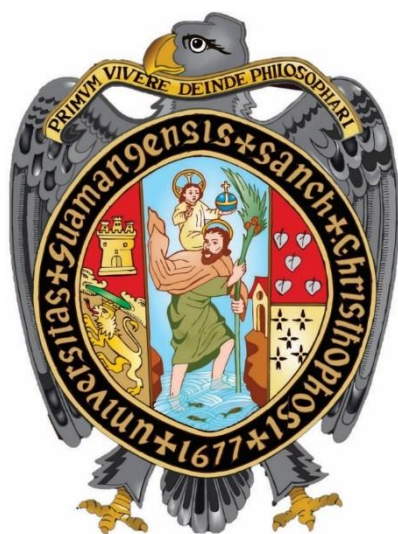


**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



TESIS:

**Auto concepto docente y compromiso organizacional en el Instituto
Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de Lourdes” de
Ayacucho - 2023**

Para optar el Grado Académico de:

MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

PRESENTADO POR:

Bach. Carolina FALCONI MENDEZ

ASESOR:

Dr. Rolando Antonio QUISPE MORALES

AYACUCHO - PERÚ

2024

Dedicatoria

A mi familia por su comprensión, apoyo y compromiso con mi superación profesional.

Agradecimiento

Expresar el más sincero agradecimiento a la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por brindar la oportunidad para una formación académico profesional durante los dos años de permanencia.

Al Dr. Rolando Alfredo Quispe Morales, asesor de la tesis, por su invaluable apoyo que contribuyo a la culminación del trabajo de investigación. Sus recomendaciones, consejos y orientación han sido fundamentales en la culminación de la tesis.

A los profesores de las diversas áreas de formación durante el desarrollo de los estudios de maestría. El compromiso y dedicación de cada uno de los maestros han sido fuente de motivación y compromiso para la culminación del trabajo de investigación.

A todos los maestros del Instituto Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho, por su apoyo desinteresado durante el desarrollo de la investigación.

Índice general

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice general.....	iv
Índice de tablas	vi
Índice de anexos	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
Introducción.....	10
Capítulo I Planteamiento del problema.....	12
1.1. Descripción de la realidad problemática	12
1.2. Formulación del problema	14
1.1.1. Problema general	14
1.1.2. Problemas específicos.....	14
1.3. Objetivos	14
1.1.3. Objetivo general	14
1.1.4. Objetivos específicos.....	14
1.4. Justificación del estudio.....	14
1.1.5. Justificación teórica	15
1.1.6. Justificación práctica	15
1.1.7. Justificación metodológica.....	16
Capítulo II Marco teórico	17
2.1. Antecedentes	17
2.1.1. Internacionales	17
2.1.2. Nacionales.....	18
2.2. Bases teóricas.....	19
2.2.1. Autoconcepto	19
2.2.2. Autoconcepto en docentes	21
2.2.3. Dimensiones del autoconcepto.....	22
Autoconcepto académico	22
Autoconcepto social	22
Autoconcepto emocional	22
Autoconcepto familiar	22
Autoconcepto físico	22
Autoconcepto profesional	23
2.2.4. Dimensiones del compromiso organizacional	26

Compromiso afectivo.....	26
Compromiso normativo.....	27
Compromiso de continuidad	28
2.3. Bases conceptuales.....	28
Capítulo III Metodología	30
3.1. Formulación de Hipótesis	30
3.1.1. Hipótesis general.....	30
3.1.2. Hipótesis Específicas:	30
3.2. Variables	30
3.3. Operacionalización de variables	31
3.4. Tipo y nivel de estudio	32
3.5. Método	32
3.6. Diseño de investigación.....	32
3.7. Población, muestra y muestreo	33
3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	33
3.8.1. Técnica.....	33
3.8.2. Instrumento:	33
3.9. Validación y confiabilidad del instrumento	33
3.9.1. Validación del instrumento.....	33
3.9.2. Confiabilidad de instrumento	34
3.10. Técnicas de procesamiento de datos.....	35
3.11. Aspectos éticos.....	35
Capítulo IV Resultados y discusión	36
4.1. Resultados descriptivos.....	36
4.2. Resultados inferenciales.....	38
4.2.1. Prueba de normalidad	38
4.2.2. Prueba de hipótesis general	39
4.2.3. Prueba de primera hipótesis específica	39
4.2.4. Prueba de segunda hipótesis específica	40
4.2.5. Prueba de tercera hipótesis específica	40
4.3. Discusión de resultados.....	41
Conclusiones.....	44
Recomendaciones.....	45
Referencias bibliográficas	46
Anexos	50

Índice de tablas

Tabla 1	Autoconcepto docente y compromiso organizacional en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho	36
Tabla 2	Autoconcepto docente y compromiso afectivo en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho	37
Tabla 3	Autoconcepto docente y compromiso normativo en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho	37
Tabla 4	Autoconcepto docente y compromiso de continuidad en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho	38
Tabla 5	Resultados de normalidad.....	38
Tabla 6	Prueba de hipótesis de Autoconcepto docente y compromiso organizacional en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho	39
Tabla 7	Prueba de hipótesis de Autoconcepto docente y compromiso afectivo en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho	39
Tabla 8	Prueba de hipótesis de Autoconcepto docente y compromiso normativo en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho	40
Tabla 9	Prueba de hipótesis de Autoconcepto docente y compromiso de continuidad en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho	40

Índice de anexos

Anexo 1	Matriz de consistencia.....	51
Anexo 2	Cuestionario sobre autoconcepto	52
Anexo 3	Cuestionario sobre compromiso organizacional	54
Anexo 4	Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre autoconcepto docente.....	56
Anexo 5	Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre compromiso organizacional	58

Resumen

El trabajo que se presenta es producto de una investigación concretada con el objetivo de conocer la relación que existe entre el autoconcepto docente y compromiso organizacional en el Instituto Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho. Para la recopilación de la información se utilizó un cuestionario sobre autoconcepto docentes y otro sobre el compromiso organizacional. Son instrumentos debidamente validados y halladas su confiabilidad. Estos fueron aplicados teniendo en cuenta la técnica muestral no probabilística e intencional a un total de 29 docentes de la institución educativa superior de formación docente. Esta investigación se concretó desde el diseño correlacional transversal, de tipo básica y nivel correlacional. Por otro lado, la prueba de hipótesis se realizó haciendo uso de la prueba Tau b de Kendall, con un nivel de significancia de 0,05. Los resultados hallados en la presente investigación permiten afirmar que el 79,3% de los encuestados muestra un buen nivel de autoconcepto. De igual manera, los resultados sobre el compromiso organizacional permiten observar que el 44,8% de maestros muestra un buen compromiso organizacional. Asimismo, se muestra que los valores estadísticos hallados se constituyen en evidencias suficientes para concluir que existe una buena y directa relación entre autoconcepto docente y compromiso organizacional, sustentado con el valor positivo de 0,627, y el nivel de significancia de un $p=0,001<0,05$ que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

Palabras clave: Autoconcepto docente, compromiso organizacional, afectivo, normativo.

Abstract

The work presented is the result of a research carried out with the objective of knowing the relationship between the teacher's self-concept and organizational commitment at the Public Higher Pedagogical Institute "Our Lady of Lourdes" in Ayacucho. To collect the information, a questionnaire on teacher self-concept and another on organizational commitment were used. These are instruments that have been duly validated and found to be reliable. These were applied taking into account the non-probabilistic and intentional sampling technique to a total of 29 teachers from the higher educational institution for teacher training. This research was carried out from the transversal correlational design, of a basic type and correlational level. On the other hand, the hypothesis test was carried out using Kendall's Tau b test, with a significance level of 0.05. The results found in this research allow us to affirm that 79.3% of those surveyed show a good level of self-concept. Likewise, the results on organizational commitment allow us to observe that 44.8% of teachers show a good organizational commitment. It is also shown that the statistical values found constitute sufficient evidence to conclude that there is a good and direct relationship between teacher self-concept and organizational commitment, supported by the positive value of 0.627, and the significance level of $p=0.001<0.05$ that allows accepting the alternative hypothesis and rejecting the null hypothesis.

Key words: teacher self-concept, organizational commitment, affective, normative.

Introducción

La investigación relacionada con el autoconcepto docente y el compromiso organizacional, en el contexto actual cobra relevancia, debido a que son dos factores fundamentales que contribuyen a la mejora sustancial de la calidad educativa que se brinda en las instituciones educativas. Esto debido a que un docente con un buen autoconcepto docente se encontrará en similar condición de compromiso organizacional, por lo que su desempeño laboral se verá reflejada en esos términos.

Se debe entender que el autoconcepto docente, es comprendido como la imagen que posee un maestro de sí mismo. Esta se encuentra supeditado a la información acumulada, tanto del contexto externo como interno, los que permiten valorar y juzgar su desempeño docente. En ese sentido, un buen autoconcepto, se encuentra relacionada con el mayor compromiso institucional, mientras que los docentes con niveles bajos de autoconcepto subestiman sus competencias y capacidades profesionales (Sebastián, 2012).

Por otro lado, Estrada y Mamani (2020) afirman que el compromiso organizacional están directamente relacionados con la responsabilidad y sentido de pertenencia que posee cada trabajador con la institución en el que se desempeña. En consecuencia, es fundamental contar con trabajadores eficaces y comprometidos, debido a que generan alta eficiencia y eficacia a la institución.

Los conceptos expuestos, son los que guiaron el desarrollo de la presente investigación con la finalidad de conocer la relación que existe entre el autoconcepto docente y compromiso organizacional en el Instituto Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho-2023.

Concluida la ejecución de la presente investigación, se presenta el informe final de acuerdo a la estructura establecida en el reglamento de la unidad de posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, el mismo que inicia con el primer apartado, en ella se expone el planteamiento del problema, que permite conocer la situación problemática que permite realizar la investigación. De igual modo se presenta los problemas, objetivos y la justificación.

El segundo apartado está encaminado a la presentación del marco teórico, en el se parte por dar a conocer los trabajos que antecedieron la realización de la investigación. Asimismo, se considera las bases teóricas considerada como la parte medular que orienta teóricamente la realización del trabajo de investigación. Por último, presenta las bases conceptuales teniendo en cuenta las variables en estudio.

El tercer apartado, presenta la metodología, en ella se expone el tipo, nivel, método, diseño de investigación utilizado; asimismo, presenta la población, muestra,

técnicas e instrumentos con los que se recabaron la información de la investigación; de igual modo se da a conocer el proceso de validez y confiabilidad y la estrategia utilizada para el tratamiento estadístico.

En el cuarto apartado, se presenta los resultados obtenidos en la investigación; estos se encuentran distribuidos en tres subtemas, el primero de ellos está referido a presentar los resultados a nivel descriptivo, para el que se recurre a las tablas cruzadas o de contingencia. En el segundo de ellos, presenta los resultados inferenciales, en el que presenta los resultados de las correspondientes pruebas de hipótesis, tanto general como específicos. En el tercero de ellos, se presenta la discusión de resultados, en el que contrasta los resultados con los antecedentes y las bases teóricas que orientan la investigación.

Finalmente, es importante mencionar que los resultados de la investigación no son los que permiten concluir la investigación en las variables tratadas, más por el contrario, servirán de base para el inicio de investigaciones referidas a la variable en estudio, buscando contribuir a la mejora de estas en los docentes de la institución educativa superior.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el campo de la educación, el autoconcepto cumple una función determinante, debido a que esta es considerada como la valoración y percepción que posee cada docente sobre sí mismo, el cual posibilita el reconocimiento de la propia imagen y personalidad del docente, así como en su relación con los demás maestros. “En el ámbito educativo, el autoconcepto ha tenido una enorme importancia, debido a que la percepción y valoración que las personas tienen sobre sí mismas contribuye al reconocimiento de la propia imagen y personalidad, así como en relación con los demás” (Portillo, 2020, p.233). Precepciones que se encuentran constituidas por el conjunto de atributos, características, deficiencias, limitaciones, valores, capacidades que reconoce el maestro como una descripción de sí mismo y que vienen a ser la percepción de su identidad. En consecuencia, el autoconcepto docente es considerado como un sistema dinámico y complejo de creencias que posee un maestro en relación a sí mismo, los cuales presentan un valor correspondiente.

La realidad observada en muchos de los maestros de las instituciones educativas de nuestro país, es la ausencia de un buen autoconcepto docente, debido a que se muestran muy limitados respecto a su desarrollo e identidad profesional, por lo mismo que no buscan seguir superándose profesionalmente y fortalecer su competencia docente, situación que les impide aceptar retos académicos profesionales al considerarse limitados en algunos aspectos de su profesionalidad. Al respecto, Llerena (2020) precisa que “Si nuestro autoconcepto, no es bien sobrellevado y adiestrado, lo que sucede es que en el contexto escolar se carecerá de argumentos para demostrar un buen rendimiento académico, teniendo como consecuencia un deterioro del nuestro autoconcepto, así también hablamos del fracaso escolar” (p.3). Indudablemente, las limitaciones que se puedan expresar como consecuencia de un limitado autoconcepto docente, se verá reflejado en muchos aspectos de la labor docente y que esta

repercutirá de manera directa en el nivel de aprendizaje de los estudiantes, debido a las falencias mostrados por los maestros de aula.

Por otro lado, respecto al compromiso organizacional, este es comprendido como “un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla” (Pedraza, 2020, p. 67). En efecto, el compromiso organizacional se encuentra relacionada con la fuerza en que un docente se encuentra vinculada con la institución educativa, el cual se refleja en la labor relevante que desarrolla para la institución, por lo que se deduce que entre mayor sea su compromiso organizacional, este se verá expresado en su desempeño docente y el logro de objetivos institucionales.

Al respecto, Prieto et al., (2018) precisan que “el compromiso organizacional (entendido como la vinculación y correspondencia entre los objetivos personales de los trabajadores y las metas productivas de una institución) es uno de los factores determinantes para impulsar el desarrollo de las empresas, ya que esta variable influye de manera directa en las actitudes, conductas y nivel de rendimiento de los empleados” (p.3). Precisamente, este compromiso organizacional en el campo de la educación es requerido como aspecto fundamental para el logro de las metas institucionales, relacionadas básicamente con el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes.

En este contexto, el autoconcepto docente y el compromiso organizacional en el Instituto Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho, cobra relevancia, puesto que busca conocer la situación real respecto a las dos variables en estudio. Por un lado, las limitaciones respecto al autoconcepto docente en los maestros de la mencionada institución se vislumbran en la reticencia de algunos docentes a seguir perfeccionándose y desarrollar su profesionalidad como parte de su identidad con su labor, debido a que conciben que nada bueno les trae seguir perfeccionándose, por lo que no ven mejoras en cuanto a su calidad de vida, mostrando de esta manera limitaciones en el autoconcepto docente. Por otro lado, respecto al compromiso organizacional, se observa que a nivel de docentes de la referida institución de educación superior se encuentra un tanto resquebrajada, por lo mismo que se observa relaciones interpersonales limitadas, ausencia de cohesión institucional, generación de grupos de docentes centradas en la afinidad personal y no institucional; problemas que en su conjunto obstaculizan el desarrollo de un buen compromiso organizacional.

La realidad expuesta permite la realización de la presente investigación que permitirá conocer el estado real respecto al autoconcepto docente y el compromiso

organizacional en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho, resultado que permitirá tomar las medidas correctivas del caso, con la intención de mejorar los niveles de desempeño docente y ellos niveles de aprendizaje de los estudiantes de la referida institución de formación superior.

1.2. Formulación del problema

1.1.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el autoconcepto docente y compromiso organizacional en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho-2023?

1.1.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el autoconcepto docente y compromiso afectivo en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho-2023?

¿Qué relación existe entre el autoconcepto docente y compromiso normativo en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho-2023?

¿Qué relación existe entre el autoconcepto docente y compromiso de continuidad en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho-2023?

1.3. Objetivos

1.1.3. Objetivo general

Conocer la relación que existe entre el autoconcepto docente y compromiso organizacional en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho-2023.

1.1.4. Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre el autoconcepto docente y compromiso afectivo en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho-2023.

Determinar la relación que existe entre el autoconcepto docente y compromiso normativo en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho-2023.

Determinar la relación que existe entre el autoconcepto docente y compromiso de continuidad en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho-2023.

1.4. Justificación del estudio

Las variables autoconcepto docente y compromiso organizacional en instituciones educativas, adquieren importancia en su investigación debido a que son

variables no muy bien estudiadas, por lo que requieren ser conocidas respecto a la relación que se presenta entre ambas variables.

1.1.5. Justificación teórica

La investigación sobre el autoconcepto es un tema que no ha sido investigado a profundidad, por lo mismo que se tiene falencias en su comprensión profunda respecto a esta variable. Precisamente, con el desarrollo de la investigación se permitirá comprender desde el punto de vista teórico que “El autoconcepto, es la suma de creencias del individuo sobre sus cualidades personales, es decir, lo que sabe de sí mismo al igual que lo que cree que sabe, como consecuencia, este concepto se configura, modifica y resignifica a lo largo de la vida” (Buitrago y Sáenz, 2021, p.7).

Por otro lado, con el desarrollo de la investigación se contribuirá a la comprensión de la variable compromiso organizacional en los maestros, debido a que el estudio de esta variable solo estaba circunscrito al campo de las empresas, en este caso, se reorientará su estudio hacia el campo educativo, por lo mismo que permitirá comprender el compromiso organizacional como “el compromiso organizativo o lealtad de los colaboradores es definido, como el grado en el que un colaborador se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. Éste, se caracteriza por una fuerte creencia y aceptación de las metas y normas de la organización, el deseo de realizar esfuerzos significativos a favor de la organización y un fuerte deseo de seguir siendo parte de estas” (Duche, et al., 2019 p.17).

Precisamente, con el desarrollo de la presente investigación se buscará comprender el sustento teórico, con la finalidad de lograr que los maestros comprendan a cabalidad estas variables y se desenvuelvan correctamente respecto a cada una de ellas en la institución educativa de nivel superior.

1.1.6. Justificación práctica

El conocimiento de cada una de las variables en estudio, contribuirá a conocer el estado real de cada una de ellas en la institución educativa de nivel superior, los que posibilitarán la toma de decisiones adecuadas, de tal forma que se pueda mejorar el autoconcepto de los maestros y por ende, su desempeño docente. Asimismo, facilitará a los maestros adquirir conciencia respecto al compromiso organizacional mostrada hasta el momento por cada uno de los maestros de la institución. La superación de cada una de las limitaciones respecto a las variables estudiadas, se verán reflejadas en la mejora de los niveles de aprendizaje de los estudiantes, así como el desempeño docente, lo que posibilitará en perspectiva una institución modelo para el desarrollo profesional de sus estudiantes.

1.1.7. *Justificación metodológica*

Por otro lado, desde el punto de vista metodológico, con la realización de la presente investigación se busca validar instrumentos con su correspondiente confiabilidad, de tal manera que los investigadores puedan contar con instrumentos contextualizados para su investigación respecto a las variables en estudio. Por otro lado, desde el punto de vista metodológico, la investigación comprobará la pertinencia metodológica de la investigación, de tal manera que los resultados obtenidos posean un alto rigor científico.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Ordoñez y Andrade (2023), en su tesis sobre “Correlación entre el autoconcepto y el nivel de identificación con la filosofía institucional de los docentes en educación general básica de la unidad educativa Kennedy, periodo septiembre 2022- enero 2023”. En la Universidad Politécnica Salesiana Ecuador, enuncia:

El autoconcepto es la forma en que nos percibimos a nosotros mismos en diferentes contextos. Dentro de una institución educativa, el autoconcepto juega un papel importante en los docentes, así como la filosofía institucional. La presente investigación se centró en la coincidencia entre el autoconcepto y el nivel de identificación con la filosofía institucional de los docentes, la metodología fue: cuantitativa, descriptiva y correlacional. Trabajamos con 50 personas, 31 mujeres y 19 hombres. Se extrajo la Escala AF5 y el Cuestionario de Evaluación para identificación con la filosofía institucional. Los resultados que se adquirieron fueron los siguientes. Autoconcepto: físico (M = 86,8), laboral (M = 73,9), familiar (M = 61,3), social (M = 55,2) y emocional (M = 50,8). Nivel de identificación: tendencia elevada 22,86. Se obtuvo una consecuencia de nivel moderado.

Sánchez (2021), en la investigación sobre “Estrés laboral y compromiso organizacional en profesores de una escuela primaria (Valle de Toluca, 2020) desde el enfoque de riesgos psicosociales”. En la Universidad Autónoma de México, afirma:

Se da cumplimiento al objetivo general de mostrar la relación que existe entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en profesores de una escuela primaria (Toluca, 2020), bajo el enfoque de riesgos psicosociales, como base para la generación de propuestas de afrontamiento, tanto a nivel individual como organizacional. La investigación es cuantitativa, porque utiliza la recolección de datos primarios mediante un cuestionario para probar hipótesis con base en la

medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías. Abarcó a la población de docentes de un centro educativo de nivel primaria ubicado en el Valle de Toluca, siendo un total de 22 sujetos. Su estructura administrativa la integran 3 promotores y 3 directivos, quienes fueron excluidos para los fines de esta tesis. Concluyendo que el compromiso predominante en los maestros es el compromiso normativo, el puntaje global de la media es $x = 3.4$ y su $d.e = 0.97$ está basado en el sentimiento de obligatoriedad por la organización dejando de lado su bienestar mostrando reciprocidad por los benéficos que se perciben.

2.1.2. Nacionales

Chipana y Saldaña (2023), en la tesis que elaboraron sobre “Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de la empresa Nibalme S.A.C, Distrito de Lurigancho Chosica, Lima 2022”. En la Universidad San Ignacio de Loyola. Estudio cuantitativo no experimental de diseño “transeccional o transversal, define:

La población de estudio estuvo constituida por 110 docentes del nivel inicial, primario y secundario de la empresa denominada con razón social NIBALME S.A.C., y de nombre comercial “Institución Educativa Privada Angelitos y Ángeles de Jesús”. El grado de correlación de las variables se determinó por medio del estadígrafo no paramétrico rho (p) de Spearman por ser una variable cuantitativa, determinándose que la variable satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional del personal docente de la empresa NIBALME S.A.C., Distrito de Lurigancho Chosica, Lima 2022, por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula.

Llanos (2023), investigó sobre el “Compromiso organizacional en colaboradores maestros de una Institución Educativa en Lima Metropolitana”. En la Universidad Nacional Calletano Heredia, enuncia:

La metodología fue descriptiva básica y de diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 63 maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana. Se empleó el Inventario de los Cinco Factores (NEO-FFI) de Costa y McCrae y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Se identificó que entre los rasgos de personalidad Extroversión (.546), Agradabilidad (.448) y Conciencia (.541) existe una correlación positiva media con el Compromiso Afectivo, mientras que el rasgo de personalidad Neuroticismo (-.261) manifestó una correlación negativa débil con el Compromiso de Continuidad.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Autoconcepto

El autoconcepto, se entiende como la integración de todos los conocimientos, percepciones, representaciones e imágenes a los que se refiere un individuo con respecto a sí mismo, que sólo pueden ser comprendidos en relación con su fuente y origen. Por lo tanto, su comprensión es inherentemente compleja. Afirma que el yo es un sistema complejo; una realidad impredecible que es no lineal, que posee propiedades paradójicas, caóticas y borrosas.

Dicho de otro modo, el autoconcepto es el conocimiento que posee un individuo sobre sí mismo, esta percepción la va formando en el proceso de interrelación y experiencia adquirida en el contexto en el que se desenvuelve, en el que cumplen un rol determinante el ambiente y los demás hechos significativos (Shavelson et al., 1976).

En efecto, el autoconcepto viene a ser es la sensación personal, única y por tanto diferente en relación a otras sensaciones. Empero, sus límites son un tanto difusos, puesto que por un lado estos se encuentran condicionados y unidos por los demás, pero son diferentes a ellos. Esta situación es entendible debido a que las personas y la sociedad se encuentran interrelacionados de manera intrínseca, estos no presentan relaciones lineales, sino que derivan de una relación dialógica.

Así mismo, Madrigales, (2012) menciona que es la percepción personal y la correspondiente valoración que se muestra en la actitud que posee una persona en relación consigo mismo. Es la expresión subjetiva que una persona muestra a otros, mediante expresiones verbales, actitudes y conductas observables sobre sí mismo.

Ordoñez y Andrade (2023) a su vez refieren que el autoconcepto “es el conjunto de características que percibe el sujeto de sí mismo, las cuales pueden tener alteraciones, debido a factores sociales, experienciales, cognitivos, entre otros. Cabe recalcar que evidencia una de las variables más representativas en el bienestar social” (p. 15).

De acuerdo a Peña (2022):

El autoconcepto es la opinión que una persona tiene de sí misma, está condicionada por el tipo de apreciación que posee de los éxitos logrados en sus actividades. En tal sentido, sucede que las personas incrementan y mejoran su rendimiento académico o laboral, cuando tienen fortalecida su opinión positiva de su propia individualidad. Es entendido como las opiniones e imágenes que un individuo tiene de su propia persona, producto de las apreciaciones que posee de su particular vivencia y del influjo que recibe del entorno social en que vive y trabaja. Tiene especial importancia las influencias procedentes de los refuerzos

positivos o negativos a las acciones que realiza y los conocimientos que posee de sí misma. (p.19)

Para Ugarelli (2022), “el autoconcepto personal es multidimensional, pues los diversos componentes personales del sí mismo, abren la posibilidad que la persona posea diferentes percepciones sobre sí” (p.20).

Es jerárquico. Dado que los diversos componentes que lo componen están dispuestos de acuerdo con su significado, y esta disposición se basa en el valor subjetivo asignado por cada individuo.

Es consistente. Las interpretaciones que los individuos hacen sobre la realidad dan forma a su comportamiento, que se alinea con las percepciones desarrolladas, lo que les permite afirmar sus nociones preconcebidas sobre sí mismos. En última instancia, se puede concluir que esta interpretación es cambiante, ya que se adapta a varias perspectivas sin comprometer la coherencia genera.

Características del autoconcepto. Peña (2022), considera que “el autoconcepto tiene una serie de factores que ejercen una significativa influencia en el desarrollo profesional, de tal manera que la labor docente para ser ejercida requiere de un buen nivel de autoconcepto” (p.23).

García y Musitu (2014) consideran que el autoconcepto se caracteriza por los siguientes aspectos:

- **Organizado:** Según Goñi (2011), el autoconcepto “está estructurado y organizado debido a que las personas categorizan la información acerca de sí mismas y la relacionan” (p.24).
- **Multifacético:** “Es multifacético debido a que las facetas específicas reflejan el sistema de categorías; la estructura multidimensional es además jerárquica, puesto que las facetas más específicas se encuentran en la base y la general en el ápice” (Goñi, 2011, p.24).
- **Experimental:** “El autoconcepto tiene un carácter evolutivo (se diferencia internamente a medida que avanza la edad).” (Goñi, 2011, p.24).
- **Valorativo:** Goñi (2011), añade que “tiene un aspecto descriptivo y otro evaluativo (se diferencian el autoconcepto y la autoestima).” (p.24).

Etapas del autoconcepto

El autoconcepto de acuerdo a Ordoñez y Andrade, (2023) sigue en su proceso de desarrollo las siguientes etapas:

Etapas del sí mismo positivo: Es la identificación “con los modelos más cercanos, toma más conciencia y logra tomar una identificación visual de él mismo y a

partir de los dieciocho meses se comienza a referir de manera impersonal” (Ordoñez y Andrade, 2023, p. 16).

Etapas del sí mismo exterior: Según Ordoñez y Andrade (2023):

El sujeto “empieza a pensar en sí mismo y su identificación ante su entorno, comienza a sentir miedo hacia el rechazo social y busca la aprobación y el reconocimiento o identificación, se apega más a la realidad, y se centra en las habilidades y destrezas personales (p. 17).

Etapas del sí mismo anterior: Implica “sentimientos. Los cambios cognitivos y conductuales son notorios, la autoestima juega un rol importante en la percepción del individuo” (Ordoñez y Andrade, 2023, p. 17).

2.2.2. Autoconcepto en docentes

Es comprendido como la imagen que posee un maestro de sí mismo. Esta se encuentra supeditado a la información acumulada, tanto del contexto externo como interno, los que permiten valorar y juzgar su desempeño docente. En ese sentido, un buen autoconcepto, se encuentra relacionada con el mayor compromiso institucional, mientras que los docentes con niveles bajos de autoconcepto subestiman sus competencias y capacidades profesionales (Sebastián, 2012).

De igual modo, el autoconcepto docente viene a ser la percepción, evaluativa como descriptiva, que hace el maestro sobre sí mismo. Esto quiere decir, que es la manera como se representa, valora y conoce a sí mismo el maestro (Cardenal y Fierro, 2003).

Según Peña (2022), las características de autoconcepto en los maestros son las siguientes:

- Debe prestar atención a su personalidad.
- Debe ser consecuente de su propio autoconcepto.
- Debe poseer los medios necesarios para que desarrolle un autoconcepto positivo.
- Es necesario que conozca el éxito profesional.
- Influye en el autoconcepto de los alumnos en función de su propio nivel de autoestima.
- Su autoconcepto se relaciona con el conocimiento cognitivo de los alumnos.
- Ayuda al mejoramiento del aprendizaje de los alumnos. (Castillo, 2015, p.53).

En suma, el autoconcepto docente está constituido por el conjunto de significados personales que el maestro les atribuye a sus experiencias individuales.

2.2.3. Dimensiones del autoconcepto

En el trabajo de investigación se considera a Martínez (2020) para determinar las dimensiones, por lo que estas son las siguientes:

Autoconcepto académico

Según Peña (2022):

Se disgrega en dos vertientes, el primero se refiere al sentimiento que el docente tiene respecto a su labor a partir de la percepción de sus superiores; en cambio el segundo, está relacionado de manera directa con las cualidades que tiene el maestro reflejadas en su estima, inteligencia, capacidad docente. (p. 23)

Autoconcepto social

Para Peña (2022), es necesario recalcar que “Son las ideas y opiniones que esgrime el individuo respecto de su accionar en los vínculos que mantiene con sus pares en los ámbitos laborales, en los círculos amicales y las esferas públicas.” (p.24).

Según Ordoñez y Andrade (2023):

Se refiere a la percepción que tiene el sujeto de sí mismo con respecto a sus habilidades sociales, enfatizando en la aceptación social y su interacción con los demás (familiares, amigos y pares). Es el reflejo de su interacción y comparación social, mismo que suele segmentarse en cuanto a lo familiar y educativo. (p. 18)

Autoconcepto emocional

“Es el capital que posee el individuo de reconocer sus destrezas y dificultades a nivel emocional. Implica la identificación y regulación de sus emociones y sentimientos” (Ordoñez y Andrade, 2023, p. 18).

Según Peña (2022), “Son las ideas y opiniones que un individuo posee de las propias emociones, y de la capacidad de afrontamiento que tiene respecto de los escenarios y circunstancias que se le presenta en la vida.” (p.23).

Autoconcepto familiar

Peña (2022), entiende que, “Son las ideas y opiniones que la persona esgrime de su mundo familiar, de su grado de compromiso y contribución que realiza a la integración de la misma” (p.24). Es decir, “se refiere a las relaciones que el sujeto tiene con un núcleo familiar” (Ordoñez y Andrade, 2023, p. 18).

Autoconcepto físico

El autoconcepto físico “constantemente se encuentra en evaluación, ya que se relaciona a la apariencia y habilidades, se deriva de la percepción positiva que posee el sujeto de sí mismo, la cual está compuesta por el atractivo, fuerza y condición física” (Ordoñez y Andrade, 2023, p. 19).

Autoconcepto profesional

En palabras de Ordoñez y Andrade (2023) tiene que ver con los siguientes aspectos:

- Competencia profesional
- Autorrealización
- Percepción interpersonal
- Capacidad de asumir riesgos
- Autoaceptación (p.19)
- Compromiso organizacional

En la actualidad, una de las principales prioridades en las tareas de desarrollo organizacional es lograr altos niveles de compromiso entre los equipos docentes, ya que esto contribuye a que las instituciones educativas se desempeñen mejor y alcancen sus objetivos. Esto se debe a que fomenta una conexión más fuerte entre los educadores y su institución, lo que lleva a una mayor productividad y dedicación a sus responsabilidades docentes.

Al respecto, Marín (2018), precisa que “se vuelve un reto mantener un compromiso organizacional del cuerpo de trabajo y ante esto existen desafíos para los líderes como generar un ambiente de trabajo motivador, unas prestaciones representativas y sobre todo crear una identidad institucional.” (p.18).

Por otro lado, Robbins, (2004) entiende el compromiso organizacional como el estado de identificación que presenta un trabajador con su correspondiente institución laboral, con sus deseos y metas, que le permiten seguir manteniéndose en la institución. En ese sentido, el hecho de que un trabajador muestre un alto compromiso laboral significa que este se encuentra identificado con su institución en particular.

Sayas (2022) enuncia:

El compromiso organizacional viene a ser la predisposición de un trabajador con su institución, es el grado de compromiso y la actitud que mantiene hacia su institución, así también la aceptación de su misión y visión. En consecuencia, el compromiso organizacional es expresada en la fuerza y el sentido de pertenencia que muestran los trabajadores hacia su institución o centro de trabajo. En la misma tendencia, añade que el compromiso organizacional es comprendido como las diversas formas de relaciones que se muestran en una institución laboral y estos se definen como el estado de identificación que presenta un trabajador con su respectiva institución, por lo que se encuentra afiliada a ella y desea permanecer con la finalidad de alcanzar las metas institucionales establecidas.

Al respecto, Montenegro (2003) como parte del compromiso organizacional considera que “el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva” (p.18).

En ese sentido, es necesario evaluar el desempeño docente como parte del compromiso organizacional para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente.

Estrada y Mamani (2020) afirman que el compromiso organizacional están directamente relacionados con la responsabilidad y sentido de pertenencia que posee cada docente con la institución en el que se desempeña. En consecuencia, es fundamental contar con maestros eficaces y comprometidos, debido a que generan alta eficiencia y eficacia a la institución.

Según Arellano (2023), el compromiso organizacional “se vincula con factores personales, factores laborales, características estructurales de la organización y experiencias laborales de cada miembro del grupo.” (p. 51).

Además, López y Treviño (2022), concluyen que “es el grado con que las personas se identifican, están involucradas con sus organizaciones y dispuestas a continuar trabajando en ellas, descripción considerada como parte fundamental de la definición clásica y que se ha estudiado con mayor detalle” (p.313).

Al respecto Sayas (2022), añade que “el compromiso es más alto en la medida que las personas tienen mayor autonomía, variedad y responsabilidad en la realización de una tarea determinada” (p. 30).

Llanos (2023), considera la existencia de tres elementos en las que se cristalizan el compromiso organizacional, siendo estos los siguientes:

- El compromiso como variable de intercambio social
- Llanos (2023) señala que “si un sujeto intenta abandonar un puesto laboral, hará una valoración del costo que implicarán todas las gestiones burocráticas impersonales. Y de manera contraria, si considera que el esfuerzo y costo es mayor por permanecer en la organización, tendrá un efecto contrario” (p.20).
- El compromiso como variable actitudinal
- Según Llanos (2023) “conceptualizan al compromiso organizacional actitudinal como la fuerza relativa de identificación e involucramiento de un individuo con una organización en particular” (p.20).
- El compromiso como apego psicológico

- Llanos (2023) añade que “el compromiso organizacional está ligado al apego psicológico que se va manifestar a través de la obediencia, identificación e internalización de los valores” (p.21,22).

Teorías del compromiso organizacional

Chipana y Saldaña (2023) refieren la existencia de las siguientes teorías:

La teoría de Mowday et al. (1997), quienes indican que “el compromiso organizacional es el sentimiento que tiene una persona hacia la organización” en el cual ejecuta su trabajo. Esta afirmación está ligada directamente a la dimensión afectiva. En palabras de Barrantes y Sánchez (2022), permite la “identificación e implicación del individuo con la metas y valores de la organización, que se refleja en la voluntad del trabajador de aportar un mayor esfuerzo a la empresa y en su deseo de seguir siendo miembro de la misma.” (p.26).

La Teoría de la actitud estándar de Eagly y Chaken. Sostiene que el compromiso organizacional, es un lazo entre el trabajador y la organización; en donde se tiene en consideración los siguientes aspectos: identificación, pertenencia y lealtad, que impacta en el compromiso del trabajador y que se alinea directamente de forma extrospectiva a la cultura de la organización.

Teoría de los tres componentes de O'Reilly y Chatman, (1986) sostienen que el compromiso organizacional, es un vínculo psicológico que une al trabajador y la organización; aunque la naturaleza de ese vínculo podría cambiar, teniendo en consideración tres formas:

Conformidad

- La que manifiesta el docente por medio de conductas y actitudes para conseguir premios o recompensas en la institución.
- Identificación
- El docente se siente orgulloso de ser parte de la institución, por el prestigio que tiene la organización en la sociedad, eso le otorga diferenciación en su entorno social.
- Interiorización
- Es cuando los valores de la institución y del docente coinciden. En la investigación es importante tener en consideración el estilo de liderazgo que predomina dentro de la organización. (p.54)

Importancia del compromiso organizacional

Barrantes y Sánchez (2022), consideran que el compromiso organizacional:

Es importante dentro de una institución, por ello es necesario conocerla con el fin de garantizar su mantenimiento desde el ingreso de un individuo a dicha organización hasta que se retire, ello garantiza la generación de vínculos afectivos, normativos y de continuidad por parte del trabajador, esto a su vez conlleva a que se desarrolle un mejor clima y desempeño en los trabajadores. (p.28).

Según Ruiz (2013):

Muchas de las instituciones públicas y privadas reconocen la importancia de tener dentro de sus instituciones, personal de trabajo comprometidos con su área laboral, aportando sostenibilidad en el tiempo, rendimiento que supera las expectativas y calidad en las funciones encomendadas; propiciando un clima laboral competitivo, de crecimiento y de proyectos empresariales.

Según Bolaños y Franco (2017):

El compromiso del personal con la empresa estará relacionado con el estrecho vínculo que puedan desarrollar ambos agentes. Por la cual, el autor resalta la importancia de la integración del personal de trabajo a la organización, puesto que, esta unión dependerá que las necesidades e intereses de cada colaborador estén satisfechos, permitiendo que la relación perdure en el tiempo.

Así, Estrada y Mamani (2020) entienden que “Los empleados comprometidos se preocupan por el futuro de la organización y están dispuestos a invertir esfuerzo más allá del deber para que dicha organización tenga éxito, más allá de todo esto, es importante valorar el capital humano y el valor del trabajo que realizan” (p.134).

2.2.4. Dimensiones del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991), establecen 3 dimensiones fundamentales del compromiso organizacional:

Compromiso afectivo

Según Arellano (2023) “se refiere a los lazos emocionales que las personas que tienen con la Institución Educativa que refleja un apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización, los docentes y demás trabajadores” (p. 51).

Chipana y Saldaña (2023), añaden que “el docente se esforzará para tener el mejor resultado posible respecto a sus labores, llegará temprano a su puesto laboral, no le importará trabajar fuera del horario de trabajo con tal de obtener los resultados esperados” (p.26).

Sánchez (2021), considera que el compromiso “que siente el empleado hacia la organización; es la fuerza interna que identifica al individuo con la organización, lo que,

a su vez, impacta directamente en la participación e involucramiento emocional que muestra éste para con su organización.” (p. 36).

Espinoza (2022), afirma que el compromiso afectivo se encuentra “estrechamente relacionado con los sentimientos y la identificación con los ideales y la permanencia con la institución donde labora la persona, la cual demostraría su conformidad con la función que desarrolla dentro de un equipo de trabajo” (p.17).

Aspectos del compromiso afectivo

El compromiso afectivo se compone de cuatro categorías:

1. Características personales: edad, género y educación.
2. Características estructurales: relaciones del empleado y su supervisor o jefe inmediato; tener un puesto definido, así como la sensación de la importancia dentro de la organización.
3. Características relativas al trabajo: tales como la participación en la toma de decisiones para el cumplimiento de necesidades, la utilización de capacidades y la expresión de valores compatibles con la organización.
4. Experiencias profesionales: tienen que ver con el acoplamiento de la experiencia profesional y el compromiso afectivo.

Compromiso normativo

Según Arellano (2023) “se refiere a la creencia en la lealtad a la organización o Institución Educativa, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones” (p. 59).

Para Sánchez (2021), el compromiso normativo se refiere a ese “sentimiento de obligatoriedad que tiene el sujeto para con la organización, ya que el permanecer dentro de ésta es aquello que considera correcto como una forma de lealtad con la organización, sin importar cuánto pueda sentirse satisfecho o insatisfecho con su trabajo” (p. 36).

Chipana y Saldaña (2023), refieren que el compromiso afectivo:

Es el nivel en el cual el docente está obligado a permanecer dentro de la institución... podría sentirse obligado a permanecer en la institución; debido a que no tiene el dinero suficiente para devolver lo pactado; pero eso no es bueno para la organización ya que es probable que el docente no tenga el desempeño y resultados deseados. (p.26, 27).

Para Espinoza (2022), “se relaciona con el cumplimiento de las normas planteadas desde un inicio, donde la responsabilidad marca el buen trabajo que realiza el trabajador.” (p.17).

Compromiso de continuidad

Según Fuentes (2016), “está relacionado con los costes de salida de la organización y es construido sobre una base de relaciones de valor de alternativas de trabajo e inversiones que necesitan ser hechas” (p. 83).

Para Sánchez (2021):

Es el grado en que un individuo percibe que no tiene más opciones y, por lo tanto, debe permanecer en su organización. Es usual encontrar una tendencia consistente de los empleados respecto a inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización. (p. 37)

Chipana y Saldaña (2023), refieren que “Este tipo de compromiso se da en los docentes que tienen muchos años dentro de la organización; se manifiesta en docentes que tienen ciertas características como, por ejemplo: edad, género, antigüedad en la organización, estado civil, carga familiar, etc.” (p.26).

2.3. Bases conceptuales

Autoconcepto: Es la percepción que una persona tiene de sí misma, basada en sus experiencias, creencias y emociones. Incluye aspectos como la identidad personal, habilidades, y el valor que se atribuye a sí misma.

Autoconcepto docente: Es la percepción que un docente tiene sobre sus propias competencias, habilidades, y desempeño en el rol de educador. Influye en su confianza y en cómo aborda su práctica pedagógica.

Autoconcepto Académico: Cómo el docente valora su labor profesional y competencias pedagógicas.

Autoconcepto Social: La percepción sobre su capacidad de relacionarse con colegas y alumnos.

Autoconcepto Emocional: Reconocimiento y regulación de emociones en el ámbito laboral.

Autoconcepto Familiar: La percepción de sí mismo en el contexto familiar.

Autoconcepto Físico: La valoración de su apariencia y habilidades físicas.

Autoconcepto Profesional: Enfocado en la autorrealización, competencia y autoaceptación como educador.

Compromiso organizacional: Es el grado en que un individuo se siente identificado con su organización y está dispuesto a esforzarse por sus objetivos. Implica lealtad, motivación, y disposición a permanecer en la organización

Compromiso afectivo: Es una forma de compromiso organizacional en la que los empleados sienten un fuerte apego emocional y conexión con su organización. Este tipo de compromiso se basa en sentimientos de lealtad, identificación personal con los

valores de la organización y el deseo de seguir formando parte de ella porque realmente disfrutan y se sienten satisfechos con su trabajo y ambiente laboral.

Compromiso normativo: Es un sentimiento de obligación moral hacia la institución; se basa en principios de reciprocidad y lealtad.

Compromiso de continuidad: Percepción de costos asociados a dejar la institución; depende de las oportunidades laborales y beneficios percibidos.

Capítulo III

Metodología

3.1. Formulación de Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

Existe relación significativa entre el autoconcepto docente y compromiso organizacional en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho-2023.

3.1.2. *Hipótesis Específicas:*

Existe relación significativa entre el autoconcepto docente y compromiso afectivo en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho-2023.

Existe relación significativa entre el autoconcepto docente y compromiso normativo en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho-2023.

Existe relación significativa entre el autoconcepto docente y compromiso de continuidad en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho-2023.

3.2. Variables

V1: Autoconcepto

V2: Compromiso organizacional

3.3. Operacionalización de variables

31

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
V1: Autoconcepto	Es “La percepción que una persona tiene de sí misma, que se forma a partir de las experiencias y relaciones con el medio, en donde juegan un importante papel tanto los refuerzos ambientales como los otros significativos” (Shavelson et al., 1976, p. 411).	Para la recopilación de la información se recurrirá a un cuestionario sobre autoconcepto, constituido por 30 items en base a la operacionalización de las variables.	Autoconcepto académico Autoconcepto social Autoconcepto emocional Autoconcepto familiar Autoconcepto físico	Valora el yo como docente Indica el yo moral Valora el yo con mis amigos Precisa el yo emocional Valora el yo como parte de la familia Valora el yo físicamente	Ordinal: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
V2: Compromiso organizacional	Robbins, (2004) entiende el compromiso organizacional como “un estado en el cual un trabajador se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno”. (p. 54).	La información se recabará mediante el uso de un cuestionario sobre compromiso organizacional que estará compuesto por 30 items.	Compromiso afectivo Compromiso normativo Compromiso de continuidad	Orgullo de pertenencia a la institución Lazos emocionales Reciprocidad con la institución Necesidad de trabajo en la institución Evaluación de permanencia	Donde: Nunca y casi nunca equivale a deficiente. A veces equivale a regular. Casi siempre y siempre equivale a buena.

3.4. Tipo y nivel de estudio

La investigación que se presenta es de tipo básica. Para Cerda (2011) “La investigación básica analiza propiedades, estructuras y relaciones con el objeto de formular y contrastar hipótesis, teorías o leyes” (p.106).

Asimismo, el nivel de investigación al que corresponde es el correlacional. Al respecto, Hernández- Sampieri y Mendoza (2018) precisan que “este estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 109).

3.5. Método

En el desarrollo de la investigación se hizo uso de los siguientes métodos:

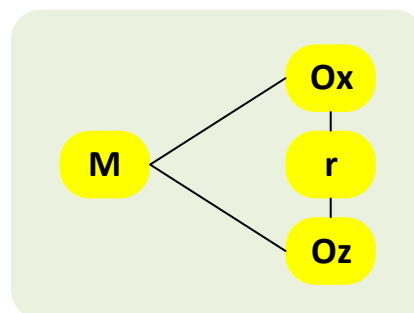
Método deductivo: “Es una forma de razonamiento que parte de una verdad universal para obtener conclusiones particulares. En la investigación científica, este método tiene una doble función ``encubrir consecuencias desconocidos de principios conocidos” (Maya, 2014, p.16).

Método inductivo: “Es el razonamiento mediante el cual, a partir del análisis de hechos singulares, se pretende llegar a leyes. Es decir, se parte del análisis de ejemplos concretos que se descomponen en partes para posteriormente llegar a una conclusión” (Maya, 2014, p.16).

3.6. Diseño de investigación

El diseño de investigación en el que se concretó es el correlacional transversal, al respecto Quispe (2012), sostiene que “Este diseño tiene la particularidad de realizar una investigación en una sola muestra, pero en el que se investigan dos o más variables con el propósito de determinar el grado de relación existente entre ellos; para el que utiliza la técnica estadística de análisis de correlación” (p.95).

Presenta el siguiente esquema:



Donde:

M : representa a la muestra de estudio.

O : representa a las observaciones.

x, z, y : representa los datos a obtenerse en cada una de las variables.

r : representa las posibles correlaciones entre las variables.

3.7. Población, muestra y muestreo

Población. De acuerdo a Monje (2011) “La población o universo es el conjunto de objetos, sujetos o unidades que comparten la característica que se estudia y a la que se pueden generalizar los hallazgos encontrados en la muestra para ser sometidos a la observación” (p.25). En este caso, la población objeto de estudio, está constituida por 40 docentes del Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho.

Muestra. De acuerdo a Abero, et al. (2015) consideran que “al hablar de muestra, hacemos referencia a una fracción de dicho universo; es la parte que se ha de tomar realmente para el estudio. Se trata de un subgrupo de la población, debe ser representativo de esta” (p.71). En este caso, la muestra está constituida por 29 docentes del Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho.

Técnica muestral. Para la realización de la presente investigación se recurrió a la técnica muestral no probabilística e intencional, debido a que la población objeto de estudio es pequeña conformada todos los docentes del Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho.

3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de los datos se utilizaron las siguientes técnicas y sus correspondientes instrumentos que se detallan a continuación:

3.8.1. Técnica

En la presente investigación, la recopilación de datos se realizó mediante la técnica de la encuesta, al respecto Abero, et al (2015) consideran que “Mediante dicha técnica se recogen las expresiones de la población objetivo de estudio, para lo cual se selecciona una muestra representativa de ella, a la que se le aplica un cuestionario” (p.74).

3.8.2. Instrumento:

El instrumento que se utilizó durante el desarrollo de la investigación fue el cuestionario, para Ñaupas, et al., (2014) “consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula, que están relacionadas a hipótesis del trabajo y por ende a las variables e indicadores de la investigación” (p. 211).

3.9. Validación y confiabilidad del instrumento

3.9.1. Validación del instrumento

En el desarrollo de la investigación cuantitativa es imprescindible el proceso de validez de los instrumento, con el que se busca garantizar el rigor científico de los

resultados. Para el logro de ese objetivo, se solicitó la participación de tres docentes con experiencia en la variable investigada, quienes luego de la correspondiente verificación del levantamiento de observaciones emitieron los siguientes valores:

Resultado de validez de contenido de instrumentos

N°	Validadores	Grado académico	CAD	CCO
1	Yanet Rodríguez Yupanqui	Doctora	80	85
2	Flor de María Salazar Gamarra	Magister	90	90
3	Alí Cruz Luna	Magister	85	90
Promedio			86	88

De acuerdo a los resultados de la opinión de expertos, el cuestionario sobre autoconcepto docente (CAD) presenta una validez de 86% y el cuestionario sobre Compromiso organizacional (CCO), una validez de 88%; de acuerdo a los expertos, estos instrumentos presentan una buena validez de contenido.

3.9.2. *Confiabilidad de instrumento*

Para hallar la confiabilidad de los cuestionarios, una vez determinada la validez de cada uno de ellos, se aplicó a manera de prueba piloto a un grupo de docentes diferentes a la muestra, cuyos resultados se procesaron mediante la prueba Alpha de Cronbach, cuyo valor es el que se presenta a continuación:

Resultados de confiabilidad de los instrumentos

N°	Instrumento	Muestra	N° de items	Valor de Alpha Cronbach
1	CAD	15	30	0,982
2	CCO	15	24	0,701

Los valores obtenidos mediante la prueba Alpha de Cronbach, presenta valores del cuestionario sobre Autoconcepto Docente (CAD) equivalente a 0,982; asimismo, el cuestionario sobre Compromiso Organizacional (CCO) equivalente a 0,701. Estos valores en su conjunto permiten afirmar que los cuestionarios utilizados son de muy buena confiabilidad.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

La información recabada a través de los cuestionarios fue tabulada de acuerdo a los objetivos de la investigación, para el logro de este objetivo se siguieron los siguientes pasos:

- Los resultados descriptivos se lograron obtener mediante el uso de la tabla cruzada o de contingencia, los que permitieron el análisis descriptivo correspondiente.
- Los resultados de la prueba de normalidad se lograron, a través de la prueba Shapiro Wilk, debido a la cantidad de muestra que fue menor a 50 elementos.
- Los resultados de la prueba de hipótesis se obtuvieron haciendo uso de la prueba no paramétrica Tau b de Kendall porque se utiliza para analizar la relación entre las variables del estudio y que ayuda a medir la correlación entre dos variables ordinales. Asimismo, es ideal para muestras pequeñas y no requiere que los datos sigan una distribución normal.

3.11. Aspectos éticos

Durante el desarrollo de la investigación se cumplió de manera estricta con los requerimientos referidos a la práctica de la ética. Es por ello que se realizó la correspondiente solicitud de autorización a la institución. Asimismo, se mantiene en reserva la identidad de cada uno de los docentes participantes en el proceso de investigación. De igual manera, durante la redacción del informe final se respeta el derecho de autoría de todas las citas utilizadas en el proceso de argumentación.

Capítulo IV

Resultados y discusión

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Autoconcepto docente y compromiso organizacional en el Instituto Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho

		Compromiso			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Autoconcepto	Deficiente	1	0	0	1
		3,4%	0,0%	0,0%	3,4%
	Regular	3	2	0	5
		10,3%	6,9%	0,0%	17,2%
	Buena	0	10	13	23
		0,0%	34,5%	44,8%	79,3%
Total		4	12	13	29
		13,8%	41,4%	44,8%	100,0%

Nota: Data obtenida a través de cuestionarios

A través de la tabla se presenta resultados obtenidos, respecto al nivel de autoconcepto docente, en el que se observa que el 79,3% de los encuestados muestra un buen nivel de autoconcepto. De igual manera, se tiene resultados sobre el compromiso organizacional, en el que se observa que el 44,8% de maestros muestra un buen compromiso organizacional. El resultado significa que en la medida en que mejore el autoconcepto docente, el compromiso organizacional tiende a mejorar.

Tabla 2

*Autoconcepto docente y compromiso afectivo en el Instituto Superior Pedagógico
Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho*

		Compromiso afectivo			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Autoconcepto	Deficiente	1	0	0	1
		3,4%	0,0%	0,0%	3,4%
	Regular	3	2	0	5
		10,3%	6,9%	0,0%	17,2%
	Buena	0	10	13	23
		0,0%	34,5%	44,8%	79,3%
Total		3	5	21	29
		10,3%	17,2%	72,4%	100,0%

Nota: Data obtenida a través de cuestionarios

En la presente tabla se presenta resultados obtenidos, respecto al nivel de autoconcepto docente, en el que se observa que el 79,3% de los encuestados muestra un buen nivel de autoconcepto. Por otro lado, se tiene resultados sobre el compromiso afectivo, en el que se observa que el 72,4% de maestros muestra un buen compromiso afectivo. El resultado significa que en la medida en que mejore el autoconcepto docente, el compromiso afectivo tiende a mejorar.

Tabla 3

*Autoconcepto docente y compromiso normativo en el Instituto Superior Pedagógico
Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho*

		Compromiso normativo			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Autoconcepto	Deficiente	1	0	0	1
		3,4%	0,0%	0,0%	3,4%
	Regular	0	5	0	5
		0,0%	17,2%	0,0%	17,2%
	Buena	0	6	17	23
		0,0%	20,7%	58,6%	79,3%
Total		1	11	17	29
		3,4%	37,9%	58,6%	100,0%

Nota: Data obtenida a través de cuestionarios

Al analizar los resultados de la tabla, respecto al nivel de autoconcepto docente, se observa que el 79,3% de los encuestados muestra un buen nivel de autoconcepto. Asimismo, se tiene resultados sobre el compromiso normativo, en el que se observa que el 58,6% de maestros muestra un buen compromiso normativo. El resultado significa

que en la medida en que mejore el autoconcepto docente, el compromiso normativo tiende a mejorar.

Tabla 4

Autoconcepto docente y compromiso de continuidad en el Instituto Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho

		Compromiso de continuidad			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Autoconcepto	Deficiente	1	0	0	1
		3,4%	0,0%	0,0%	3,4%
	Regular	0	5	0	5
		0,0%	17,2%	0,0%	17,2%
	Buena	0	7	16	23
		0,0%	24,1%	55,2%	79,3%
Total		1	12	16	29
		3,4%	41,4%	55,2%	100,0%

Nota: Data obtenida a través de cuestionarios

A través de la tabla se presenta resultados obtenidos, respecto al nivel de autoconcepto docente, en el que se observa que el 79,3% de los encuestados muestra un buen nivel de autoconcepto. De igual manera, se tiene resultados sobre el compromiso de continuidad, en el que se observa que el 55,2% de maestros muestra un buen compromiso de continuidad. El resultado significa que en la medida en que mejore el autoconcepto docente, el compromiso de continuidad tiende a mejorar.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 5

Resultados de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso	,778	29	,000
Autoconcepto	,527	29	,000

Nota: Data obtenida a través de cuestionarios

La prueba Shapiro Wilk muestra como resultado un valor de $p=0,000$ en ambas variables, lo que demuestra la ausencia de normalidad en los datos. En consecuencia, se determina el uso de la prueba no paramétrica Tau b de Kendall para hallar la prueba de hipótesis.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

Tabla 6

Prueba de hipótesis de Autoconcepto docente y compromiso organizacional en el Instituto Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho

Tau b de Kendall		Compromiso organizacional
Autoconcepto docente	Valor	0.627
	Sig.	0.001
	n	29

En la tabla se tiene el resultado hallado con la prueba Tau b de Kendall que muestra un valor positivo de 0,627, el cual muestra una buena relación entre autoconcepto docente y compromiso organizacional. Esto significa que a la vez que mejore el autoconcepto docente, el compromiso organizacional tiende a mejorar en la misma medida.

Por otro lado, muestra un $p=0,001<0,05$. Este valor significa que estadísticamente es significativa y muestra que existe una probabilidad menos de 0,01% de que este resultado haya ocurrido por azar. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe una regular y directa relación entre autoconcepto docente y compromiso organizacional.

4.2.3. Prueba de primera hipótesis específica

Tabla 7

Prueba de hipótesis de Autoconcepto docente y compromiso afectivo en el Instituto Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho

Tau b de Kendall		Compromiso afectivo
Autoconcepto docente	Valor	0.835
	Sig.	0.000
	n	29

Al analizar el resultado hallado con la prueba Tau b de Kendall se tiene un valor positivo de 0,835, el cual muestra una buena relación entre autoconcepto docente y compromiso afectivo. Esto significa que a la vez que mejora el autoconcepto docente, el compromiso afectivo tiende a mejorar en la misma medida.

Por otro lado, muestra un $p=0,000<0,05$. Este valor significa que estadísticamente es significativa y muestra que existe una probabilidad menos de 0,00% de que este resultado haya ocurrido por azar. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe buena y directa relación entre autoconcepto docente y compromiso afectivo.

4.2.4. Prueba de segunda hipótesis específica

Tabla 8

Prueba de hipótesis de Autoconcepto docente y compromiso normativo en el Instituto Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho

Tau b de Kendall		Compromiso normativo
Autoconcepto docente	Valor	0.644
	Sig.	0.001
	n	29

El análisis del resultado hallado con la prueba Tau b de Kendall permite observar que se tiene un valor positivo de 0,644, el cual muestra una buena relación entre autoconcepto docente y compromiso normativo. Esto significa que a la vez que mejora el autoconcepto docente, el compromiso normativo tiende a mejorar en la misma dirección.

Por otro lado, muestra un $p=0,000<0,05$. Este valor significa que estadísticamente es significativa y muestra que existe una probabilidad menos de 0,00% de que este resultado haya ocurrido por azar. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe una regular y directa relación entre autoconcepto docente y compromiso normativo.

4.2.5. Prueba de tercera hipótesis específica

Tabla 9

Prueba de hipótesis de Autoconcepto docente y compromiso de continuidad en el Instituto Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho

Tau b de Kendall		Compromiso de continuidad
Autoconcepto docente	Valor	0.609
	Sig.	0.002
	n	29

En la tabla se tiene el resultado hallado con la prueba Tau b de Kendall que muestra un valor positivo de 0,609, el cual muestra una buena relación entre autoconcepto docente y compromiso de continuidad. Esto significa que a la vez que mejore el autoconcepto docente, el compromiso de continuidad tiende a mejorar en la misma medida.

Por otro lado, muestra un $p=0,002<0,05$. Este valor significa que estadísticamente es significativa y muestra que existe una probabilidad menos de 0,02% de que este resultado haya ocurrido por azar. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe buena y directa relación entre autoconcepto docente y compromiso de continuidad.

4.3. Discusión de resultados

La investigación se desarrolló teniendo como objetivo conocer la relación que existe entre el autoconcepto docente y compromiso organizacional en maestros de una institución educativa superior. Para ello se asume que el autoconcepto es el conocimiento que posee un individuo sobre sí mismo, esta percepción la va formando en el proceso de interrelación y experiencia adquirida en el contexto en el que se desenvuelve, en el que cumplen un rol determinante el ambiente y los demás hechos significativos (Shavelson et al., 1976).

Por otro lado, en referencia al compromiso organizacional Robbins, (2004) entiende el compromiso organizacional como el estado de identificación que presenta un trabajador con su correspondiente institución laboral, con sus deseos y metas, que le permiten seguir manteniéndose en la institución. En ese sentido, el hecho de que un trabajador muestre un alto compromiso laboral significa que este se encuentra identificado con su institución en particular.

En ese sentido, los resultados hallados, respecto a la hipótesis general, a través de la prueba Tau b de Kendall muestra un valor positivo de 0,627, el cual permite observar la presencia de una buena relación entre autoconcepto docente y compromiso organizacional. Esto significa que a la vez que mejore el autoconcepto docente, el compromiso organizacional tiende a mejorar en la misma medida. Por otro lado, muestra un $p=0,001<0,05$. Este valor significa que estadísticamente es significativa y muestra que existe una probabilidad menos de 0,01% de que este resultado haya ocurrido por azar.

Los resultados hallados son concordantes con la investigación realizada por Cerviño, et al. (2016) quien concluye que el autoconcepto como parte de la personalidad de los maestros, es un factor influyente en el compromiso organizacional. Estos resultados presentan una implicación fundamental en la toma de decisiones, puesto que en función a ella se deberían tomar decisiones con la finalidad de revertir limitaciones relacionados con el compromiso organizacional de los trabajadores.

Por otro lado, en relación a las hipótesis específicas se concluye que se tiene un valor positivo de 0,835, el cual muestra una buena relación entre autoconcepto docente y compromiso afectivo. Esto significa que a la vez que mejora el autoconcepto docente, el compromiso afectivo tiende a mejorar en la misma medida. De igual manera se concluye que se tiene un valor positivo de 0,644, el cual muestra una buena relación entre autoconcepto docente y compromiso normativo. Esto significa que a la vez que mejora el autoconcepto docente, el compromiso normativo tiende a mejorar en la misma dirección. Asimismo, se muestra un valor positivo de 0,609, el cual muestra una buena

relación entre autoconcepto docente y compromiso de continuidad. Esto significa que a la vez que mejore el autoconcepto docente, el compromiso de continuidad tiende a mejorar en la misma medida.

Por otro lado, se muestra un $p=0,001$; $p=0,002<0,05$ y un $p=0,000$. Estos valores significan que estadísticamente son significativas y muestran que existe una probabilidad menos de 0,001%; 0,02% y 0,000% de que los resultados hayan ocurrido por azar. En consecuencia, se afirma que existe buena y directa relación entre autoconcepto docente y compromiso, afectivo, normativo y de continuidad.

Los resultados obtenidos en la investigación se encuentran enmarcados en la afirmación sostenida por Portillo (2020) quien precisa que el autoconcepto del profesorado es el autorreconocimiento sobre sí mismo y que responde a la interrogante ¿Quién soy? En referencia a su trayectoria como maestro. Este reconocimiento sobre sí mismo en tanto que es muy positiva repercutirá de manera directa en su compromiso organizacional con la institución en el que labora.

En efecto, el autoconcepto viene a ser es la sensación personal, única y por tanto diferente en relación a otras sensaciones. Empero, sus límites son un tanto difusos, puesto que por un lado estos se encuentran condicionados y unidos por los demás, pero son diferentes a ellos. Esta situación es entendible debido a que las personas y la sociedad se encuentran interrelacionados de manera intrínseca, estos no presentan relaciones lineales, sino que derivan de una relación dialógica.

Así mismo, Madrigales, (2012) menciona que el autoconcepto es la percepción personal y la correspondiente valoración que se muestra en la actitud que posee una persona en relación consigo mismo. Es la expresión subjetiva que una persona muestra a otros, mediante expresiones verbales, actitudes y conductas observables sobre sí mismo.

Por otro lado, Sayas (2022), añade que el compromiso organizacional es comprendido como las diversas formas de relaciones que se muestran en una institución laboral y estos se definen como el estado de identificación que presenta un trabajador con su respectiva institución, por lo que se encuentra afiliada a ella y desea permanecer con la finalidad de alcanzar las metas institucionales establecidas.

Los resultados de la investigación permite sostener que el autoconcepto docentes es un factor determinante en el compromiso organizacional de los maestros, esto quiere decir que a mayor autoconcepto docente, el compromiso organizacional tiende desarrollarse muchos, situación que redundará en beneficio de los estudiantes, puesto que esta situación posibilitará contar con maestros mucho más comprometidos con el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes y por tanto mejorará los

niveles de aprendizaje de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público
“Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho.

Conclusiones

Culminada el proceso de investigación, la información recabada se procesó mediante la prueba estadística Tau b de Kendall, los que permitieron arribar a las siguientes conclusiones:

- Los valores estadísticos hallados muestran evidencias suficientes para concluir que existe una buena y directa relación entre autoconcepto docente y compromiso organizacional, sustentado con el valor positivo de 0,627, y el nivel de significancia de un $p=0,001<0,05$ que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.
- Los resultados expuestos permiten afirmar que se cuenta con la suficiente evidencia estadística para determinar que existe una buena y directa relación entre autoconcepto docente y compromiso **afectivo**, fundamentado con el valor positivo de 0,835 y un nivel de significancia de $p=0,000<0,05$. Valores que permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.
- Las evidencias estadísticas halladas son las suficientes para determinar que existe una regular y directa relación entre autoconcepto docente y compromiso **normativo**. Esta conclusión se basa en los resultados obtenidos en el que se muestra un valor positivo de 0,644; asimismo, se presenta un $p=0,000<0,05$. Este valor significa que rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.
- Los valores estadísticos obtenidos En la tabla se tiene el resultado hallado con la prueba Tau b de Kendall que muestra un valor positivo de 0,609, el cual muestra una regular y directa relación entre autoconcepto docente y compromiso **de continuidad**. Esto significa que a la vez que mejore el autoconcepto docente, el compromiso de continuidad tiende a mejorar en la misma medida.
- Los resultados muestran evidencias suficientes para concluir que existe una buena y directa relación entre autoconcepto docente y compromiso de continuidad, el que es demostrada con el valor positivo de 0,627, y el nivel de significancia de un $p=0,002<0,05$ que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

Recomendaciones

- Al director y equipo jerárquico del Instituto Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho, fortalecer el compromiso organizacional de los docentes a través de la intervención de personal profesional especializado con la finalidad de contribuir a la mejora del desempeño laboral de los maestros.
- A los maestros de aula del Instituto Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho, realizar una reflexión personal y autoevaluación respecto al autoconcepto docente que le permita establecer metas alcanzables en su función docente.
- A los maestros de aula del Instituto Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho, constituir grupos de aprendizaje colaborativo y redes de apoyo mutuo que permitan intercambiar experiencias y fortalecer el compromiso organizacional con la institución.

Referencias bibliográficas

- Arellano, R. O. (2023). *Gestión educativa estratégica y compromiso organizacional en una institución educativa de la Victoria – Chiclayo*. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/105802>
- Barrantes, K. y Sánchez, K. G. (2022). *Clima y compromiso organizacional en docentes de cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur*. Universidad Marcelino Champagnat. https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14231/3508/141.Barrantes_Sanchez.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Buitrago, R., & Sáenz, N. (2021). Autoimagen, Autoconcepto y Autoestima, Perspectivas Emocionales para el Contexto Escolar. *Educación y Ciencia*, (24), e 12759. <https://doi.org/10.19053/0120-7105.eyc.2021.25.e12759>
- Bolaños, K., y Franco, D. (2017). *Clima organizacional e identificación organizacional en empleados de una empresa de la ciudad de Cali*. Pontificia Universidad Javeriana Cali. http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/8406/Clima_orga%20nizacional_identificacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chipana, L. F. y Saldaña, D. P. (2023). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de la empresa Nibalme S.A.C, Distrito de Lurigancho Chosica, Lima 2022*. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b0750a7b-b3a5-4de1-aca6-eda3953fc9d6/content>
- Daza Corredor, Alexander, Beltrán García, Leonardo de Jesús, & Silva Rodríguez, Wuendy Johana. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 29 (1), 65-76. Publicación electrónica del 30 de marzo de 2021. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Duche Pérez, Aleixandre Brian, Gutiérrez Aguilar, Olger Albino, & Paredes Quispe, Fanny Miyahira. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 15-24. Epub 02 de diciembre de 2019. Recuperado en 04 de septiembre de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lng=es&tlng=es
- Espinoza, R. A. (2022). *Motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los docentes en una institución educativa de Lima, 2022*. Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110195/Espinoza_SRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Estrada, E. y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*.
<https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70/142>
- Farfán, N. M. (2023). *Empoderamiento organizacional y compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana*. Universidad Científica del Sur.
<https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2958/TL-Farf%C3%A1n%20N-Ext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fuentes, P. A. (2016). *Compromiso Organizacional: Contribución de una gestión estratégica de Recursos Humanos sobre una perspectiva de Marketing*. Universidad de Sevilla. <https://idus.us.es/handle/11441/40204>
- Goñi, E. (2009). *El autoconcepto personal: estructura interna, medida y variabilidad*. Servicio editorial de la Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitateko, Argitalpen Zerbitzua].
<https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/12241/go%F1i%20palacios.pdf;jsessionid%20=8A5AC6D6234B507E07500EFF00559595?sequence=1>
- Cardenal, V. y Fierro, A. (2003). Componentes y correlatos del autoconcepto en la escala de Piers- Harris. *Estudios de Psicología*, 24, 101- 111.
- Cerviño, C., Fernández, I., Tomás, J.M., y Córdova, S. (2016). Factores predictores del compromiso docente en escuelas públicas peruanas: un modelo estructural.
<https://www.redalyc.org/journal/1471/147149810003/html/>
- Likert, R. y Gibson, J. (1986). *Nuevas formas para solucionar conflictos*. Trillas.
- Llanos, E. (2023). *Compromiso organizacional en colaboradores maestros de una Institución Educativa en Lima Metropolitana*. Universidad Nacional Cayetano Heredia.
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/13309/Rasgos_LlanosYalle_Elser.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, J. F. y Treviño, R. (2022). *El impacto del empoderamiento en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el burnout en docentes de México*. Universidad Autónoma de Nuevo León.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v67n3/0186-1042-cya-67-03-00013.pdf>
- Madrigales, C.N. (2012). *Autoconcepto en adolescentes de 14 a 18 años*. Tesis de maestría. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

- Marín, M. E. (2018). *Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional del Personal Docente de una Unidad Educativa de Cuenca – Azuay*. Universidad Técnica Particular de Loja. <https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/21871/1/Mar%C3%ADn%20Vallejo,%20Mar%C3%ADa%20Elisa.pdf>
- Meyer, J., y Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment [Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional]*. Human resource management review, 1(1), 61-89. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>
- Montenegro, I. (2003). Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Colombia: Edit. Coop. Editorial Magisterio.
- Ordoñez, K. P. y Andrade, E. F. (2023). *Correlación entre el autoconcepto y el nivel de identificación con la filosofía institucional de los docentes en educación general básica de la unidad educativa Kennedy, periodo septiembre 2022- enero 2023*. Universidad Politécnica Salesiana Ecuador. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/6324452>
- Peña, D. (2022). *Autoconcepto docente y gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Sivia-2019*. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/4867/1/TM%20ED21_Pe%20c3%20b1.pdf
- Portillo Peñuelas, Samuel Alejandro. (2020). Autoconcepto multidimensional del profesorado que realiza estudios de posgrado. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 232-239. Epub 02 de diciembre de 2020. Recuperado en 04 de septiembre de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000600232&lng=es&tlng=es.
- Pedraza Melo, Norma Angélica. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), e005. Epub 18 de noviembre de 2020. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Prieto Quintana, César Omar, Sánchez Baltasar, Laura Berenice, & Mayett Moreno, Yésica. (2018). Compromiso organizacional en preparatorias públicas y privadas del estado de Chihuahua, México. *RIDE. Revista Iberoamericana para la*

- Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(17), 713-740. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i17.403>
- Ruiz, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios empresariales. Segunda época*, (1), 67-86.
<https://westminsterresearch.westminster.ac.uk/download/3d2fe2a8e32cb81%20b3d333d7de6da0c3a4072fa33082519f0044fe5184cedac7c/433000/Ruizalb%20a.%20compromiso%20y%20MI.%20Rev%20estudios%20empresariales.%20%202013.pdf>
- Sánchez, A. P. (2021). *Estrés laboral y compromiso organizacional en profesores de una escuela primaria (Valle de Toluca, 2020) desde el enfoque de riesgos psicosociales*. Universidad Autónoma de México.
<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/111410/PALOMA-RI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sayas, R. (2022). *Gestión institucional y compromiso organizacional en docentes del nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019*. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.
http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/4865/1/TM%20ED23_Say.pdf
- Sebastian, V.H. (2012). Autoconcepto docente.
<https://revistas.unife.edu.pe/index.php/phainomenon/article/view/226/339>
- Shavelson, R., Hubner, J., y Stanton, J. (1976). *Self concept: Validation of construct interpretations*. *Review of Educational Research*, 46(3), 407-441.
- Ugarelli, R. (2022). *Autoconcepto y empleabilidad en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas*. Universidad Marcelino Champagnat.
<https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14231/3517/142.UgarelliR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia

51

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema General: ¿Qué relación existe entre el autoconcepto docente y compromiso organizacional en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho-2023? Problemas Específicos: ¿Qué relación existe entre el autoconcepto docente y compromiso afectivo en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho-2023? ¿Qué relación existe entre el autoconcepto docente y compromiso normativo en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho-2023? ¿Qué relación existe entre el autoconcepto docente y compromiso de continuidad en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho-2023?	Objetivo General Conocer la relación que existe entre el autoconcepto docente y compromiso organizacional en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho-2023. Objetivos Específicos: Determinar la relación que existe entre el autoconcepto docente y compromiso afectivo en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho-2023. Determinar la relación que existe entre el autoconcepto docente y compromiso normativo en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho-2023. Determinar la relación que existe entre el autoconcepto docente y compromiso de continuidad en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho-2023.	Hipótesis general Existe relación significativa entre el autoconcepto docente y compromiso organizacional en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho-2023. Hipótesis Específicos: Existe relación significativa entre el autoconcepto docente y compromiso afectivo en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho-2023. Existe relación significativa entre el autoconcepto docente y compromiso normativo en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho-2023. Existe relación significativa entre el autoconcepto docente y compromiso de continuidad en el Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho-2023.	Variable 1 Autoconcepto docente VARIABLE 2 Compromiso organizacional	TIPO DE ESTUDIO: Aplicada. NIVEL DE ESTUDIO: Correlacional DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Correlación transversal MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Deductivo e inductivo. POBLACIÓN: 40 docentes Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho. MUESTRA: 29 docentes Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho. MUESTREO: No probabilístico. TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS: A nivel descriptivo: Tablas de contingencia. A nivel inferencial: Tau b de Kendall

Anexo 2

Cuestionario sobre autoconcepto

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA

Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación

Maestría en educación, mención Gestión Educacional

CUESTIONARIO SOBRE AUTOCONCEPTO

Estimado docente: La presente encuesta tiene por finalidad recolectar datos respecto al autoconcepto ya que su aporte será muy valioso, y permitirá buscar la mejora en las instituciones superiores públicas.

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

Marque la respuesta o alternativa que considere conveniente

N°	Dimensiones e indicadores	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Autoconcepto académico					
1	Hago bien los trabajos académicos.					
2	Me siento a gusto con lo que hago y satisfecho con mi desempeño docente.					
3	Soy una persona hábil, con mucho conocimiento y voluntad de hacer las cosas bien.					
4	Trabajo mucho en clase.					
5	Mis estudiantes me estiman.					
6	Mis estudiantes me consideran un buen profesional.					
Dimensión 2: Autoconcepto social						
7	Soy una persona amigable.					
8	Consigo fácilmente amigos.					
9	Tengo muchos amigos.					
10	Es difícil para mí hacer amigos.					
11	Soy una persona alegre.					
12	Soy autosuficiente para realizar mis actividades y mis planes que me propongo en el logro de mis objetivos. Dimensión					
Dimensión 3: Autoconcepto emocional						
13	Muchas cosas me ponen nervioso.					
14	Soy más perseverante en el logro de mis objetivos que la mayoría de mis colegas de la institución educativa.					
15	Emocionalmente me siento bien, no me afectan las críticas de los demás.					
16	Cuando los directivos me dicen algo me pongo muy nervioso.					
17	Me pongo nervioso cuando me pregunta el director.					
18	Tengo demasiadas cualidades como persona, soy bueno, honrado, honesto y leal.					
Dimensión 4: Autoconcepto familiar						

19	Me siento querido por mis padres.					
20	Mis padres me dan confianza.					
21	Me siento feliz en casa.					
22	Mi familia me ayudaría en cualquier tipo de problema.					
23	Soy muy criticado en casa.					
24	Mi familia está decepcionada de mí.					
Dimensión 5: Autoconcepto físico						
25	Mantengo mi vitalidad para estudiar y trabajar durante mucho tiempo.					
26	Me buscan para realizar actividades deportivas.					
27	Me siento satisfecho con mi imagen corporal, soy limpio, ordenado y responsable.					
28	Me gusta como soy físicamente.					
29	Me cuido físicamente.					
30	Me considero elegante					

Anexo 3

Cuestionario sobre compromiso organizacional

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA

Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación

Maestría en educación, mención Gestión Educacional

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones

Estimado docente, con la finalidad de conocer qué opina acerca de compromiso organizacional a continuación, se presenta una serie de afirmaciones a las cuales se le agradece responder con total sinceridad, marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde que esta encuesta es anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que se busca recoger su opinión honesta.

Lea detenidamente cada PREGUNTA y marque (X) en un solo recuadro de las opciones de la derecha según la siguiente escala:

Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

N°	DIMENSIONES E ITEMS	1	2	3	4	5
Dimensión 1. Compromiso afectivo						
1	Tengo confianza plena en los valores que se practica en el instituto, ya que va acorde a la moral y a las buenas prácticas que realizo					
2	Siento apego emocional por esta institución, porque siento sus necesidades y problemas como si fueran míos					
3	Me he integrado plenamente con la institución, porque me inspira y motiva a desempeñarme bien en el trabajo					
4	Estoy convencido que el instituto satisface mis necesidades profesionales y personales.					
5	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito del instituto					
6	Estoy convencido que el instituto satisface plenamente mis necesidades como docente					
7	Creo que fue una decisión acertada trabajar en el instituto porque cubre mis necesidades y demandas laborales					
8	Me siento privilegiado de pertenecer al instituto porque considero que es mi segundo hogar					
9	El instituto tiene un alto grado de significatividad para mí, por lo que me siento ligado emocionalmente					
10	Tengo una sensación de deuda y compromiso con el instituto porque me permite realizarme como profesional estable					
Dimensión 2. Compromiso normativo						
11	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con el instituto					

12	Los docentes del instituto son leales porque el instituto les brinda comodidades para trabajar					
13	Aunque resultara ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar el instituto ahora					
14	El instituto merece toda mi lealtad por acogerme profesionalmente					
15	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara el instituto en estos momentos					
16	Todos los docentes reciben algún tipo de apoyo especial de parte del instituto si la situación lo requiere					
Dimensión 3. Compromiso de continuidad						
17	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta prestigiosa casa					
18	Sería duro para mí dejar el instituto, inclusive si lo quisiera					
19	Cuento con diversas opciones de trabajo a nivel del instituto y fuera del instituto					
20	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo; sin embargo, no lo hago porque quiero dar más por el instituto					
21	Si no hubiera dado tanto de mí mismo al instituto podría haber considerado otra opción de trabajo					
22	Hoy, permanecer en el instituto, es una cuestión de necesidad como de deseo					
23	Si renuncio trabajar en el instituto muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas					
24	En el instituto tengo el apoyo necesario para realizar bien mi trabajo, por lo que pienso permanecer aquí por mucho tiempo más					

Anexo 4

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre autoconcepto docente

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE AUTOCONCEPTO DOCENTE

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,982	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	31,00	91,556	,764	,983
ITEM2	30,80	95,289	,533	,986
ITEM3	31,00	92,444	,962	,982
ITEM4	30,90	94,322	,822	,981
ITEM5	31,00	90,667	,834	,984
ITEM6	31,00	92,444	,962	,982
ITEM7	31,00	92,444	,962	,983
ITEM8	30,90	92,767	,696	,984
ITEM9	31,10	92,989	,885	,983
ITEM10	31,00	90,889	,817	,982
ITEM11	30,90	90,100	,914	,981
ITEM12	30,90	90,100	,914	,982
ITEM13	30,90	94,322	,822	,982
ITEM14	31,00	92,444	,962	,983
ITEM15	31,00	92,444	,962	,981
ITEM16	31,00	92,444	,962	,983
ITEM17	31,00	92,444	,962	,981
ITEM18	31,00	92,444	,962	,981

ITEM19	31,00	92,444	,962	,982
ITEM20	31,00	90,667	,834	,984
ITEM21	31,00	92,444	,962	,982
ITEM22	31,00	92,444	,962	,983
ITEM23	30,90	92,767	,696	,983
ITEM24	31,10	92,989	,885	,983
ITEM25	31,00	90,889	,817	,982
ITEM26	30,90	90,100	,914	,983
ITEM27	31,00	91,556	,764	,982
ITEM28	30,80	95,289	,533	,986
ITEM29	31,00	92,444	,962	,981
ITEM30	31,00	92,444	,962	,982

Anexo 5

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre compromiso organizacional

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,701	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	25,70	13,344	,596	,650
ITEM2	25,80	15,067	,341	,690
ITEM3	25,70	16,011	,208	,705
ITEM4	25,30	13,789	,633	,651
ITEM5	25,20	14,622	,662	,661
ITEM6	26,10	14,100	,567	,660
ITEM7	26,40	15,378	,516	,675
ITEM8	26,30	15,344	,483	,677
ITEM9	26,20	16,400	,208	,703
ITEM10	26,00	18,222	-,190	,765
ITEM11	26,20	17,511	-,050	,724
ITEM12	26,10	17,433	-,031	,725
ITEM13	25,90	17,433	-,013	,720
ITEM14	25,40	15,378	,327	,691
ITEM15	25,70	16,011	,208	,704
ITEM16	25,30	13,789	,633	,650
ITEM17	25,20	14,622	,662	,661
ITEM18	26,10	14,100	,567	,660
ITEM19	26,40	15,378	,516	,675

ITEM20	26,30	15,344	,483	,677
ITEM21	26,20	16,400	,208	,704
ITEM22	26,00	18,222	-,190	,765
ITEM23	25,70	16,011	,208	,705
ITEM24	25,50	14,278	,604	,658



ESCUELA DE

POSGRADOUNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 56-2024-UNSCH-EPG/OGH**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado – UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución De Consejo Directivo N°109-2024-UNSCH-EPG/CD, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. Carolina FALCONI MENDEZ
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
TÍTULO DE TESIS	Auto concepto docente y compromiso organizacional en el Instituto Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho -2023
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD	19% de similitud
N° DE TRABAJO	2548455450
FECHA	10 de diciembre de 2024

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

10 de diciembre de 2024.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
Escuela de Posgrado
Dr. Oscar Gutiérrez HuamaniCC.
Archivo
OGH

Auto concepto docente y compromiso organizacional en el Instituto Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho-2023

por Carolina FALCONI MENDEZ

Fecha de entrega: 10-dic-2024 08:44p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2548455450

Nombre del archivo: TESIS_CAROLINA_101224.docx (203.7K)

Total de palabras: 13911

Total de caracteres: 80428

Auto concepto docente y compromiso organizacional en el Instituto Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho-2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	11%
2	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	ri.uaemex.mx Fuente de Internet	2%
4	repositorio.cientifica.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	dspace.ups.edu.ec Fuente de Internet	1%
6	pt.scribd.com Fuente de Internet	1%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
8	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo



ESCUELA DE

POSGRADOUNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO(A) EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°00926-2024-UNSCH-EPG/D.

Siendo las 03:00 p.m. del 26 de noviembre de 2024 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis, presidido por el **Dr. Oscar GUTIERREZ HUAMANI** Director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. Teodosio Zenobio POMA SOLIER** Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, e integrado por los siguientes miembros: **Dr. Marcelino POMASONCCO ILLANES** y la **Dra. Urcina LOAYZA GOMEZ**; para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **AUTO CONCEPTO DOCENTE Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO PUBLICO "NUESTRA SEÑORA DE LOURDES" DE AYACUCHO - 2023**. En la ciudad de Ayacucho del 2024 presentado por la **Bach. Carolina FALCONI MENDEZ**. Teniendo como asesor al **Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**. Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por la graduanda.

A continuación, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: DIECISEIS (16).

CALIFICACION (x)

Aprobado(a) por Unanimidad.	☒
Aprobado(a) por Mayoría.	☐
Desaprobado(a) por Unanimidad.	☐
Desaprobado(a) por Mayoría.	☐

(x) Marcar con aspa.

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la **Bach. Carolina FALCONI MENDEZ**, el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**. Siendo las 16:40 hrs. se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 16:40 hrs. del 26 de noviembre de 2024.

Dr. Oscar GUTIERREZ HUAMANI
Director(e) de la Escuela de Posgrado.

Dr. Teodosio Zenobio POMA SOLIER
Director de la UPG-FCE

Dr. Marcelino POMASONCCO ILLANES
Miembro.

Dra. Urcina LOAYZA GOMEZ
Miembro.

Dr. Jose ALARCON GUERRERO
Secretario Docente.

Observaciones:

.....

.....

.....