0 - 20
En proceso	4 – 7	5 - 8	6 - 10	5 - 8	5 – 8	21 - 40
Sobresaliente	8 – 10	9 - 12	11 - 15	9 - 12	9 – 12	41 - 60

- En inicio (0 – 20 puntos): Representa un nivel incipiente en el desarrollo de habilidades de aprendizaje en ciencias sociales. Los estudiantes muestran dificultades en comprender, integrar o aplicar el conocimiento. Se percibe poca motivación o claridad en sus actitudes, y requieren un acompañamiento cercano para avanzar.
- En proceso (21 – 40 puntos): Indica un nivel intermedio. Los estudiantes

demuestran avances en sus actitudes, comprensión y aplicación del conocimiento, aunque de forma irregular. Se evidencia que están construyendo mejores hábitos de pensamiento y empiezan a relacionar lo aprendido con otros contextos, pero todavía necesitan fortalecer y consolidar su aprendizaje.

- **Sobresaliente (41 – 60 puntos):** Corresponde a un nivel alto. Aquí, los estudiantes muestran una actitud positiva, comprenden, integran y refinan la información con profundidad, y son capaces de aplicar de forma autónoma y crítica lo aprendido. Sus hábitos mentales están bien desarrollados, favoreciendo un aprendizaje activo y significativo en las ciencias sociales.

Esta interpretación permite visualizar con claridad el punto en que se encuentra cada estudiante dentro de sus procesos de aprendizaje, orientando la toma de decisiones pedagógicas y el diseño de estrategias para acompañar su desarrollo educativo.

Compromiso organizacional

De acuerdo con, las Percepción de los Alumnos en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024”:

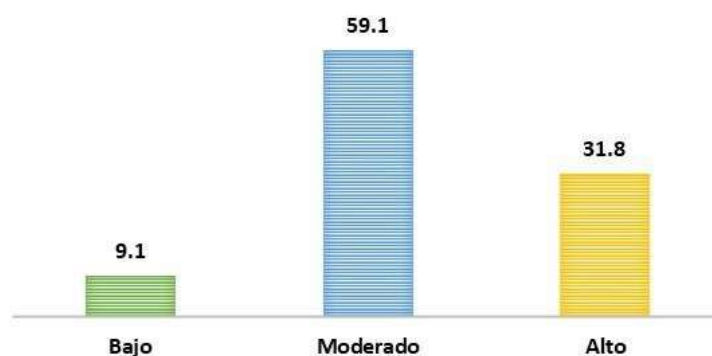
Tabla 8. Variable 1: Compromiso Organizacional

V1: Compromiso Organizacional

	N	%
Bajo	4	9,1%
Moderado	26	59,1%
Alto	14	31,8%

Figura 1. Variable 1: Compromiso Organizacional

V1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL



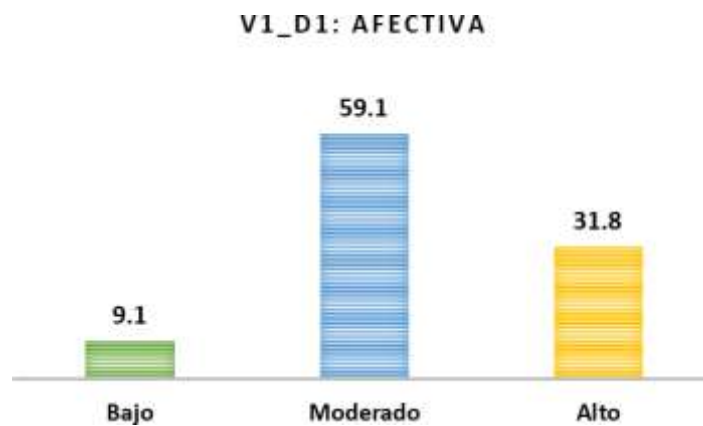
La mayoría de los docentes (59,1 %) muestra un compromiso organizacional moderado: se sienten vinculados, pero sin una conexión emocional o ética muy profunda. Un 31,8 % tiene alto compromiso, lo que indica orgullo, pertenencia y motivación genuina por seguir en la institución. Solo el 9,1 % presenta bajo compromiso, lo que sugiere que pocos se sienten desvinculados. Esto refleja un entorno educativo con una base sólida de compromiso, donde la mayoría valora su lugar de trabajo, pero aún hay oportunidad para fortalecer la pasión, la identificación plena y el sentido de misión compartida.

Tabla 9. V1_D1: Afectiva

V1_D1: Afectiva

	N	%
Bajo	4	9,1%
Moderado	26	59,1%
Alto	14	31,8%

Figura 2. V1_D1: Afectiva

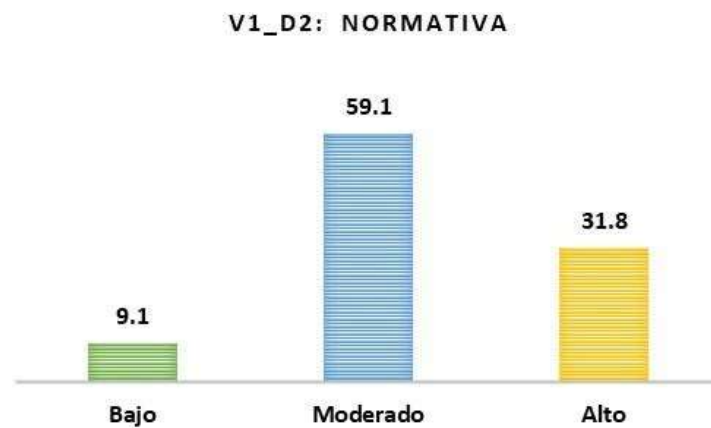


Referente a, la dimensión afectiva del compromiso muestra que el 59,1% de los docentes tienen un vínculo moderado con la institución: se sienten bien, disfrutan su trabajo y reconocen su importancia, pero no siempre con pasión intensa. Un 31,8% posee un alto nivel de conexión emocional: siente orgullo, pertenencia y amor por la institución, como si fuera parte de su familia. Solo el 9,1% presenta un bajo compromiso afectivo, lo que indica desinterés o falta de emoción. Esto sugiere que aunque muchos valoran su entorno, hay espacio para fortalecer el afecto y el sentido de pertenencia más profundo en todos los niveles.

Tabla 10. V1_D2: Normativa

	N	%
Bajo	4	9,1%
Moderado	26	59,1%
Alto	14	31,8%

Figura 3. V1_D2: Normativa



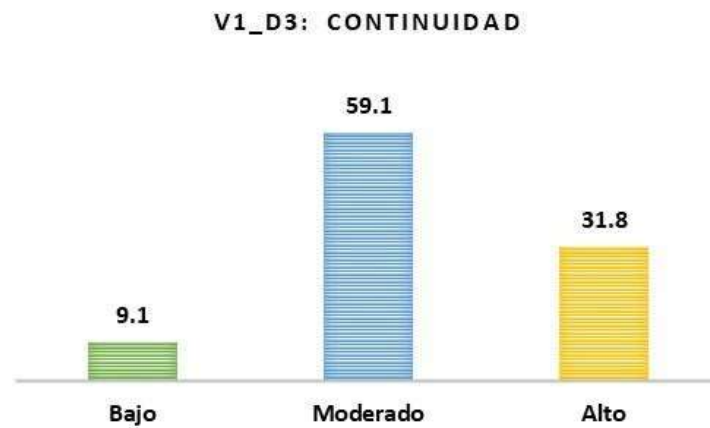
La dimensión normativa revela que el 59,1 % de los docentes tienen un compromiso moderado: sienten cierta obligación de quedarse, pero no siempre por un fuerte sentido ético o moral. Un 31,8 % muestra un alto nivel, lo que indica que actúa por responsabilidad, lealtad y respeto hacia la institución. Solo el 9,1% tiene un bajo compromiso, lo que sugiere que pocos se sienten moralmente ligados. Esto indica que, aunque muchos permanecen por deber, aún hay espacio para fortalecer el sentido de responsabilidad compartida y el compromiso con los valores institucionales.

Tabla 11. V1_D3: Continuidad

V1_D3: Continuidad

	N	%
Bajo	6	13,6%
Moderado	24	54,5%
Alto	14	31,8%

Figura 4. V1_D3: Continuidad



La dimensión de continuidad muestra un 54,5% de los maestros tienen un compromiso moderado, es decir, se quedan por estabilidad o porque otras opciones son difíciles de encontrar, pero no necesariamente por motivación interna. Un 31,8% presenta un alto nivel, lo que indica que consideran su trabajo muy difícil de reemplazar y que salir sería costoso. Solo el 13,6% tiene un bajo compromiso, sugiriendo que para algunos no hay barreras reales para irse. Esto revela que la permanencia se debe más a factores externos (como escasez de empleo) que, a una decisión plenamente voluntaria o emocional, aunque muchos siguen con cierta convicción.

Nivel de las características del Proceso de Aprendizaje en las Ciencias Sociales Según Percepción de los Estudiantes en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024”

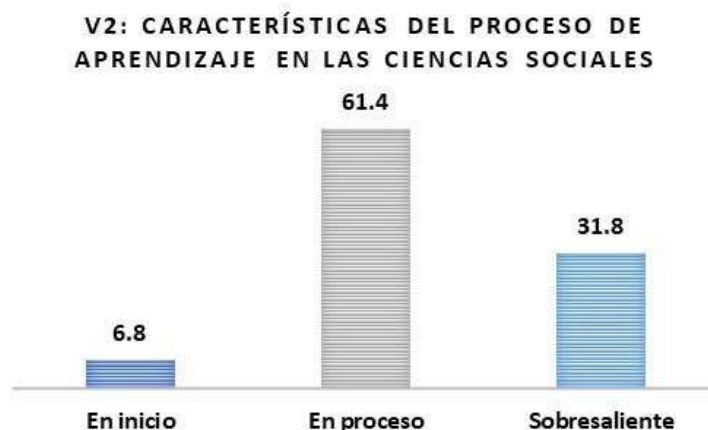
Variable 2: Características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales

Tabla 12. Variable 2: Características de los procesos de aprendizaje en las ciencias sociales

V2: Características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales

	N	%
En inicio	3	6,8%
En proceso	27	61,4%
Sobresaliente	14	31,8%

Figura 5. Variable 2: Características de los procesos de aprendizaje en las ciencias sociales



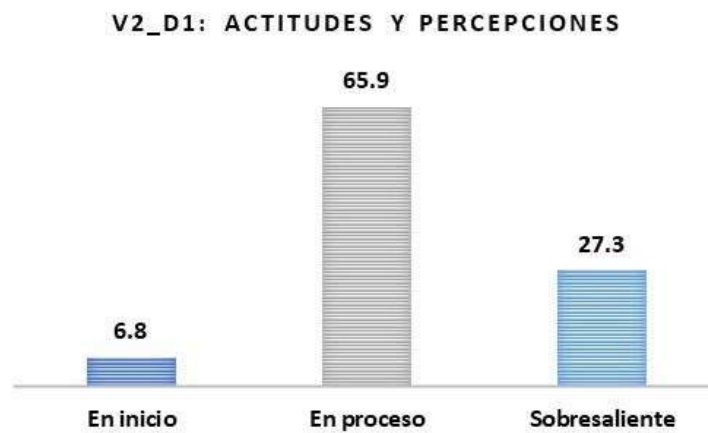
La variable Características de los procesos de aprendizaje en las ciencias sociales muestra la mayoría de los estudiantes (61,4%) están en proceso de desarrollar habilidades críticas y reflexivas, lo que indica que ya aplican estrategias de pensamiento, pero aún no de forma plena o consolidada. Un 31,8% presenta un desempeño sobresaliente, mostrando alto nivel de análisis, argumentación y autorregulación en el aula. Solo el 6,8% se encuentra en inicio, lo que sugiere que pocos aún no han comenzado a integrar estas competencias. Esto revela un entorno con potencial significativo: muchos avanzan, algunos destacan, y hay espacio para apoyar a quienes aún están en etapas iniciales del desarrollo del pensamiento crítico.

Tabla 13. V2_D1: Actitudes y percepciones

V2_D1: Actitudes y percepciones

	N	%
En inicio	3	6,8%
En proceso	29	65,9%
Sobresaliente	12	27,3%

Figura 6. V2_D1: Actitudes y percepciones



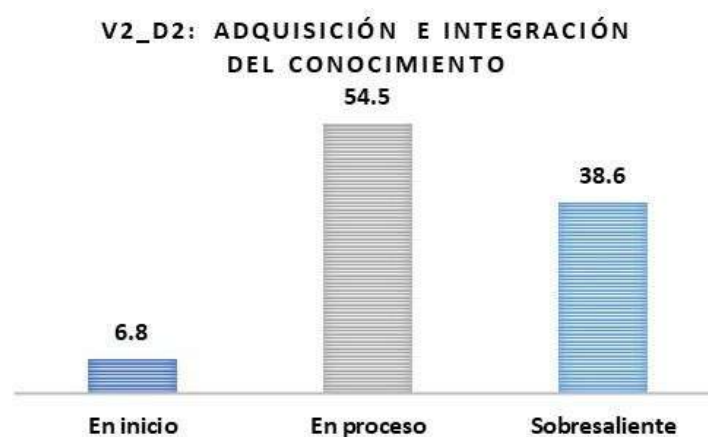
De acuerdo con, la dimensión de actitudes y percepciones muestra que el 65,9% de los alumnos están en proceso de desarrollar una visión positiva y significativa del aprendizaje en ciencias sociales: valoran las actividades, sienten interés y comienzan a entender su importancia, aunque aún no con total convicción. Un 27,3% muestra un desempeño sobresaliente, lo que indica que perciben con claridad el sentido del conocimiento, confían en sus habilidades y se involucran activamente. Solo el 6,8% está en inicio, sugiriendo poca conexión emocional o motivación inicial. Esto refleja que la mayoría ya tiene una actitud favorable, pero se necesita fortalecer el entusiasmo y el sentido de pertenencia al aprendizaje para que todos lleguen a niveles más altos de compromiso.

Tabla 14. V2_D2: Adquisición e integración del conocimiento

V2_D2: Adquisición e integración del conocimiento

	N	%
En inicio	3	6,8%
En proceso	24	54,5%
Sobresaliente	17	38,6%

Figura 7. V2_D2: Adquisición e integración del conocimiento



Con respecto a, la dimensión Adquisición e integración del conocimiento señala un 54,5% de los alumnos están en proceso de construir y relacionar ideas: comprenden contenidos, usan organizadores gráficos y hacen inferencias, pero aún no con total dominio. Un 38,6% presenta un desempeño sobresaliente, lo que indica capacidad para abstraer, analizar, argumentar y conectar conceptos con precisión. Solo el 6,8% está en inicio, lo que sugiere poca habilidad para estructurar el conocimiento. Esto revela que muchos ya aplican estrategias cognitivas, algunos destacan en su pensamiento crítico, y hay oportunidad para apoyar a quienes aún necesitan fortalecer sus procesos de aprendizaje profundo.

Tabla 15. V2_D3: Extendimiento y refinamiento del conocimiento

V2_D3: Extendimiento y refinamiento del conocimiento

	N	%
En inicio	4	9,1%
En proceso	30	68,2%
Sobresaliente	10	22,7%

Figura 8. V2_D3: *Extendimiento y refinamiento del conocimiento*



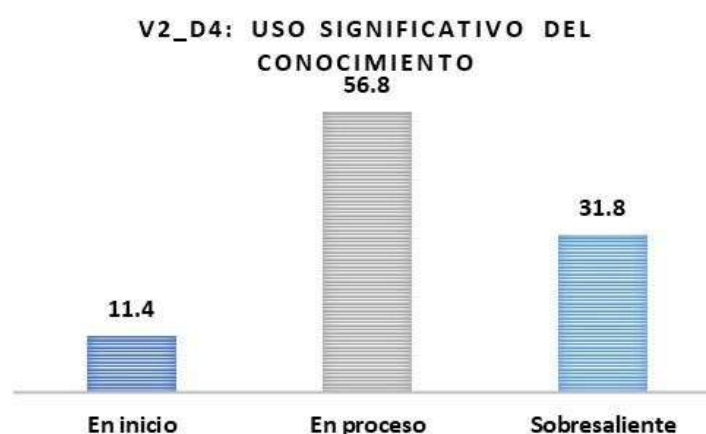
La dimensión Extendimiento y refinamiento del conocimiento muestra que el 68,2% de los alumnos se encuentran en proceso de profundizar su aprendizaje: aplican ideas en nuevos contextos, investigan, proponen soluciones y reflexionan sobre sus errores. Un 22,7% presenta un desempeño sobresaliente, lo que indica capacidad para argumentar con rigor, tomar decisiones críticas y crear modelos propios de pensamiento. Solo el 9,1% está en inicio, sugiriendo poca autonomía o creatividad en el uso del conocimiento. Esto revela que la mayoría ya avanza en el desarrollo del pensamiento crítico, aunque aún hay espacio para fortalecer la innovación, la indagación y el análisis profundo en todos los niveles.

Tabla 16. V2_D4: *Uso significativo del conocimiento*

V2_D4: Uso significativo del conocimiento

	N	%
En inicio	5	11,4%
En proceso	25	56,8%
Sobresaliente	14	31,8%

Figura 9. V2_D4: *Uso significativo del conocimiento*



La dimensión Uso significativo del conocimiento muestra un 56,8% de los alumnos están en proceso de aplicar lo aprendido con sentido: pueden argumentar, tomar decisiones, resolver problemas y reflexionar sobre sus aprendizajes, aunque aún no de forma plena. Un 31,8% presenta un desempeño sobresaliente, lo que indica que usan el conocimiento con propósito, creatividad y crítica en contextos reales. Solo el 11,4% está en inicio, sugiriendo poca conexión entre lo teórico y lo práctico. Esto revela que muchos ya trascienden la memorización, pero se necesita fortalecer la transferencia del conocimiento a situaciones cotidianas y sociales para que todos alcancen niveles más altos de aplicación significativa.

Tabla 17. V2_D5: *Hábitos mentales*

V2_D5: Hábitos mentales		
	N	%
En inicio	5	11,4%
En proceso	26	59,1%
Sobresaliente	13	29,5%

Figura 10. V2_D5: Hábitos mentales



En cuanto a, la dimensión Hábitos mentales muestra un 59,1% de los alumnos están en proceso de desarrollar pensamiento crítico: cuestionan ideas, buscan evidencias, reflexionan y proponen soluciones, aunque aún con inseguridad. Un 29,5% presenta un desempeño sobresaliente, lo que indica que ya aplican hábitos como la precisión, la objetividad y la indagación con autonomía. Solo el 11,4% está en inicio, sugiriendo poca práctica en estas competencias. Esto revela que muchos ya adquieren actitudes intelectuales positivas, pero se necesita fortalecer la constancia y profundidad del pensamiento crítico para que todos desarrollen una mentalidad analítica y reflexiva en su aprendizaje diario.

4.3. Prueba de hipótesis

Análisis de Normalidad

Antes de aplicar cualquier prueba estadística de hipótesis, es esencial saber si las variables de estudio siguen una distribución normal, ya que esto determina si deben utilizarse pruebas paramétricas o no paramétricas.

Para ello, se utilizaron dos pruebas:

- ✓ Kolmogórov-Smirnov (K-S)
- ✓ Shapiro-Wilk (S-W) → **Más adecuada para muestras pequeñas** ($n < 50$)

En esta parte es importante mencionar que de acuerdo con las características de

las hipótesis específicas los considerandos de la siguiente tabla:

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk			
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
V1: Compromiso Organizacional	,221	44	,000	,881	44	,000
V2: Características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales	,154	44	,011	,916	44	,004
➤ “actitudes y percepciones” y la “adquisición e integración del conocimiento”	,180	44	,001	,916	44	,003
➤ “extender y refinar el conocimiento” y el “uso significativo del conocimiento”	,210	44	,000	,891	44	,001
➤ “Hábitos mentales”	,165	44	,004	,937	44	,019

a. Corrección de significación de Lilliefors

Resumen para toma de decisiones:

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a	Shapiro-Wilk	Distribución Normal
	Sig.	Sig.	
V1: Compromiso Organizacional	,000	,000	No normal
V2: Características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales	,011	,004	No normal
➤ “actitudes y percepciones” y la “adquisición e integración del conocimiento”	,001	,003	No normal
➤ “extender y refinar el conocimiento” y el “uso significativo del conocimiento”	,000	,001	No normal
➤ “Hábitos mentales”	,004	,019	No normal

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se concluye que los datos no presentan una distribución normal, ya que los resultados de las pruebas de normalidad revelaron cifras significativas ($p < 0.05$). Por lo tanto, no es apropiado utilizar la correlación de Pearson. En vez de eso, se utilizará la correlación de Spearman, que es apropiada para datos no normales y ordinales.

Hipótesis general:

H_1 = “Existe relación entre el compromiso organizacional y las características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024..

H_0 = “No existe relación entre el compromiso organizacional y las características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024.

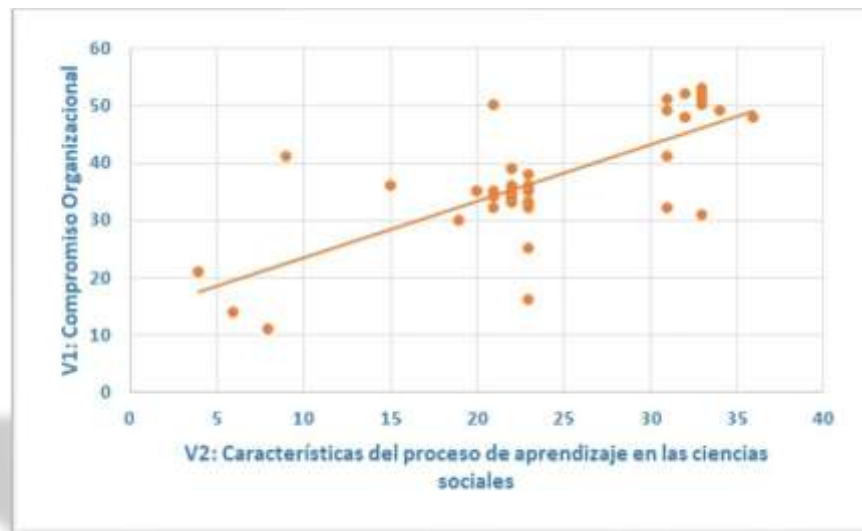
Correlaciones

V1: Compromiso Organizacional

V2: Características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales

Rho de Spearman	V1: Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,528**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
		Coeficiente de correlación	,528**	1,000
	V2: Características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44
		Coeficiente de correlación	,528**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.

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



La valoración entre el compromiso organizacional y el proceso de aprendizaje es fuerte ($r = 0,528$ $p < 0,01$), según la escala de valoración, lo cual señala una relación clara y positiva. Cuando los docentes se sienten conectados emocional, ética y profesionalmente con la institución, fomentan un aula más crítica, reflexiva y significativa. Un docente comprometido inspira a sus estudiantes a pensar con profundidad, argumentar con rigor y construir conocimiento con sentido. Este hallazgo no solo es estadísticamente significativo, sino profundamente esperanzador: cuidar el vínculo del docente con su trabajo transforma directamente la calidad del aprendizaje. Invertir en compromiso es, sin duda, invertir en educación de calidad.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica (1):

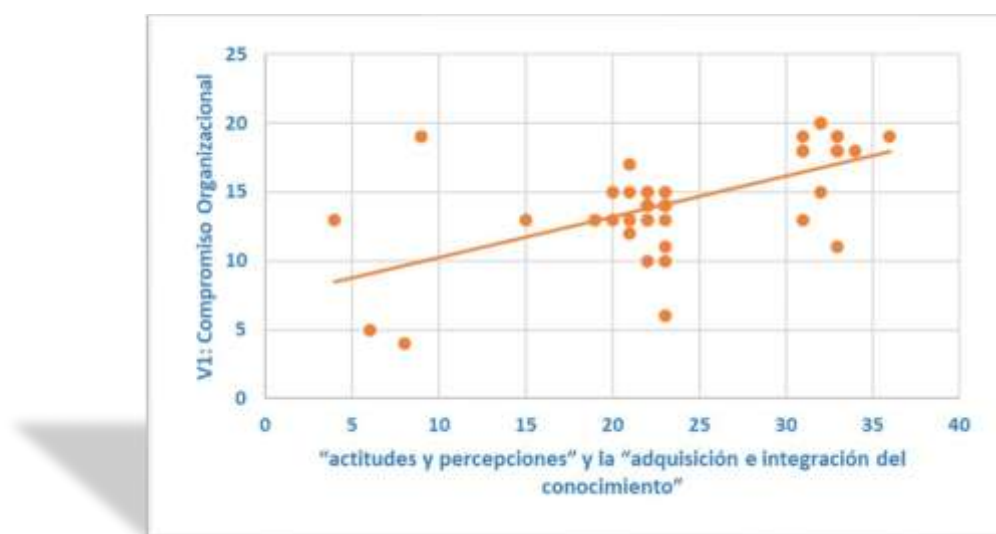
H_1 = “Existe relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones “actitudes y percepciones” y la “adquisición e integración del conocimiento”; en el proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024”.

H_0 = “No existe relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones “actitudes y percepciones” y la “adquisición e integración del conocimiento”; en el

proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024”.

Rho de Spearman	V1: Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,507**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	“actitudes y percepciones” y la “adquisición e integración del conocimiento”	Coefficiente de correlación	,507**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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



Con respecto a, la calificación entre el compromiso organizacional del docente y la obtención e integración de conocimientos, así como las dimensiones de percepciones y actitudes es fuerte y significativa ($r = 0,507$, $p < 0,01$), lo que revela un vínculo poderoso: cuando los docentes se sienten emocionalmente conectados con su institución, no solo transmiten entusiasmo, sino que también fomentan un ambiente donde los estudiantes valoran el aprendizaje, comprenden mejor los contenidos y

construyen conocimiento con sentido. Esto no es solo educación, es transformación. Cada docente comprometido se convierte en un faro que guía a sus estudiantes hacia un pensamiento más profundo, crítico y significativo. Es una señal clara: cuidar al docente es sembrar el futuro de la educación.

Hipótesis específica 2

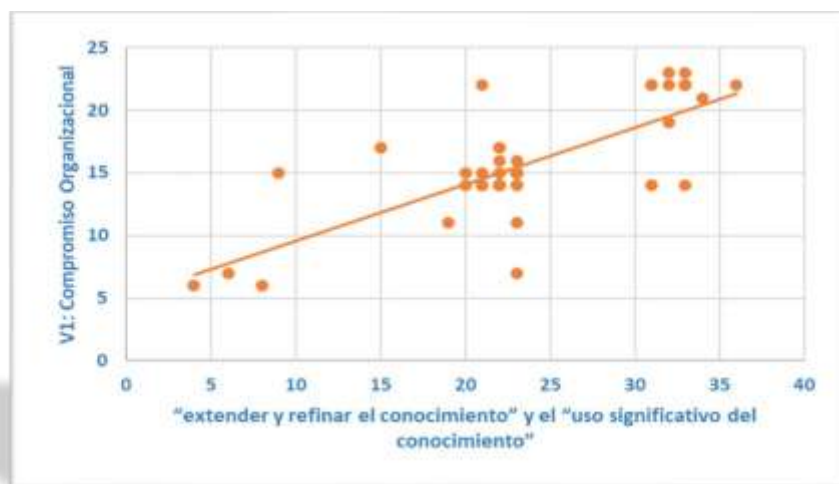
H_1 = “Existe relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones “extender y refinar el conocimiento” y el “uso significativo del conocimiento”; en el proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024”

H_0 = “No existe relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones “extender y refinar el conocimiento” y el “uso significativo del conocimiento”; en el proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024”.

Correlaciones

		VI: Compromiso Organizacional		“extender y refinar el conocimiento” y el “uso significativo del conocimiento”
Rho de Spearman	VI: Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,563**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	“extender y refinar el conocimiento” y el “uso significativo del conocimiento”	Coefficiente de correlación	,563**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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



En cuanto a, calificación entre el compromiso organizacional del docente y las dimensiones de extender y refinar conocimientos junto con el uso significativo del conocimiento es fuerte y significativa ($r = 0,563$, $p < 0,01$), lo que revela un vínculo poderoso: cuando los profesores se sienten plenamente comprometidos con su institución, no solo enseñan contenidos, sino que inspiran a sus estudiantes a ir más allá. Fomentan la indagación, la creatividad y la aplicación crítica del saber en contextos reales. Esto transforma el aula en un espacio donde el pensamiento no se detiene, sino que crece, se adapta y se convierte en herramienta para entender y cambiar el mundo.

Hipótesis específica 3

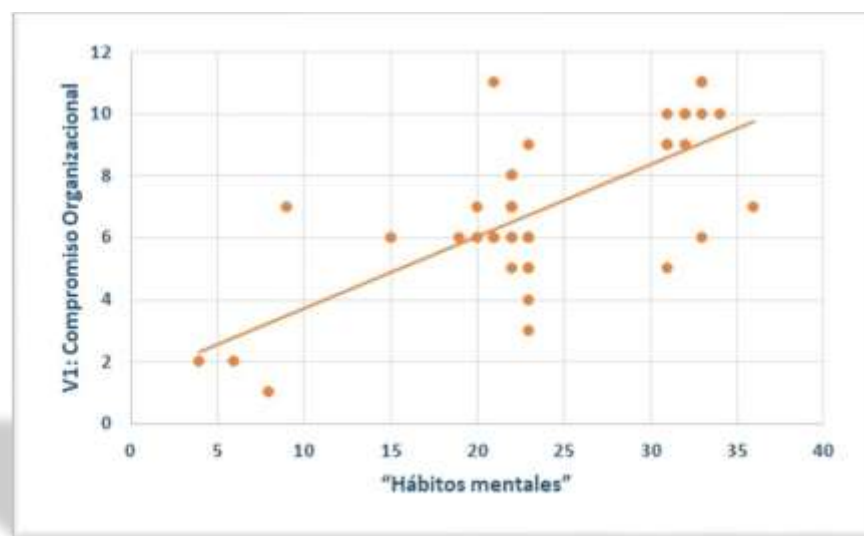
H₁ = “Existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión “Hábitos mentales”; en el del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024”

H₀ = “No existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión “Hábitos mentales”; en el del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los alumnos en el LIIP “Amauta” del C. P. de Paragsha – Pasco – 2024”.

Correlaciones

			V1: Compromiso Organizacional	"Hábitos mentales"
Rho de Spearman	V1: Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,517**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	"Hábitos mentales"	Coefficiente de correlación	,517**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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



La calificación entre el compromiso organizacional del docente y los hábitos mentales es fuerte y significativa ($r = 0,517$, $p < 0,01$), lo que revela que cuando un docente se siente conectado emocional, ética y profesionalmente con su institución, también cultiva en sus estudiantes una forma más crítica, reflexiva y rigurosa de pensar. No solo enseña contenidos, sino que modela actitudes como la curiosidad, la precisión, la argumentación objetiva y la disposición a cuestionar. Esto transforma el aula en un espacio donde el pensamiento no es pasivo, sino activo, constante y consciente.

Los resultados de todas las hipótesis son alentadores y significativos: el compromiso organizacional del docente no es solo un sentimiento, sino una fuerza que transforma el aula. Las correlaciones fuertes ($r > 0,50$) muestran que cuando los

docentes se sienten valorados, con pertenencia y motivación, sus estudiantes aprenden mejor, piensan más profundo, argumentan con criterio y desarrollan hábitos mentales poderosos.

4.4. Discusión de resultados

Los resultados del análisis de la prueba Rho de Spearman, que se utilizó para examinar la relación entre las características del proceso de aprendizaje en ciencias sociales y el compromiso organizacional, muestran una valoración entre ambos elementos es fuerte ($r = 0,528$ $p < 0,01$), según la escala de valoración, lo que indica una relación clara y positiva. Cuando los docentes se sienten conectados emocional, ética y profesionalmente con la institución, fomentan un aula más crítica, reflexiva y significativa. Un docente comprometido inspira a sus estudiantes a pensar con profundidad, argumentar con rigor y construir conocimiento con sentido. Este hallazgo no solo es estadísticamente significativo, sino profundamente esperanzador: cuidar el vínculo del docente con su trabajo transforma directamente la calidad del aprendizaje. Invertir en compromiso es, sin duda, invertir en educación de calidad.

El estudio Navarro, (2023), Investigó “COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN LOS DOCENTES DE UN CENTRO EDUCATIVO DE JAUJA EN EL AÑO 2023.”, realizado en Huancayo; con el propósito: establecer la correlación entre el compromiso organizacional y el rendimiento en el trabajo, de acuerdo con los profesores de la institución educativa integrada Juan Máximo Villar de Jauja durante 2023.

Además, sus descubrimientos indicaron que los universitarios con un compromiso organizacional más alto también tenían niveles más elevados de reconocimiento, aprendizaje y satisfacción en cada uno de sus trabajos.

Por otro lado, Rivera, (2020), Investigó Villena, (2022), Investigó GESTIÓN

EDUCATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS EMPLEADOS DEL INSTITUTO EDUCACIONAL J.E.C. ANTONIO ÁLVAREZ DE ARENALES – HUAYLLAY, 2019", con la finalidad de establecer el grado de influencia que tiene la gestión educativa en el compromiso organizacional de los trabajadores del instituto educacional JEC Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019. Los hallazgos revelaron que hay un alto grado de incidencia positiva entre el compromiso organizacional y la gestión educativa, con una correlación de Pearson de 0,911**, lo cual sugiere una correlación positiva significativa. Esto demuestra que a medida que la gestión educativa mejora, también aumenta el compromiso organizacional de los miembros de la Institución Educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales - Huayllay.

Por ello, los hallazgos de nuestro estudio refuerzan el compromiso organizacional como un factor motivador para crear óptimas cualidades del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales en los alumnos, dado que, a medida que se mejora el compromiso organizacional, aumentan los niveles de las características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales en los alumnos.

CONCLUSIONES

- 1) Sobre el objetivo general; los resultados revelan que el estudio de la prueba de Rho de Spearman, que se utilizó para valorar las variables del compromiso organizacional y el proceso de aprendizaje es fuerte ($r = 0,528$ $p < 0,01$), según la escala de valoración, lo que indica una relación clara y positiva. Cuando los docentes se sienten conectados emocional, ética y profesionalmente con la institución, fomentan un aula más crítica, reflexiva y significativa. Un docente comprometido inspira a sus estudiantes a pensar con profundidad, argumentar con rigor y construir conocimiento con sentido. Este hallazgo no solo es estadísticamente significativo, sino profundamente esperanzador: cuidar el vínculo del docente con su trabajo transforma directamente la calidad del aprendizaje. Invertir en compromiso es, sin duda, invertir en educación de calidad.
- 2) Sobre el propósito específico 1); la conexión entre el compromiso del profesor con la organización y las dimensiones de actitudes y percepciones, así como la incorporación e integración del conocimiento es fuerte y significativa ($r = 0,507$, $p < 0,01$), lo que revela un vínculo poderoso: cuando los docentes se sienten emocionalmente conectados con su institución, no solo transmiten entusiasmo, sino que también fomentan un ambiente donde los estudiantes valoran el aprendizaje, comprenden mejor los contenidos y construyen conocimiento con sentido. Esto no es solo educación, es transformación. Cada docente comprometido se convierte en un faro que guía a sus estudiantes hacia un pensamiento más profundo, crítico y significativo. Es una señal clara: cuidar al docente es sembrar el futuro de la educación.
- 3) Sobre el propósito específico 2); la conexión entre el compromiso organizacional del maestro y las dimensiones de ampliar y perfeccionar el conocimiento, así como la utilización significativa del saber es fuerte y significativa ($r = 0,563$, $p < 0,01$), lo que revela un vínculo poderoso: cuando los profesores se sienten plenamente comprometidos

con su institución, no solo enseñan contenidos, sino que inspiran a sus estudiantes a ir más allá. Fomentan la indagación, la creatividad y la aplicación crítica del saber en contextos reales. Esto transforma el aula en un espacio donde el pensamiento no se detiene, sino que crece, se adapta y se convierte en herramienta para entender y cambiar el mundo.

- 4) Sobre el objetivo específico 3); señala sobre la relación entre el compromiso organizacional del docente y los hábitos mentales es fuerte y significativa ($r = 0,517$, $p < 0,01$), lo que revela que cuando un docente se siente conectado emocional, ética y profesionalmente con su institución, también cultiva en sus estudiantes una forma más crítica, reflexiva y rigurosa de pensar. No solo enseña contenidos, sino que modela actitudes como la curiosidad, la precisión, la argumentación objetiva y la disposición a cuestionar. Esto transforma el aula en un espacio donde el pensamiento no es pasivo, sino activo, constante y consciente.

RECOMENDACIONES

- 1) Diseñar y llevar a cabo estudios con una muestra más amplia, o tomar en cuenta elementos extra que podrían tener un impacto en los resultados del compromiso institucional y las características del proceso de aprendizaje de las ciencias sociales según la perspectiva de alumnos de educación secundaria.
- 2) Implementar programas a través del área de proyección social para fortalecer las variables que se estudiaron.
- 3) Se recomienda que se realice un trabajo de investigación aplicado como secuencia de los resultados obtenidos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allen M. (2010). Desarrollo del Talento Humano: basado en Competencias. (2da. Ed). Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (2008) Desempeño por competencias: evaluación de 360° (2^{da} Ed.). Buenos Aires: Editorial Granica
- Aliaga, B.K., y Neyra, M. (2020). Validación del instrumento CO (Compromiso Organizacional) en docentes de instituciones privadas del distrito de Lurigancho, Lima, 2020. (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana Unión. Revista De Investigación Valor Agregado, 7(1), 11 - 21.<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>
- Becerra, O. (2020). “Aprendizaje organizacional y compromiso institucional en la facultad de ciencias administrativas y contables de la universidad peruana los andes, lima, 2017, 2020”, realizado en lima, tesis para obtener el grado académico de maestro en docencia universitario y gestión educativa
- Cajiao, F. (1989) *Pedagogía de las ciencias sociales*. Bogotá: Fundación Fes y TM Editores.
- Castro, L. (2005). Diccionario de ciencias de la educación. Lima: Seguro Editores.
- Corrales, R.Y. y Pucho, Y.M. (2020) Compromiso Organizacional y Motivación para producir en el personal Docente de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de la Ciudad de Cusco. Recuperado de <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4230>
- Dávila de León C. & Jiménez García G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Revista de Psicología, 32 (2),272-302. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337832618004>
- Dávila y Jiménez (2014) Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. Universidad Católica del Perú.
- De la Torre, S. (2013). La creatividad aplicada. Buenos Aires: Magisterio del Rio de la Plata.
- Entwistle, N. (1988). La comprensión del aprendizaje en el aula. Temas de Educación. Paidós. MEC.
- Ferbandez, M. (2022).** “El compromiso organizacional y su implicancia en fortalecimiento institucional del hospital regional Daniel Alcides Carrión Pasco - 2022”, Realizado en Cerro de Pasco, Tesis para optar el grado académico de Maestro en: Ciencias de la Administración Mención: Gestión Pública y Desarrollo Local
- González, C. & García, N. (2007). La motivación y los métodos de evaluación como variables

- fundamentales para estimular el aprendizaje autónomo. Red U. Revista de Docencia Universitaria, (2). Recuperado de: http://www.redu.um.es/Red_U/2.
- González, R. (1997). Concepciones y enfoques de aprendizaje Revista de Psicodidáctica, núm. 4, 1997, pp. 5-39
- Hernández, R.; Fernández C. y Baptista, M. (2014) Metodología de la investigación. (6ta Ed.) México: Mc Graw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Loli, A. (2006) Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de lima y su relación con algunas variables demográficas. Industrial Data, vol. 10, núm. 2, julio-diciembre, 2007, pp. 30-37 Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, Perú. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/816/81620574005.pdf>
- Marzano, R.J., y Pickering, D.J. (2005). Dimensiones del aprendizaje. Manual para el maestro (2da Ed.). México: edición en español, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO)
- Marzano, R. J. (1992) Un aula diferente: la enseñanza con dimensiones de aprendizaje. Alexandria, Virginia: Asociación para la Supervisión y el Desarrollo del Currículo (ASCD).
- McAnally, L. (2005). Diseño educativo basado en las dimensiones del aprendizaje. Revista Apertura, vol. 5, núm. 1, 2005, pp. 31-43 Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/688/68850104.pdf>
- Meyer, P. y Allen, J. (1993) Compromiso con la organización y las ocupaciones: extensión y prueba de una conceptualización de tres componentes, Revista de psicología aplicada. Vol 78, 4, 538-551
- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991) Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. Human Resource Management Review, 1, pp. 61-98.
- Meyer, J.P. Herscovitch, L. (2001) Compromiso en el lugar de trabajo: hacia un modelo general. Human Resource Management Review, 11, pp. 299-326.
- Navarro, Y. (2023).** “Compromiso organizacional y desempeño laboral según los docentes de un centro educativo de jauja en el año 2023.”, realizado en Huancayo, Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Ciencias y Tecnologías de la Comunicación.
- Pardo, H. y Cobo, C. (2020). Expandir la universidad más allá de la enseñanza remota de emergencia. Ideas hacia un modelo híbrido postpandemia, Barcelona, Outliers School.
- Panadero, E., y Alonso, J. (2014) ¿Cómo autorregulan nuestros alumnos? Revisión del modelo cíclico de Zimmerman sobre autorregulación del aprendizaje. Universidad de Murcia Murcia, España. Anales de Psicología, vol. 30, núm. 2, mayo-agosto, 2014, pp. 450-

- Paz, R. (2024). “Las estrategias didácticas en el proceso de enseñanza y aprendizaje de lengua de los estudiantes de 4to grado de educación general básica en la escuela san pablo de la ciudad de Riobamba, en el período lectivo 2023-2024.”, realizado en Riobamba, Ecuador. Tesis para obtención del título de Licenciado/a en Ciencias de la Educación.
- Peñalos, E., Landa, P., y Vega, C.Z. (2006). Aprendizaje Autorregulado: Una Revisión Conceptual. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*. Vol. 9 No. 2 agosto de 2006 /p.1-21
- Robbins (2004) *Comportamiento Organizacional*. Editorial Prentice Hall. 7a. Ed. México.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2005) *Administración*. (8va Ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S. & Judge, T. (2009) *Comportamiento organizacional*. (13era Ed.). México: Pearson Educación.
- Ruiz de Alba, J. (2013) El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda época. Número: 1 (2013). Páginas: 67 – 86. Universidad de Málaga. Recuperado de: [file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-ElCompromisoOrganizacional-5089649%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-ElCompromisoOrganizacional-5089649%20(2).pdf)
- Saenz, S. (2021). “Las competencias sociales orientadas al aprendizaje del inglés en estudiantes de la educación básica”, realizado en Santiago, tesis para optar al grado de magíster en gestión de personas y dinámica organizacional.
- Sanabria, Z. (2020). Educación virtual: oportunidad para “aprender a aprender”. *Revista análisis Carolina*. Recuperado de <https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2020/07/AC-42.-2020.pdf>
- Trejo, B. (2020). “COMPROMISO ORGANIZACIONAL, RECONOCIMIENTO, APRENDIZAJE Y SATISFACCIÓN EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE VILLA EL SALVADOR.”, realizado en Lima, Tesis para obtener el título de licenciado en psicología.
- Zimmerman, B. (1989). A Social Cognitive View of Self-Regulated Academic Learning. *Journal of Educational Psychology*, 0022-0663, September 1, Vol. 81, Issue 3
- Zimmerman, B. (2000) Attaining self-regulation: a social cognitive perspective. En M. Boakerts, P. Pintrich y M. Zeidner (Eds.), *Handbook of self-regulation*. San Diego, Academic Press, pp. 13-39
- Vargas, K.A. (2020). Enseñanza aprendizaje virtual en tiempos de pandemia.

(Tesis).Universidad Estatal del Sur De Manabí, Ecuador.

Villena, Á. (2022). “GESTIÓN EDUCATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA J.E.C. ANTONIO ÁLVAREZ DE ARENALES – HUAYLLAY, 2019.”, Realizado en Cerro de Pasco, Tesis para optar el grado académico de Maestro en: Ciencias de la Administración
Mención: Gestión Pública y Desarrollo Local.

ANEXOS

ANEXO N° 01

“CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (CO)”

(Allen & Meyer, 1991; Adaptado por Callupe y Castañeda, 2024).

Estimado estudiante, se le solicita que resuelva el presente es un cuestionario, el que es totalmente anónimo, no hay respuesta correctas o incorrectas; se le pide no dejar de responder alguna; marque la que considere pertinente de acuerdo a su apreciación.

Donde:

No (0), A veces (1), Sí (2)

ÍTEMS	0	1	2
1. El docente disfruta hablando de la institución con gente que no pertenece a ella.	0	1	2
2. Para el docente esta institución tiene un gran significado.	0	1	2
3. Realmente el docente siente como si los problemas de esta institución fueran sus propios problemas.	0	1	2
4. El docente se siento como parte de una familia en esta institución	0	1	2
5. El docente tiene una fuerte sensación de pertenecer a la institución	0	1	2
6. El docente es muy feliz pasando el resto de su tiempo laboral en esta institución.	0	1	2
7. El docente manifiesta que una de las principales razones por las que continua trabajando en esta institución es porque siente la obligación ética de permanecer en ella	0	1	2
8. El docente manifiesta que se sentiría culpable si dejase ahora la institución, considerando todo lo que dio.	0	1	2
9. El docente dice que le debe mucho a esta institución.	0	1	2
10. El docente dice que la institución se merece toda su lealtad	0	1	2
11. El docente dice que no abandonaría la institución, porque se siento obligado con toda su gente.	0	1	2
12. El docente dice que aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a la institución.	0	1	2
13. El docente dice que una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y consideración que tengo aquí.	0	1	2
14. El docente dice que creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	0	1	2
15. El docente dice que uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	0	1	2
16. El docente dice que ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo	0	1	2
17. El docente dice que Actualmente trabajo en esta institución más por autorrealización y gusto que por necesidad.	0	1	2
18. El docente dice que demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución	0	1	2

ANEXO N° 02

Instrumento de investigación

“CUESTIONARIO DE DIMENSIONES DEL APRENDIZAJE”

(Marzano y Pickering, 2005; Adaptado por Callupe y Castañeda, 2024).)

Estimado estudiantes el presente cuestionario es anónimo, presenta ítems en referencia a las características del proceso de aprendizaje de las ciencias sociales, no hay respuesta correctas o incorrectas; se le pide responder el total de las interrogantes. Donde:

Nunca (0), Casi siempre (1), Siempre (2)

ÍTEMS	0	1	2
1. ¿En el aula se evidencia un trato cordial antes, durante y después de las actividades entre docente y estudiantes y entre estudiantes?	0	1	2
2. ¿En el aula se establece y practican las reglas, normas o políticas para el aprendizaje?	0	1	2
3. ¿Consideras lo valioso e interesante de las tareas o actividades de aprendizaje?	0	1	2
4. ¿Muestras confianza y reconocen sus habilidades para terminar las tareas?	0	1	2
5. ¿Tienes claro las instrucciones y exigencia de las diversas tareas?	0	1	2
6. ¿Comprendes el sentido e importancia del conocimiento teórico con facilidad?	0	1	2
7. ¿En el aula estableces tiempos para realizar organizadores gráficos del conocimiento teórico?	0	1	2
8. ¿Utilizas la exposición oral para que expliques lo aprendido?	0	1	2
9. ¿Logras construir sus propios modelos (procesos) desde las experiencias de aprendizaje?	0	1	2
10. ¿Eres capaz de reconocer y describir los errores de procedimientos en el desarrollo de tareas o actividades?	0	1	2
11. ¿Logras explicar y ejemplificar cómo interiorizan su aprendizaje?	0	1	2
12. ¿Logras aprender a identificar y articular similitudes y diferencias entre dos o más hechos, con precisión?	0	1	2
13. ¿Eres capaz de clasificar información argumentando los criterios de organización?	0	1	2
14. ¿Logras abstraer planteamientos claros de textos leídos leída, con precisión?	0	1	2
15. ¿Te expresas con claridad logrando inferir generalizaciones o principios e inferir conclusiones no declaradas desde información o situaciones específicas?	0	1	2
16. ¿Los debates, conversaciones o diálogos que se dan en aula, son afirmaciones argumentadas con objetividad?	0	1	2
17. ¿En el aula tanto docente como estudiantes logran identificar deficiencias de conocimiento (lógica fallida, confundir hechos, referencias débiles) para superarlas?	0	1	2
18. ¿En el aula tanto docente como estudiantes identifican, razones y lógica de las diversas perspectivas respecto a la información tratada?	0	1	2
19. ¿En el aula se genera estrategias para elegir entre opciones (toma de decisiones) en el desarrollo de las actividades?	0	1	2
20. ¿Cuándo se presenta inconvenientes o condiciones limitantes en las sesiones o actividades de aprendizaje, estudiantes y docentes dan solución inmediata para continuar?	0	1	2
21. ¿Te preocupas en crear modelos o procesos para mejorar tareas o aprendizaje?	0	1	2
22. ¿Te preocupa indagar experimentalmente para comprobar sus predicciones o hipótesis referente a algún tema o hecho?	0	1	2
23. ¿En el aula se realiza la investigación para identificar y resolver asuntos confusos o contradictorios?	0	1	2
24. ¿En el aula utilizan el análisis para conocer cómo interactúan entre si los conocimientos, habilidades y procedimientos aprendidos?	0	1	2
25. ¿Eres preciso (a) y buscas la precisión en el desarrollo de procedimientos?	0	1	2
26. ¿Es de costumbre que los estudiantes aclaren todo lo que resulte confuso en su aprendizaje?	0	1	2
27. ¿Ante dificultades para aprender los estudiantes buscan salidas y proponen un nuevo método, estilo, actitud o nuevas ideas?	0	1	2
28. ¿Logras “fineza de percepción”, porque eres buen o buena observador (a), captas detalles y también situaciones globales de los hechos o información?	0	1	2
29. ¿Los estudiantes lograron habituarse a reflexionar sobre su aprendizaje?	0	1	2
30. ¿Los estudiantes demuestran que planifican y que se esfuerzan cuando estudian?	0	1	2

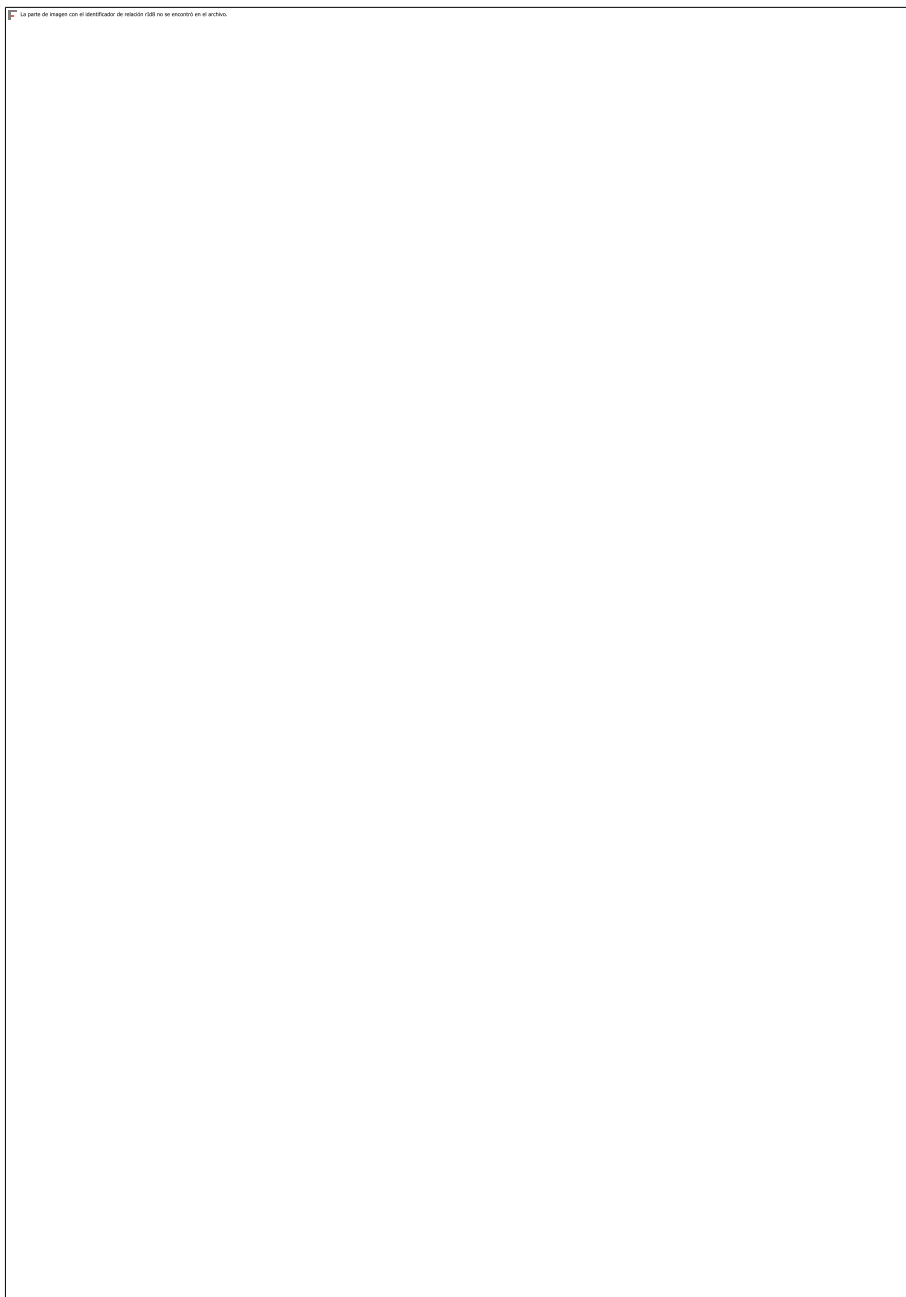
ANEXO N°03

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Medida	Instrumento	Metodología
Problema general ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LII “Amauta” del C.P. de Pragsha-Pasco-2024?	Objetivo general Determinar la relación existe entre el compromiso organizacional y las características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LII “Amauta” del C.P. de Pragsha-Pasco-2024.	Hipótesis general “Existe relación entre el compromiso organizacional y las características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LII “Amauta” del C.P. de Pragsha-Pasco-2024”.	Variable 1 Compromiso organizacional	Afectiva	- Apego emocional - Satisfacción por ambiente laboral	Escala ordinal	“Cuestionario de Compromiso Organizacional (CO)” Autor: Allen & Meyer (1991), Adaptación: Las autoras. (2024).	
				Normativa	- Retribución o agradecimiento - Sentimiento permanencia			
				Continuidad	- Apego de carácter material - Reconocimiento de costos asociados			
Problemas Específicos – ¿Existe relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones “actitudes y percepciones” y la “adquisición e integración del conocimiento” de las características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LII “Amauta” del C.P. de Pragsha-Pasco-2024? – ¿Existe relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones “extender y refinar el conocimiento” y el “uso significativo del conocimiento” de las características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LII “Amauta” del C.P. de Pragsha-Pasco-2024? – ¿Existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión “Hábitos mentales” de las características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LII “Amauta” del C.P. de Pragsha-Pasco-2024?	Objetivos Específicos -Identificar la relación que existe entre el compromiso organizacional y las dimensiones “actitudes y percepciones” y la “adquisición e integración del conocimiento” de las características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LII “Amauta” del C.P. de Pragsha-Pasco-2024. -Establecer la relación que existe entre el compromiso organizacional y las dimensiones “extender y refinar el conocimiento” y el “uso significativo del conocimiento” de las características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LII “Amauta” del C.P. de Pragsha-Pasco-2024. -Demostrar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la dimensión “Hábitos mentales” de las características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LII “Amauta” del C.P. de Pragsha-Pasco-2024.	Hipótesis específicas -“Existe relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones “actitudes y percepciones” y la “adquisición e integración del conocimiento” de las características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LII “Amauta” del C.P. de Pragsha-Pasco-2024?”. -“Existe relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones “extender y refinar el conocimiento” y el “uso significativo del conocimiento” de las características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LII “Amauta” del C.P. de Pragsha-Pasco-2024”. -“Existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión “Hábitos mentales” de las características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales según percepción de los estudiantes en el LII “Amauta” del C.P. de Pragsha-Pasco-2024”.	Variable 2 Características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales	Actitudes y percepciones	- Ambiente de aula - Tareas en el aula	Escala ordinal	“Cuestionario de dimensiones del aprendizaje” Modelo de aprendizaje de: Marzano y Pickering (2005). Adaptación: Las autoras. (2024)	Tipo: Básico. Nivel: Descriptiva correlacional Método: Científico. Diseño: No experimental Transaccional.
				Adquirir e integrar el conocimiento	- Construir sentido - Organizar - Almacenar - Construir modelos - Dar forma - Interiorizar			
				Extender y refinar el conocimiento	- Comparar - Clasificar - Abstractar - Razonamiento inductivo, deductivo - Construir apoyos - Analizar errores - Analizar perspectivas			
				Uso significativo del conocimiento	- Toma de decisiones - Solución de problemas - Invención - Indagación experimental - Investigación - Análisis de sistema			
				Hábitos mentales	- Pensamiento crítico - Pensamiento creativo - Autoaprendizaje			

ANEXO N°04

Fichas de validación





La parte de imagen con el identificador de relación R588 no se encontró en el archivo.

 La parte de imagen con el identificador de relación (idR) no se encontró en el archivo.

 La parte de imagen con el identificador de relación 0000 no se encontró en el archivo.

 La parte de imagen con el identificador de relación 0000 no se encontró en el archivo.

 La parte de imagen con el identificador de relación 0000 no se encontró en el archivo.

ANEXO N°05

Base de datos de las Variable 1 y 2

Variable 1: Compromiso Organizacional

Ítem s	V1_A_01	V1_A_02	V1_A_03	V1_A_04	V1_A_05	V1_A_06	V1_N_07	V1_N_08	V1_N_09	V1_N_10	V1_N_11	V1_N_12	V1_C_13	V1_C_14	V1_C_15	V1_C_16	V1_C_17	V1_C_18
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	14	15	16	17	18
1	2	1	2	0	1	2	0	2	2	1	0	1	2	1	2	1	0	2
2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	0	0
3	0	2	1	2	2	1	2	2	1	1	0	1	2	2	1	1	2	0
4	1	1	2	1	2	1	2	2	1	0	1	1	2	1	2	1	1	1
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	1	2	2	1	2	2
6	2	1	2	1	0	1	2	1	2	0	1	2	2	2	1	0	1	1
7	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	0	1	2	1	2
8	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	0	2	1	1	1	2	2	2	0	1	2	1	1	2	0	1	1	2
10	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
11	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
12	0	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2
13	1	1	0	2	0	1	2	0	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1
14	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0
15	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	2	1	0
16	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	0	1	1	2
17	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
18	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	1	1	1	0	1	2	2	1	0	1	2	1	1	2	0	1	1	2
21	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
22	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2
23	2	1	2	0	1	0	0	2	2	1	2	1	1	1	1	2	0	2
24	1	2	1	0	2	1	2	1	0	1	2	1	2	2	2	2	0	0
25	0	2	1	2	1	2	0	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	0
26	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	0	1	0	1
27	1	1	0	0	1	0	1	2	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
28	2	1	2	1	0	1	2	1	0	0	1	2	2	2	1	0	1	1
29	1	1	1	2	2	0	1	2	1	1	2	1	1	0	1	2	1	2

Ítem s	V1_A_01	V1_A_02	V1_A_03	V1_A_04	V1_A_05	V1_A_06	V1_N_07	V1_N_08	V1_N_09	V1_N_10	V1_N_11	V1_N_12	V1_C_13	V1_C_14	V1_C_15	V1_C_16	V1_C_17	V1_C_18
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	14	15	16	17	18
30	2	2	1	0	2	0	1	2	2	1	0	2	0	0	1	2	2	2
31	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0
32	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
33	2	1	2	1	1	1	2	1	0	0	1	2	2	2	1	1	1	1
34	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
35	2	2	1	1	2	0	1	2	1	1	0	2	1	1	1	1	2	2
36	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	0	2	2	2	2	2
37	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2
38	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
39	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	0
40	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0
41	1	2	1	0	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	0	0
42	0	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2
44	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	0	1	1

Variable 2: Características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales

items																															
	V2_AP_01	V2_AP_02	V2_AP_03	V2_AP_04	V2_AP_05	V2_AIC_06	V2_AIC_07	V2_AIC_08	V2_AIC_09	V2_AIC_10	V2_AIC_11	V2_ERC_12	V2_ERC_13	V2_ERC_14	V2_ERC_15	V2_ERC_16	V2_ERC_17	V2_ERC_18	V2_USC_19	V2_USC_20	V2_USC_21	V2_USC_22	V2_USC_23	V2_USC_24	V2_HM_25	V2_HM_26	V2_HM_27	V2_HM_28	V2_HM_29	V2_HM_30	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	1	2	1	0	1	2	1	2	1	1	2	1	1	0	2	1	2	1	0	1	1	1	1	2	1	2	0	1	1	0	
2	2	1	2	1	1	1	2	2	0	1	1	0	0	1	0	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	0	2	1	0	2	
3	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	0	1	2	1	2	1	1	0	0	2	1	1	1	2	0	2	0	1	1	2	
4	1	1	2	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	
5	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	0	1	2	2	2	2	0	1	2	1	2	1	2	
6	0	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	0	1	1	1	1	1	2	2	1	2	0	1	2	
7	1	1	2	0	2	1	2	0	1	2	1	1	2	1	0	1	1	0	1	2	1	2	1	1	2	1	0	1	1	2	
8	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	0	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1
9	1	1	1	1	0	1	2	1	0	2	0	2	2	2	1	0	1	1	2	2	2	2	1	0	1	1	0	0	1	2	2
10	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	0	1	2	1	2	1	1	0	1	2	1	2	1	2	2	1	1	
11	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0
12	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	0	1	1	2	1	1	2	0	1	1	2	0	1	0	1	1	
13	2	1	1	2	1	2	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	2	0	1	2	0	1	2	2	0	1	2	0	1	
14	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	2	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	
15	0	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	0	1	1	2	1	2	2	2	1	0	2	1	0	
16	2	1	2	1	0	1	2	0	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	0	1	2	2	1	2	
17	0	1	0	2	1	0	1	2	1	2	1	0	2	0	2	1	2	0	0	2	0	2	1	2	2	0	1	1	0	2	
18	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	0	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
19	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	
20	2	1	1	2	1	2	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	2	0	1	2	0	1	2	2	0	1	2	0	1	
21	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0
22	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	0	2	1	1	1	2	1	0	1	1	1	2	0	2	0	1	2	0	
23	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
24	2	1	1	2	1	2	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	2	0	1	2	0	1	2	2	0	1	2	0	1	
25	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	0	1	2	1	2	1	2	0	1	1	1	1	2	2	1	0	1	0	
26	1	1	2	1	2	0	1	2	1	2	0	1	1	0	2	1	1	0	1	0	0	1	2	1	2	0	2	0	1	1	
27	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	
28	0	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	0	2	1	2	1	0	2	1	1	1	2	2	1	0	1	1	
29	2	1	1	2	1	2	1	1	0	1	2	0	1	2	0	1	2	2	0	1	2	0	1	2	2	0	1	2	0	1	
30	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	0	1	1	1	2	1	1	0	2	1	2	1	2	2	0	1	2	0	
31	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	0	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	
32	2	1	2	1	1	1	2	0	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	
33	0	1	0	2	1	0	2	2	2	2	1	0	2	0	2	1	2	0	0	2	0	2	1	2	2	2	0	1	0	2	
34	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	0	
35	2	2	1	2	1	0	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	0	1	1	2	0	1	2	2	2

ítems	V2_AP_01	V2_AP_02	V2_AP_03	V2_AP_04	V2_AP_05	V2_AIC_06	V2_AIC_07	V2_AIC_08	V2_AIC_09	V2_AIC_10	V2_AIC_11	V2_ERC_12	V2_ERC_13	V2_ERC_14	V2_ERC_15	V2_ERC_16	V2_ERC_17	V2_ERC_18	V2_USC_19	V2_USC_20	V2_USC_21	V2_USC_22	V2_USC_23	V2_USC_24	V2_HM_25	V2_HM_26	V2_HM_27	V2_HM_28	V2_HM_29	V2_HM_30
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
36	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	0	1	2	2	2	1	2	2	1
37	1	1	2	1	1	2	1	1	2	0	1	2	0	2	1	1	1	2	1	0	1	1	2	1	2	0	2	1	0	0
38	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	0	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
39	1	0	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	0	1	1	2	1	1	2	0	1	1	2	0	1	1	1	1
40	2	1	1	1	1	1	1	2	0	1	2	0	0	1	0	1	0	2	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1
41	0	2	1	2	2	1	2	0	2	1	1	2	0	1	2	0	0	1	2	0	2	2	2	2	2	1	1	0	0	2
42	0	1	0	0	1	1	0	1	2	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	2	0	1	0	0
43	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
44	2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2	1	2	2	0	1	1	1	2	2	1	0	1	1	1

ANEXO N°06

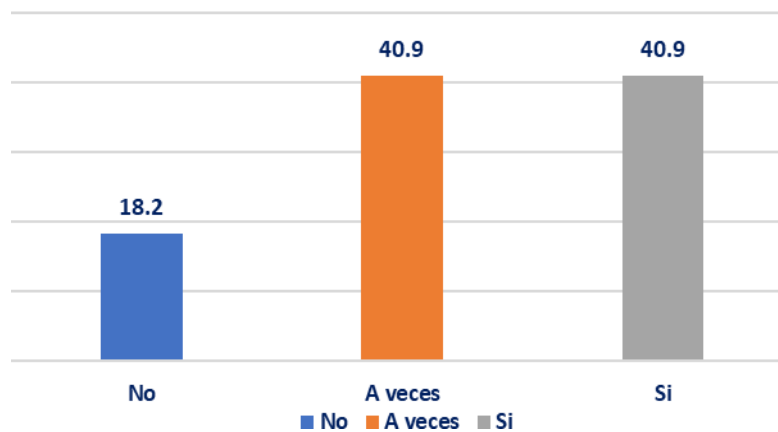
Frecuencia por ítems

Variable 1: Compromiso Organizacional

1. El docente disfruta hablando de la institución con gente que no pertenece a ella.

	N	%
No	8	18,2%
A veces	18	40,9%
Si	18	40,9%

1. El docente disfruta hablando de la institución



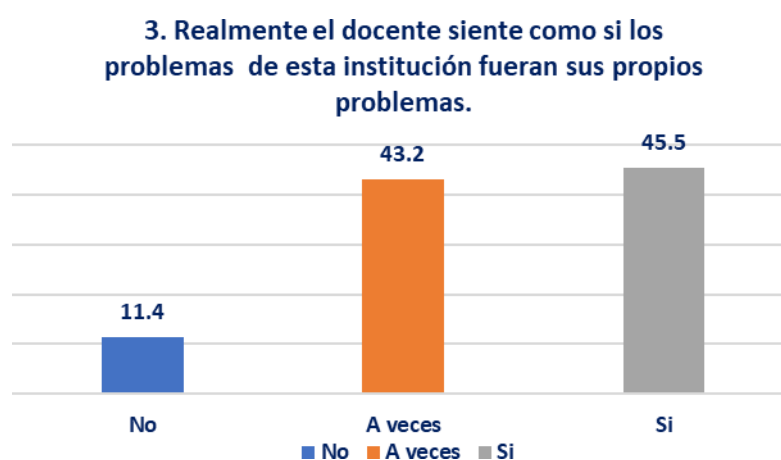
2. Para el docente esta institución tiene un gran significado.

	N	%
A veces	25	56,8%
Si	19	43,2%



- 3. Realmente el docente siente como si los problemas de esta institución fueran sus propios problemas.**

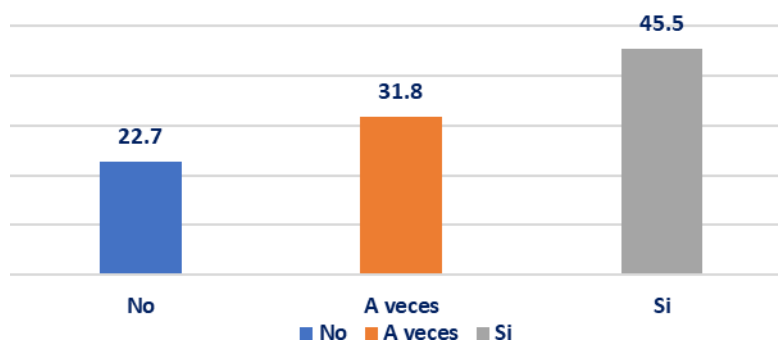
	N	%
No	5	11,4%
A veces	19	43,2%
Si	20	45,5%



- 4. El docente se siento como parte de una familia en esta institución**

	N	%
No	10	22,7%
A veces	14	31,8%
Si	20	45,5%

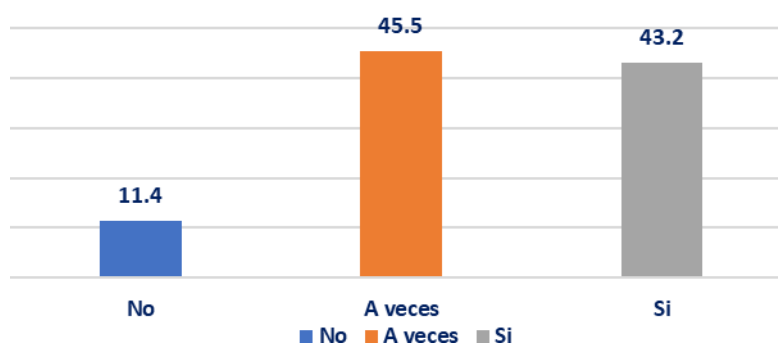
4. El docente se siento como parte de una familia en esta institución



5. El docente tiene una fuerte sensación de pertenecer a la institución

	N	%
No	5	11,4%
A veces	20	45,5%
Si	19	43,2%

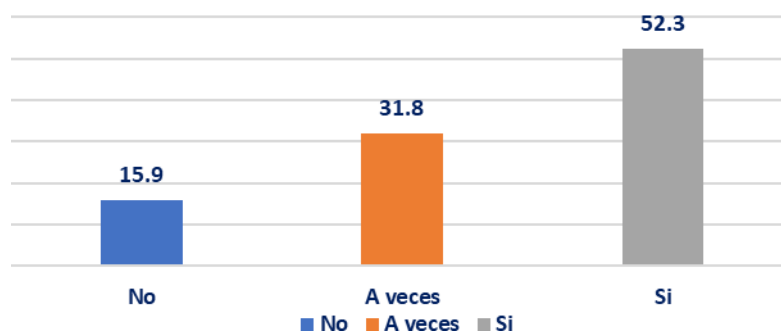
5. El docente tiene una fuerte sensación de pertenecer a la institución



6. El docente es muy feliz pasando el resto de su tiempo laboral en esta institución.

	N	%
No	7	15,9%
A veces	14	31,8%
Si	23	52,3%

6. El docente es muy feliz pasando el resto de su tiempo laboral en esta institución.



7. El docente manifiesta que una de las principales razones por las que continúa trabajando en esta institución es porque siente la obligación ética de permanecer en ella

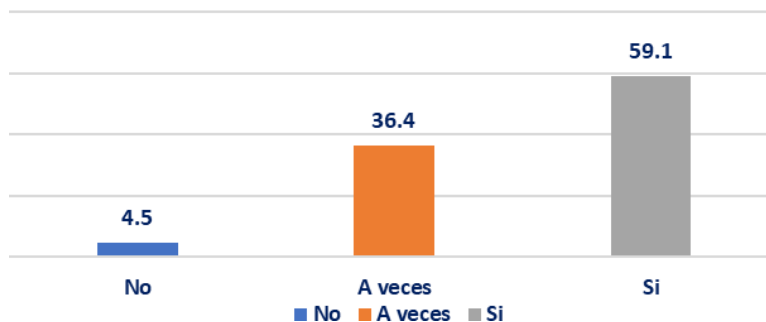
	N	%
No	5	11,4%
A veces	20	45,5%
Si	19	43,2%



8. El docente manifiesta que se sentiría culpable si dejase ahora la institución, considerando todo lo que dio.

	N	%
No	2	4,5%
A veces	16	36,4%
Si	26	59,1%

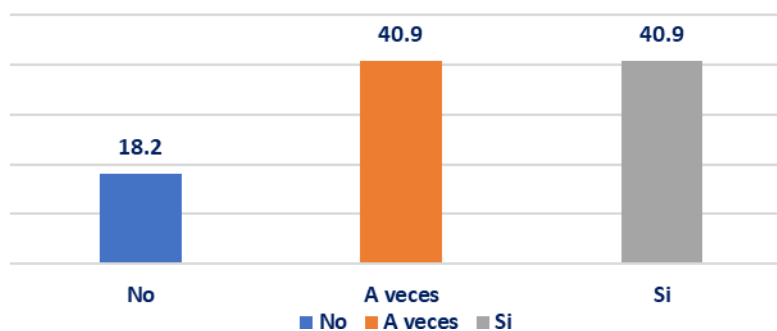
8. El docente manifiesta que se sentiría culpable si dejase ahora la institución, considerando todo lo que dio.



9. El docente dice que le debe mucho a esta institución.

	N	%
No	8	18,2%
A veces	18	40,9%
Si	18	40,9%

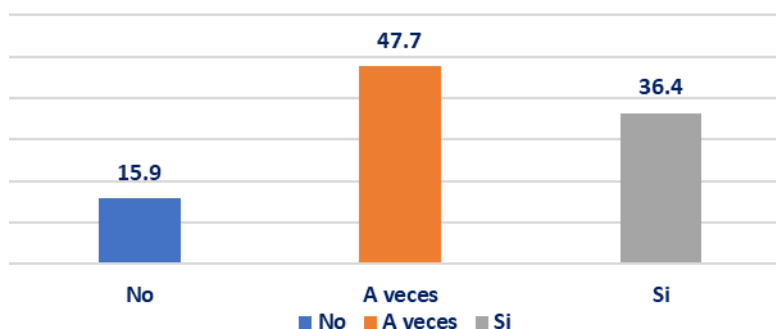
9. El docente dice que le debe mucho a esta institución.



10. El docente dice que la institución se merece toda su lealtad

	N	%
No	7	15,9%
A veces	21	47,7%
Si	16	36,4%

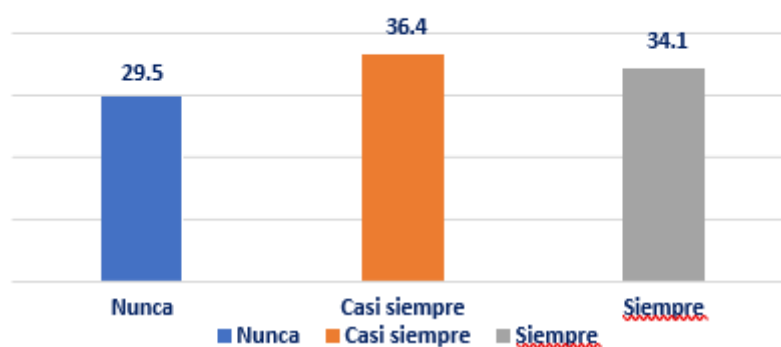
10. El docente dice que la institución se merece toda su lealtad



11. El docente dice que no abandonaría la institución, porque se siente obligado con toda su gente.

	N	%
No	7	15,9%
A veces	17	38,6%
Si	20	45,5%

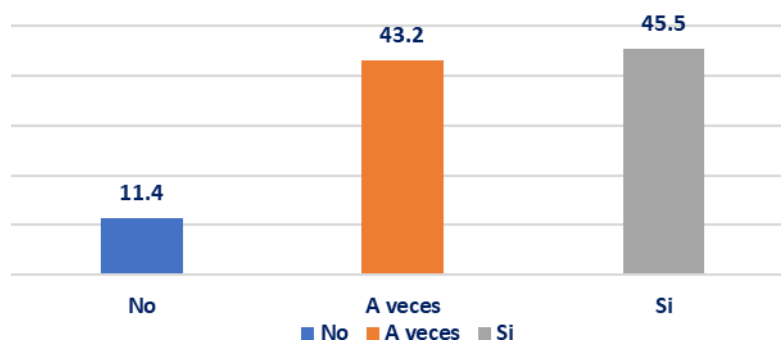
30. ¿Los estudiantes demuestran que planifican y que se esfuerzan cuando estudian?



12. El docente dice que aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a la institución.

	N	%
No	5	11,4%
A veces	19	43,2%
Si	20	45,5%

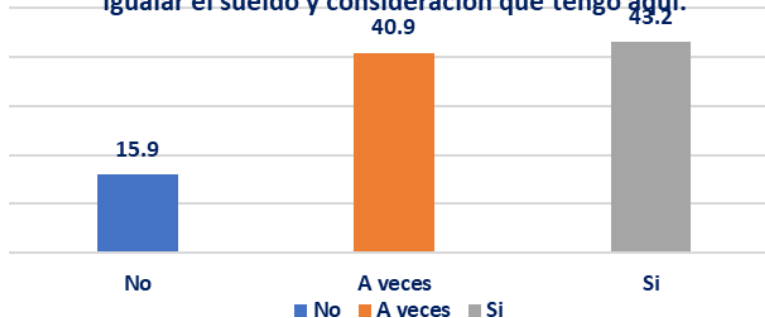
12. El docente dice que aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a la institución.



13. El docente dice que una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y consideración que tengo aquí.

	N	%
No	7	15,9%
A veces	18	40,9%
Si	19	43,2%

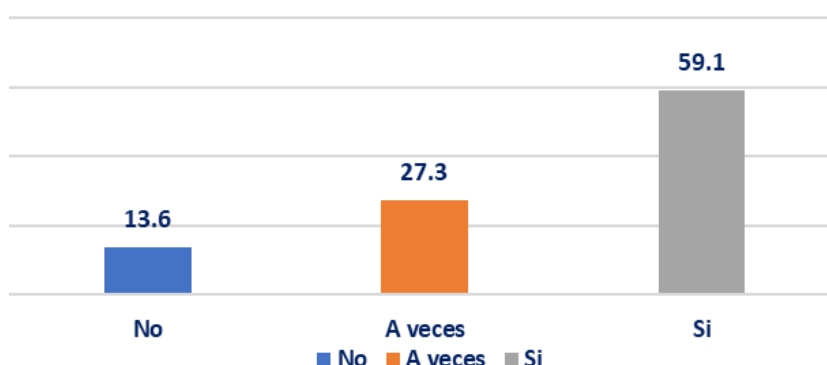
13. El docente dice que una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y consideración que tengo aquí.



14. El docente dice que creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.

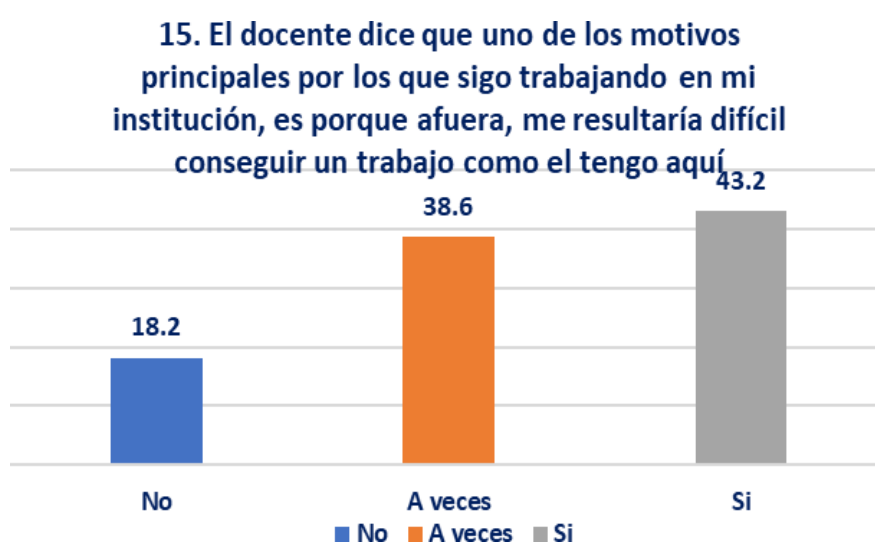
	N	%
No	6	13,6%
A veces	12	27,3%
Si	26	59,1%

14. El docente dice que creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.



15. El docente dice que uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.

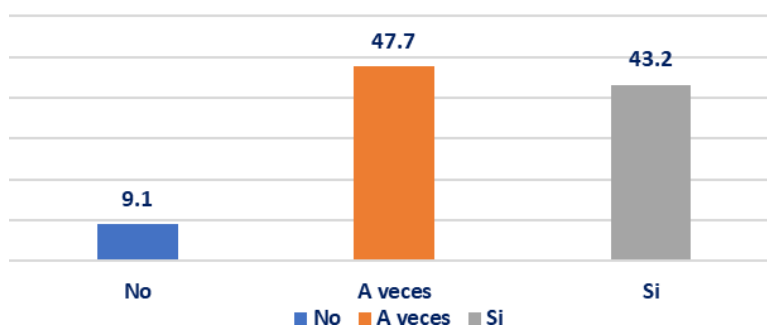
	N	%
No	8	18,2%
A veces	17	38,6%
Si	19	43,2%



16. El docente dice que ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo

	N	%
No	4	9,1%
A veces	21	47,7%
Si	19	43,2%

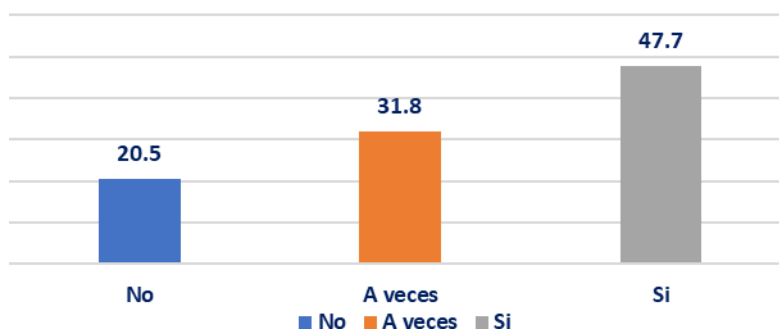
16. El docente dice que ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo



17. El docente dice que Actualmente trabajo en esta institución más por autorrealización y gusto que por necesidad.

	N	%
No	9	20,5%
A veces	14	31,8%
Si	21	47,7%

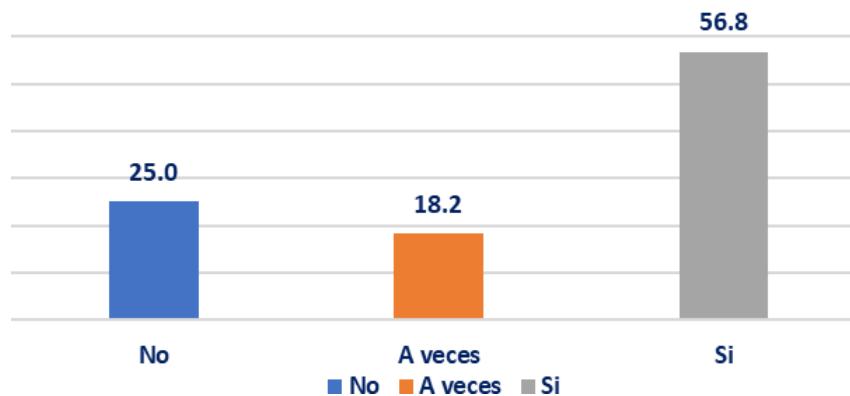
17. El docente dice que Actualmente trabajo en esta institución más por autorrealización y gusto que por necesidad.



18. El docente dice que demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución

	N	%
No	11	25,0%
A veces	8	18,2%
Si	25	56,8%

18. El docente dice que demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución

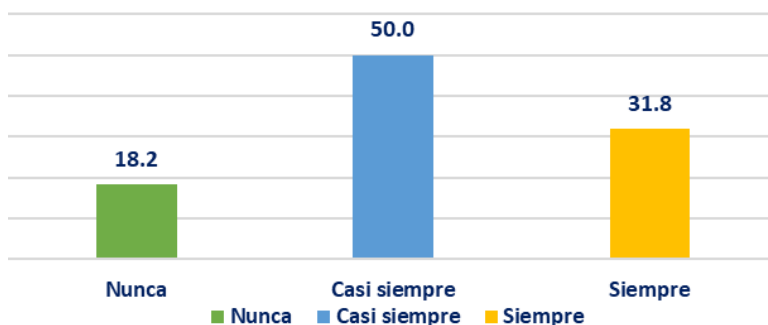


Variable 2: Características del proceso de aprendizaje en las ciencias sociales

1. ¿En el aula se evidencia un trato cordial antes, durante y después de las actividades entre docente y estudiantes y entre estudiantes?

	N	%
Nunca	8	18,2%
Casi siempre	22	50,0%
Siempre	14	31,8%

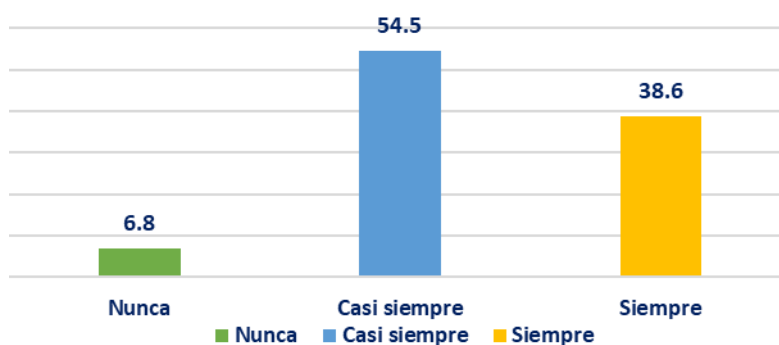
1. ¿En el aula se evidencia un trato cordial antes, durante y después de las actividades entre docente y estudiantes y entre estudiantes?



2. ¿En el aula se establece y practican las reglas, normas o políticas para el aprendizaje?

	N	%
Nunca	3	6,8%
Casi siempre	24	54,5%
Siempre	17	38,6%

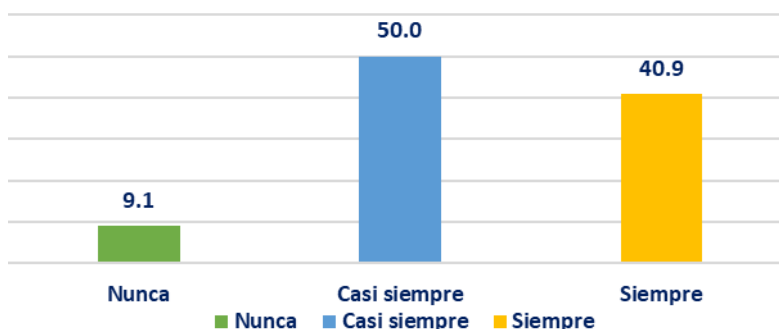
2. ¿En el aula se establece y practican las reglas, normas o políticas para el aprendizaje?



3. ¿Consideras lo valioso e interesante de las tareas o actividades de aprendizaje?

	N	%
Nunca	4	9,1%
Casi siempre	22	50,0%
Siempre	18	40,9%

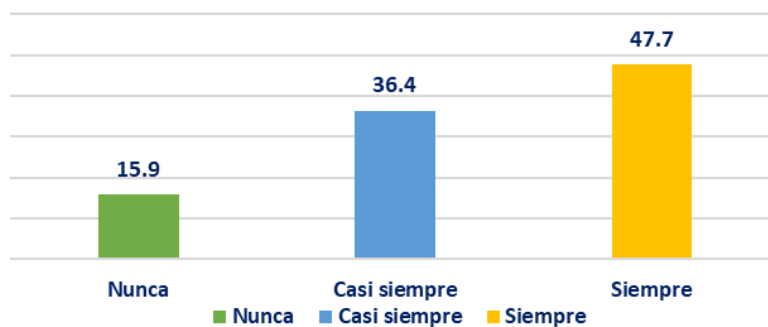
3. ¿Consideras lo valioso e interesante de las tareas o actividades de aprendizaje?



4. ¿Muestras confianza y reconocen sus habilidades para terminar las tareas?

	N	%
Nunca	7	15,9%
Casi siempre	16	36,4%
Siempre	21	47,7%

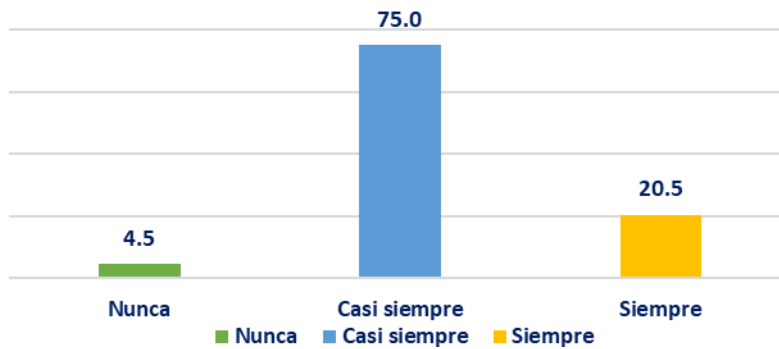
4. ¿Muestras confianza y reconocen sus habilidades para terminar las tareas?



5. ¿Tienes claro las instrucciones y exigencia de las diversas tareas?

	N	%
Nunca	2	4,5%
Casi siempre	33	75,0%
Siempre	9	20,5%

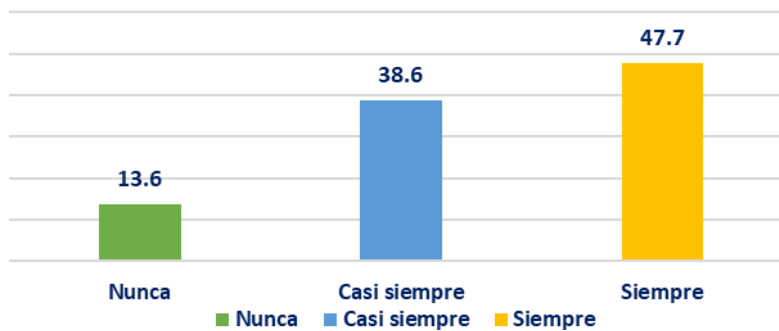
5. ¿Tienes claro las instrucciones y exigencia de las diversas tareas?



6. ¿Comprendes el sentido e importancia del conocimiento teórico con facilidad?

	N	%
Nunca	6	13,6%
Casi siempre	17	38,6%
Siempre	21	47,7%

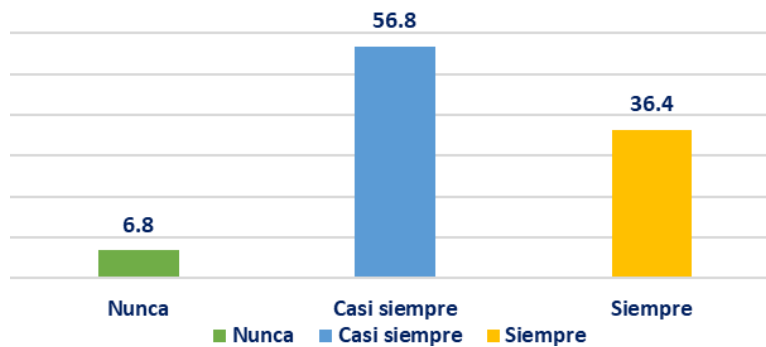
6. ¿Comprendes el sentido e importancia del conocimiento teórico con facilidad?



7. ¿En el aula estableces tiempos para realizar organizadores gráficos del conocimiento teórico?

	N	%
Nunca	3	6,8%
Casi siempre	25	56,8%
Siempre	16	36,4%

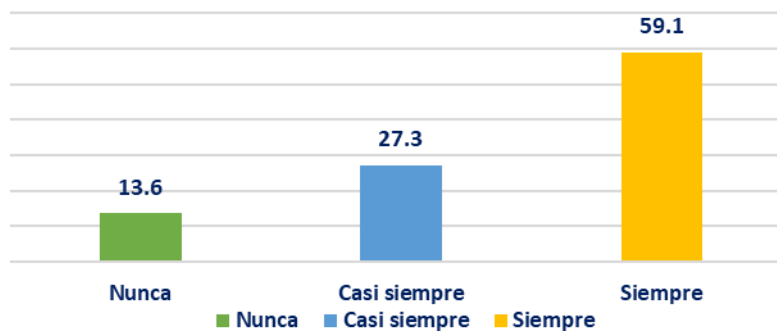
7. ¿En el aula estableces tiempos para realizar organizadores gráficos del conocimiento teórico?



8. ¿Utilizas la exposición oral para que expliques lo aprendido?

	N	%
Nunca	6	13,6%
Casi siempre	12	27,3%
Siempre	26	59,1%

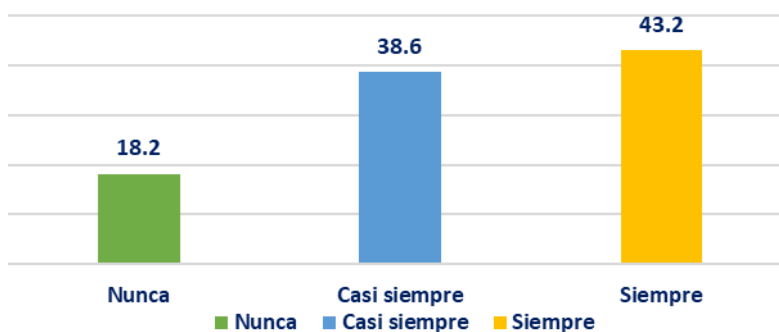
8. ¿Utilizas la exposición oral para que expliques lo aprendido?



9. ¿Logras construir sus propios modelos (procesos) desde las experiencias de aprendizaje?

	N	%
Nunca	8	18,2%
Casi siempre	17	38,6%
Siempre	19	43,2%

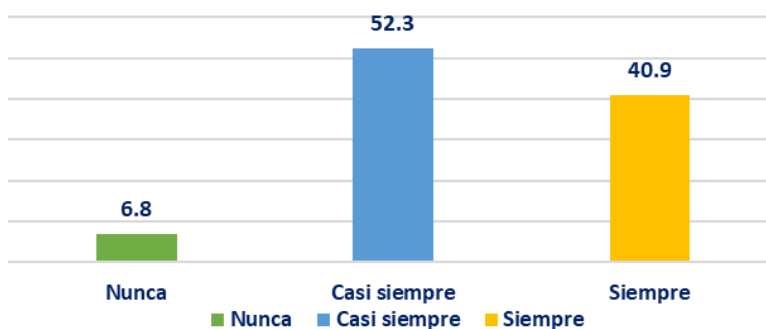
9. ¿Logras construir sus propios modelos (procesos) desde las experiencias de aprendizaje?



10. ¿Eres capaz de reconocer y describir los errores de procedimientos en el desarrollo de tareas o actividades?

	N	%
Nunca	3	6,8%
Casi siempre	23	52,3%
Siempre	18	40,9%

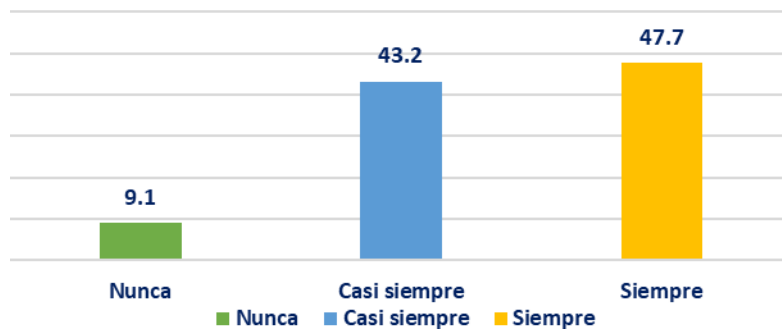
10. ¿Eres capaz de reconocer y describir los errores de procedimientos en el desarrollo de tareas o actividades?



11. ¿Logras explicar y ejemplificar cómo interiorizan su aprendizaje?

	N	%
Nunca	4	9,1%
Casi siempre	19	43,2%
Siempre	21	47,7%

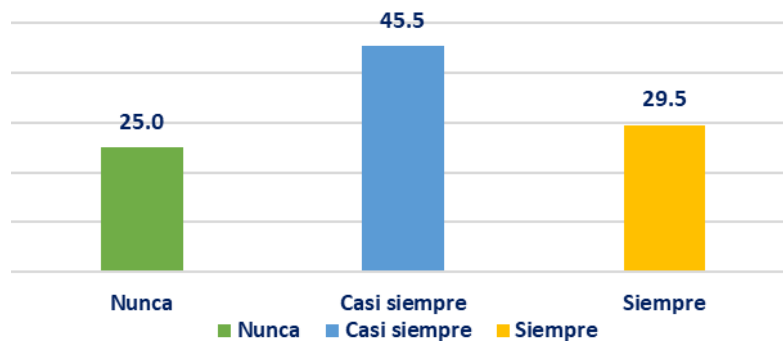
11. ¿Logras explicar y ejemplificar cómo interiorizan su aprendizaje?



12. ¿Logras aprender a identificar y articular similitudes y diferencias entre dos o más hechos, con precisión?

	N	%
Nunca	11	25,0%
Casi siempre	20	45,5%
Siempre	13	29,5%

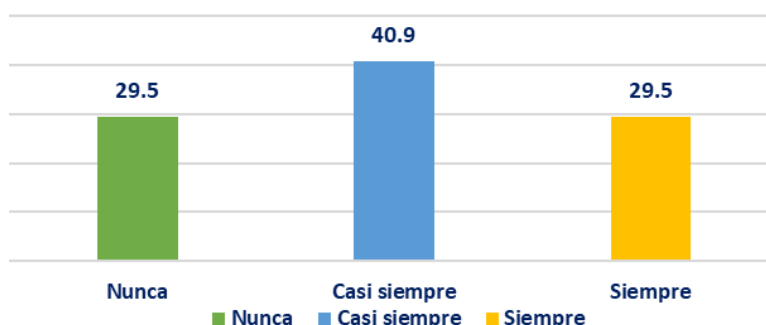
12. ¿Logras aprender a identificar y articular similitudes y diferencias entre dos o más hechos, con precisión?



13. ¿Eres capaz de clasificar información argumentando los criterios de organización?

	N	%
Nunca	13	29,5%
Casi siempre	18	40,9%
Siempre	13	29,5%

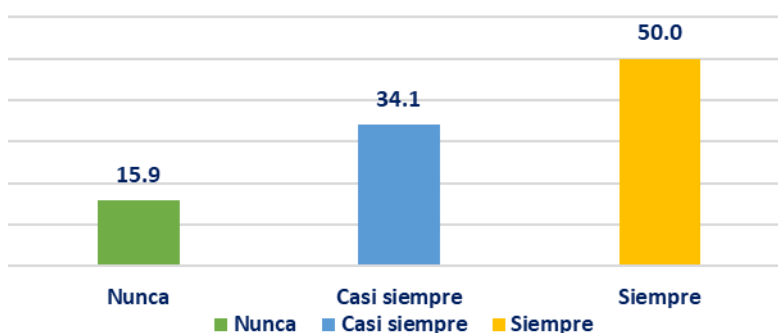
13. ¿Eres capaz de clasificar información argumentando los criterios de organización?



14. ¿Logras abstraer planteamientos claros de textos leídos leída, con precisión?

	N	%
Nunca	7	15,9%
Casi siempre	15	34,1%
Siempre	22	50,0%

14. ¿Logras abstraer planteamientos claros de textos leídos leída, con precisión?



15. ¿Te expresas con claridad logrando inferir generalizaciones o principios e inferir conclusiones no declaradas desde información o situaciones específicas?

	N	%
Nunca	11	25,0%
Casi siempre	15	34,1%
Siempre	18	40,9%

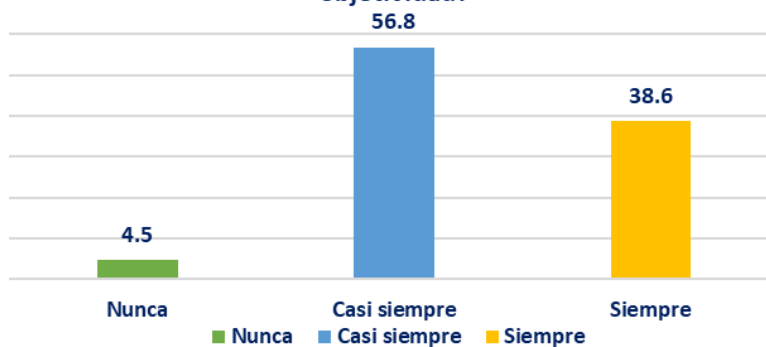
15. ¿Te expresas con claridad logrando inferir generalizaciones o principios e inferir conclusiones no declaradas desde información o situaciones específicas?



16. ¿Los debates, conversaciones o diálogos que se dan en aula, son afirmaciones argumentadas con objetividad?

	N	%
Nunca	2	4,5%
Casi siempre	25	56,8%
Siempre	17	38,6%

16. ¿Los debates, conversaciones o diálogos que se dan en aula, son afirmaciones argumentadas con objetividad?



17. ¿En el aula tanto docente como estudiantes logran identificar deficiencias de conocimiento (lógica fallida, confundir hechos, referencias débiles) para superarlas?

	N	%
Nunca	5	11,4%
Casi siempre	16	36,4%
Siempre	23	52,3%

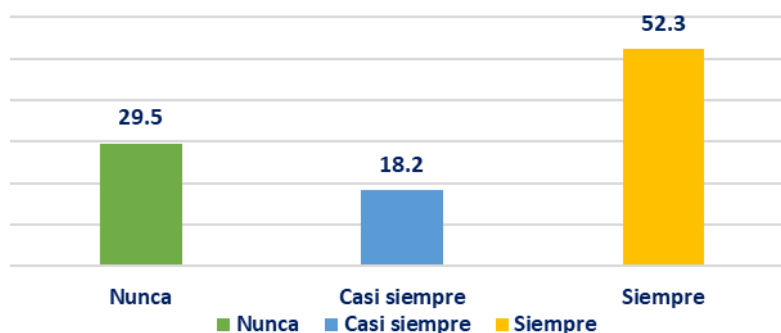
17. ¿En el aula tanto docente como estudiantes logran identificar deficiencias de conocimiento (lógica fallida, confundir hechos, referencias débiles) para superarlas?



18. ¿En el aula tanto docente como estudiantes identifican, razones y lógica de las diversas perspectivas respecto a la información tratada?

	N	%
Nunca	13	29,5%
Casi siempre	8	18,2%
Siempre	23	52,3%

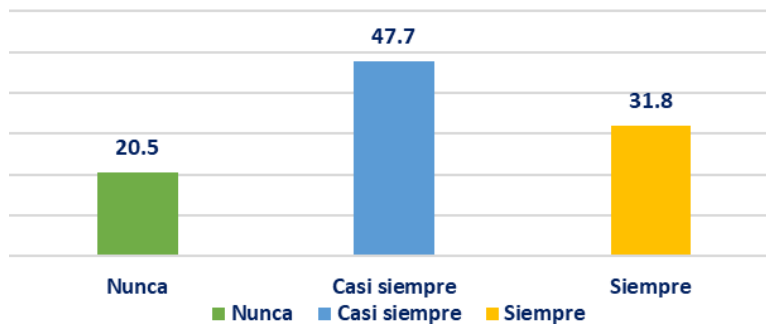
18. ¿En el aula tanto docente como estudiantes identifican, razones y lógica de las diversas perspectivas respecto a la información tratada?



19. ¿En el aula se genera estrategias para elegir entre opciones (toma de decisiones) en el desarrollo de las actividades?

	N	%
Nunca	9	20,5%
Casi siempre	21	47,7%
Siempre	14	31,8%

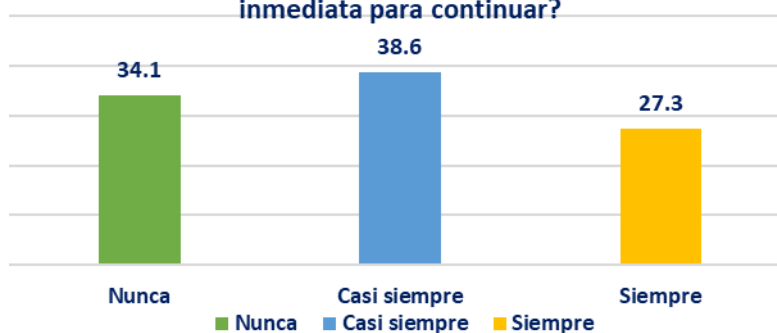
19. ¿En el aula se genera estrategias para elegir entre opciones (toma de decisiones) en el desarrollo de las actividades?



20. ¿Cuándo se presenta inconvenientes o condiciones limitantes en las sesiones o actividades de aprendizaje, estudiantes y docentes dan solución inmediata para continuar?

	N	%
Nunca	15	34,1%
Casi siempre	17	38,6%
Siempre	12	27,3%

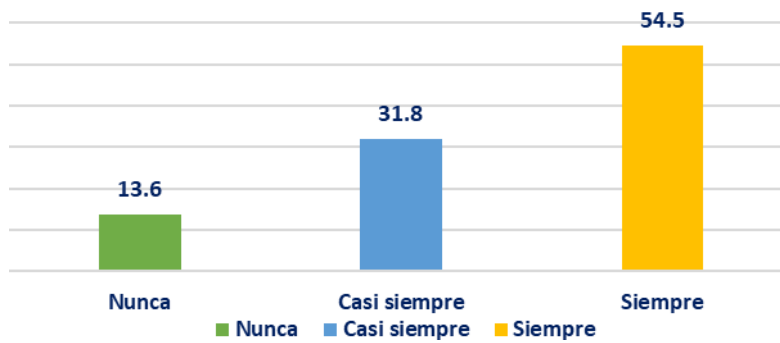
20. ¿Cuándo se presenta inconvenientes o condiciones limitantes en las sesiones o actividades de aprendizaje, estudiantes y docentes dan solución inmediata para continuar?



21. ¿Te preocupas en crear modelos o procesos para mejorar tareas o aprendizaje?

	N	%
Nunca	6	13,6%
Casi siempre	14	31,8%
Siempre	24	54,5%

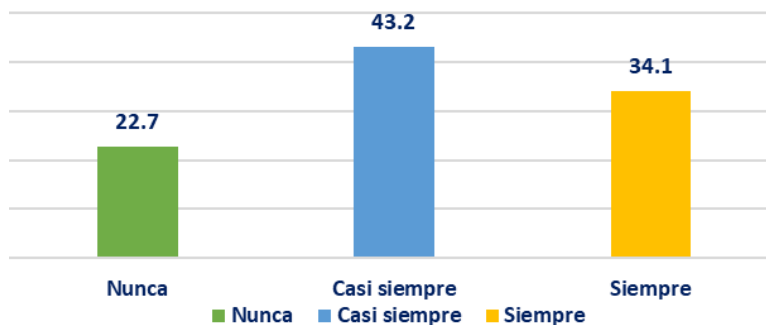
21. ¿Te preocupas en crear modelos o procesos para mejorar tareas o aprendizaje?



22. ¿Te preocupa indagar experimentalmente para comprobar sus predicciones o hipótesis referente a algún tema o hecho?

	N	%
Nunca	10	22,7%
Casi siempre	19	43,2%
Siempre	15	34,1%

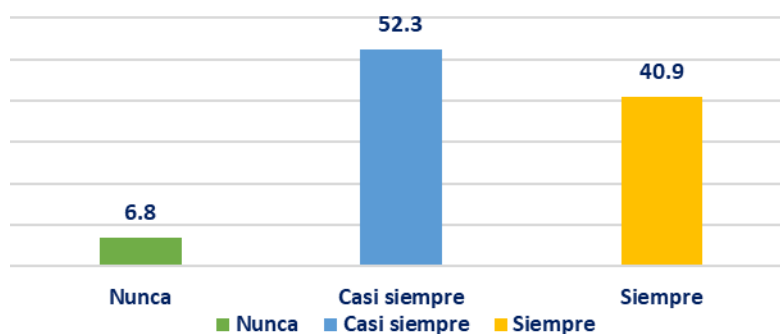
22. ¿Te preocupa indagar experimentalmente para comprobar sus predicciones o hipótesis referente a algún tema o hecho?



23. ¿En el aula se realiza la investigación para identificar y resolver asuntos confusos o contradictorios?

	N	%
Nunca	3	6,8%
Casi siempre	23	52,3%
Siempre	18	40,9%

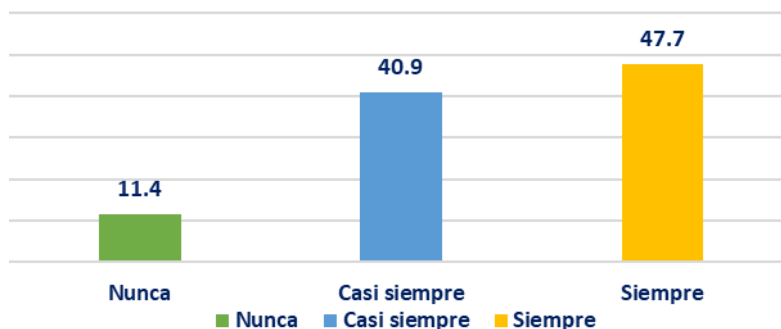
23. ¿En el aula se realiza la investigación para identificar y resolver asuntos confusos o contradictorios?



24. ¿En el aula utilizan el análisis para conocer cómo interactúan entre si los conocimientos, habilidades y procedimientos aprendidos?

	N	%
Nunca	5	11,4%
Casi siempre	18	40,9%
Siempre	21	47,7%

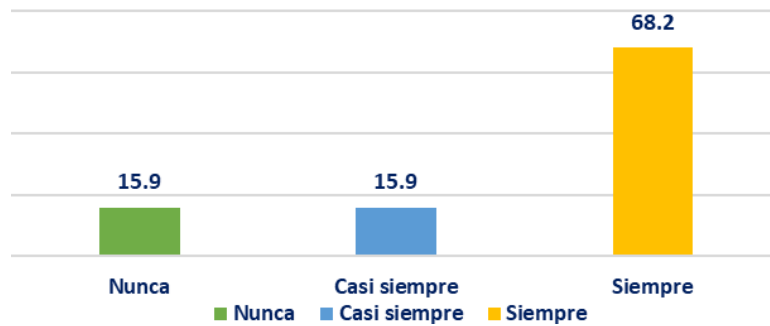
24. ¿En el aula utilizan el análisis para conocer cómo interactúan entre si los conocimientos, habilidades y procedimientos aprendidos?



25. ¿Eres preciso (a) y buscas la precisión en el desarrollo de procedimientos?

	N	%
Nunca	7	15,9%
Casi siempre	7	15,9%
Siempre	30	68,2%

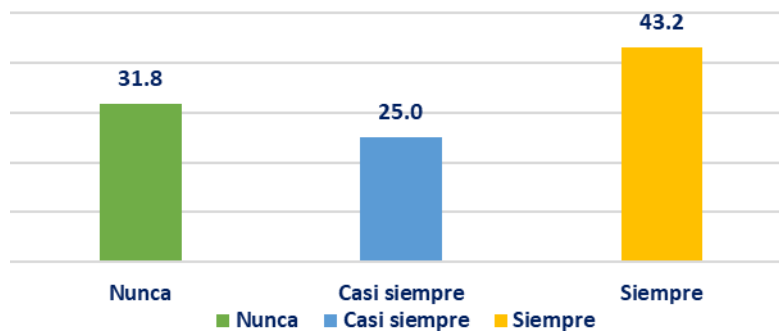
25. ¿Eres preciso (a) y buscas la precisión en el desarrollo de procedimientos?



26. ¿Es de costumbre que los estudiantes aclaren todo lo que resulte confuso en su aprendizaje?

	N	%
Nunca	14	31,8%
Casi siempre	11	25,0%
Siempre	19	43,2%

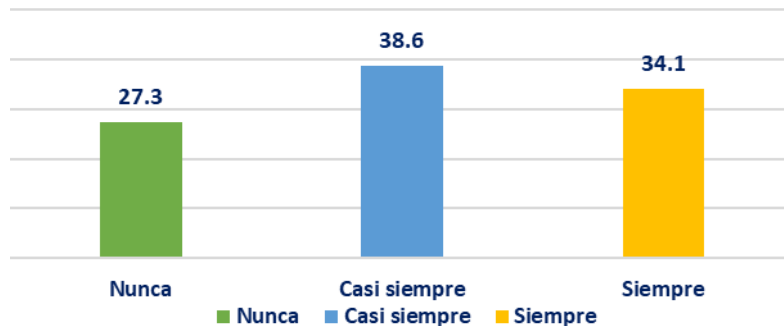
26. ¿Es de costumbre que los estudiantes aclaren todo lo que resulte confuso en su aprendizaje?



27. ¿Ante dificultades para aprender los estudiantes buscan salidas y proponen un nuevo método, estilo, actitud o nuevas ideas?

	N	%
Nunca	12	27,3%
Casi siempre	17	38,6%
Siempre	15	34,1%

27. ¿Ante dificultades para aprender los estudiantes buscan salidas y proponen un nuevo método, estilo, actitud o nuevas ideas?



28. ¿Logras “fineza de percepción” , porque eres buen o buen observador (a), captas detalles y también situaciones globales de los hechos o información?

	N	%
Nunca	8	18,2%
Casi siempre	21	47,7%
Siempre	15	34,1%

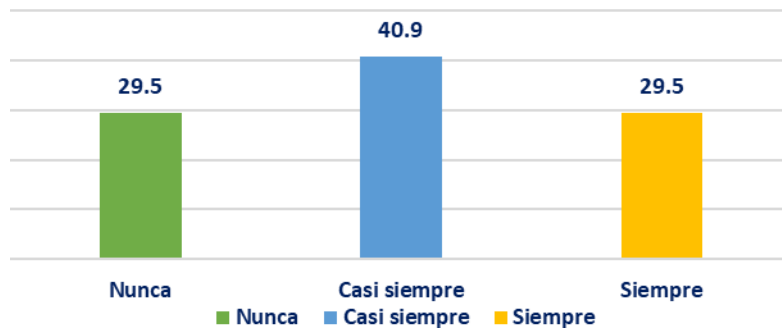
28. ¿Logras “fineza de percepción” , porque eres buen o buen observador (a), captas detalles y también situaciones globales de los hechos o información?



29. ¿Los estudiantes lograron habituarse a reflexionar sobre su aprendizaje?

	N	%
Nunca	13	29,5%
Casi siempre	18	40,9%
Siempre	13	29,5%

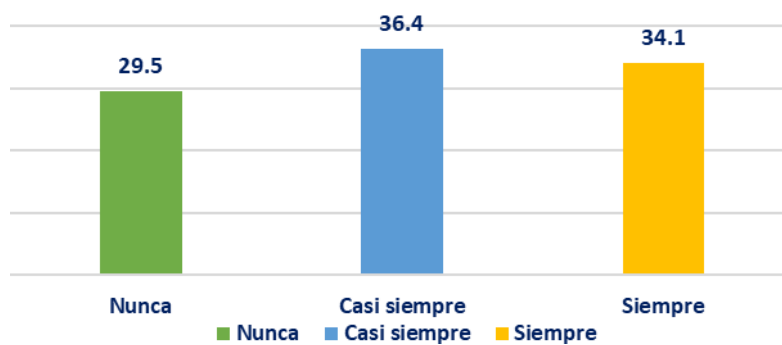
29. ¿Los estudiantes lograron habituarse a reflexionar sobre su aprendizaje?



30. ¿Los estudiantes demuestran que planifican y que se esfuerzan cuando estudian?

	N	%
Nunca	13	29,5%
Casi siempre	16	36,4%
Siempre	15	34,1%

30. ¿Los estudiantes demuestran que planifican y que se esfuerzan cuando estudian?



ANEXO N°07

Panel de fotos

Tesistas aplicando los instrumentos de recolección de datos



