

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

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



TESIS:

**Gestión institucional y compromiso profesional docente en la Institución
Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho, 2020**

Para optar el grado académico de:

**MAESTRA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCACIONAL**

PRESENTADO POR:

Bach. Sheyla PRADO FARFAN

ASESOR:

Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES

AYACUCHO - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi familia y los seres queridos por su comprensión y apoyo en el logro de esta meta.

Agradecimiento

El agradecimiento eterno a la tricentenaria Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por su compromiso con la formación permanente de los maestros de la región Ayacucho.

A todos los docentes de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por contribuir en el engrandecimiento profesional de los maestros.

Al asesor de la tesis Dr. Rolando A. Quispe Morales por sus aportes y sugerencias durante el desarrollo de la presente investigación.

A los docentes de la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho, por su apoyo incondicional para el desarrollo de la presente investigación.

Índice general

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice general	iv
Índice de tablas	vii
Índice de anexos	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
Introducción.....	11
Capítulo I Planteamiento del problema	13
1.1. Descripción de la realidad problemática	13
1.2. Formulación del problema.....	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3. Formulación de objetivos	15
1.3.1. Objetivo general.....	15
1.4. Objetivos específicos.....	16
1.4.1. Justificación	16
1.4.2. Justificación teórica.	16
1.4.3. Justificación práctica.....	16
1.5. Utilidad metodológica.	17
Capítulo II Marco teórico	18
2.1. Antecedentes	18
2.1.1. A nivel internacional.....	18
2.1.2. A nivel nacional	19

2.2. Diseño Teórico	21
2.2.1. Gestión Institucional	21
Gestión.	21
Gestión educativa.	22
Gestión institucional.	23
Dimensiones de la gestión institucional.....	24
Estrategias de la gestión institucional.	28
Instrumentos de la gestión institucional.....	28
2.2.2. Compromiso profesional docente	29
Dimensiones del compromiso profesional docente.	32
Valores de responsabilidad profesional.	33
Factores del compromiso profesional.	34
Compromiso docente en la gestión escolar.....	35
2.3. Bases conceptuales	37
Capítulo III Metodología.....	39
3.1. Formulación de hipótesis.....	39
3.1.1. Hipótesis general.....	39
3.1.2. Hipótesis específicas	39
3.2. Variables.....	39
3.3. Operacionalización de variables.....	40
3.4. Tipo y nivel de investigación	41
3.5. Método.....	41
3.6. Diseño de investigación.....	42
3.7. Población y muestra	42
3.7.1. Población.....	42

3.8. Técnicas e instrumentos	43
3.8.1. Técnica	43
3.8.2. Instrumento	43
3.9. Validez y confiabilidad	43
3.10. Validez.....	43
3.11. Confiabilidad de instrumento	44
3.12. Técnicas de procesamiento de datos.....	45
3.13. Aspectos éticos	45
Capítulo IV Resultados y discusión	47
4.1. A nivel descriptivo	47
4.2. A nivel inferencial	49
4.2.1. Prueba de normalidad	49
4.2.2. Prueba de hipótesis general.....	50
4.2.3. Prueba de primera hipótesis específica	51
4.2.4. Prueba de segunda hipótesis específica	52
4.2.5. Prueba de tercera hipótesis específica.....	53
4.3. Discusión de resultados	55
Conclusiones.....	58
Recomendaciones	59
Referencias bibliográficas	60
Anexos.....	65

Índice de tablas

Tabla 1	Tabla cruzada de la variable gestión institucional y compromiso profesional docente.....	47
Tabla 2	Tabla cruzada de las variables gestión institucional y compromiso afectivo ...	47
Tabla 3	Tabla cruzada de las variables gestión institucional y compromiso de continuidad	48
Tabla 4	Tabla cruzada de gestión institucional y compromiso normativo	49
Tabla 5	Prueba de normalidad a través del estadígrafo Shapiro -Wilk	49
Tabla 6	Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba de Tau c de Kendall	50
Tabla 7	Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba de Tau c de Kendall	52
Tabla 8	Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba de Tau c de Kendall	53
Tabla 9	Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba de Tau c de Kendall	54

Índice de anexos

Anexo 1	Cuestionario 01 – Encuesta sobre gestión institucional	66
Anexo 2	Cuestionario 02 – Compromiso profesional docente.....	68
Anexo 3	Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre compromiso docente.....	70
Anexo 4	Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre gestión institucional.....	71

Resumen

A manera de resumen se precisa que la investigación se desarrolló desde un enfoque cuantitativo, que se concretó desde un tipo no experimental y diseño correlacional, tuvo como objetivo conocer la relación que existe entre la gestión institucional y el compromiso profesional docente en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho, 2020. Asimismo, la técnica utilizada fue la encuesta con su correspondiente instrumento que es el cuestionario sobre gestión institucional y compromiso profesional docente. Instrumentos que fueron aplicados a una muestra de 40 docentes. Asimismo, se utilizó como prueba estadística Tau c de Kendall. Los resultados obtenidos permiten concluir que existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso profesional docente en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho, 2020. ($T_b=0,482$; $p=0,001<0,05$)

PALABRAS CLAVE: Gestión institucional, compromiso profesional.

Abstract

As a summary, it is specified that the research was developed from a quantitative approach, which was carried out from a non-experimental type and correlational design, its objective was to know the relationship that exists between institutional management and professional teaching commitment in the República Educational Institution Bolivariana de Venezuela, Ayacucho, 2020. Likewise, the technique used was the survey with its corresponding instrument, which is the questionnaire on institutional management and professional teaching commitment. Instruments that were applied to a sample of forty teachers. Likewise, Kendall's Tau c was used as statistical test. The results obtained allow us to conclude that there is a meaningful relationship between institutional management and professional teaching commitment in the Bolivarian Republic of Venezuela Educational Institution, Ayacucho, 2020. ($T_b = 0.482$; $p = 0.001 < 0.05$)

KEY WORDS: Institutional management, professional commitment.

Introducción

La investigación que se presenta titulada: Gestión institucional y compromiso profesional docente en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho, 2020, se desarrolló teniendo como fundamento teórico a Alvarado (1999), quien respecto a la gestión institucional afirma que “puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales” (p. 17).

Asimismo, en relación con el compromiso profesional docente se sustenta en Choi y Tang (2009) quien considera esta variable como “El vínculo psicológico que tiene implicancias tanto en la actitud como en el comportamiento de las personas y que les permite voluntariamente realizar considerables esfuerzos en pos de beneficiar aquello de que es objeto de compromiso”. (p.57).

En ese sentido, la investigación se desarrolló con la finalidad de conocer la relación que existe entre la gestión institucional y el compromiso profesional docente en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho, 2020.

Como producto de este proceso de investigación y la correspondiente sistematización de los logros obtenidos se presenta el informe estructurado en cuatro capítulos. En el primer capítulo se presenta el planteamiento del problema, desarrollándose en ella la descripción de la situación problemática, la formulación del problema, objetivos y la correspondiente justificación teórica, práctica y metodológica.

Asimismo, en el segundo capítulo se muestra el marco teórico, constituido por un conjunto de antecedentes, diseño teórico y bases conceptuales que hacen posible el desarrollo de la investigación con sólidas teorías que se constituyen en el pilar determinante de la investigación.

De igual modo en el segundo capítulo, se establece la metodología que enrumba el proceso de la investigación al precisar el tipo y nivel de investigación, el diseño, la población y muestra, así como las técnicas e instrumentos y la Validez y confiabilidad del instrumento utilizados.

Asimismo, en el cuarto capítulo se muestra los resultados hallados en el proceso de investigación en el que se presenta los resultados descriptivos e inferenciales, así como la discusión de los resultados en el que se contrastan con los antecedentes y teorías existentes respecto a las variables y dimensiones abordados en la investigación.

Por último, tener presente que los resultados obtenidos en la investigación servirán como base para futuras investigaciones, debido a que por la naturaleza del tipo y diseño de investigación da a conocer el estado actual de las variables investigadas, posibilitando de esta manera el desarrollo de investigaciones que puedan proponer alternativas para la mejora de la problemática estudiada.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

Con la denominación de gestión institucional, Sovero (2007) “se refiere al conjunto de operaciones y actividades de conducción de las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica” (p.228).

En efecto, la gestión institucional es el conjunto de acciones gerenciales, administrativa, de orientación y de regulación que se producen en las instituciones educativas. Este tipo de gestión requiere ser contextualizada y adecuada a la realidad en la que se encuentra la institución educativa, solo en esa medida estaríamos frente a una gestión eficiente; para el logro de esta meta es indispensable que se canalice el máximo de los esfuerzos y cristalizar lo planificado en acciones concretas a través del trabajo cooperativo de los docentes.

La gestión educativa se encuentra estrechamente relacionada con el sistema de conducción de las instituciones educativas, sustentadas en los lineamientos normativos que se encuentran establecidas por las instancias del Ministerio de Educación. En este marco, se cuenta con un sistema de evaluación que encamina la organización institucional, el cumplimiento de las políticas, el rumbo que continua con la finalidad de garantizar el logro de la misión institucional. con mucho acierto, Cassasus (2000) precisa que lograr una gestión institucional eficaz es uno de los más grandes retos a los que se enfrenta la administración de las instituciones educativas públicas con la finalidad de generar los más grandes cambios y viabilizar el desarrollo de las instituciones educativas; principalmente cuando se entiende a la gestión institucional como un medio para el crecimiento institucional con mucha eficiencia y eficacia, con madurez, flexibilidad, pertinencia y relevancia ante las nuevas formas de hacer gestión.

En consecuencia, se puede entender que la gestión institucional es un medio y fin a la vez, por tanto, responde a los objetivos establecidos a nivel de la institución educativa y se constituye en acciones encaminadas a generar la mejora de la educación en su conjunto, se encuentra comprometida con la meta y los resultados óptimos en la educación y que considera la evaluación como instrumento fundamental con miras al fortalecimiento institucional.

Las distintas evaluaciones realizadas nos permiten sostener que si se pretende mejorar la calidad institucional es indispensable que la institución educativa cuente con una gestión institucional eficiente. Asimismo, si se desea contar con una gestión institucional de calidad es indispensable que los servicios educativos sean realmente de calidad. Se debe tener en cuenta que la calidad educativa en las instituciones educativas de a pocos se va convirtiendo en una exigencia cada vez más recurrente de parte de la sociedad. Precisamente, estas son las limitaciones que se vienen observando respecto a la gestión institucional en nuestro país. Es por ello por lo que se considera como factor estratégico indispensable que debe ser conducida de manera adecuada para el logro de la mejora de la calidad educativa.

Por otro lado, en relación con el compromiso profesional docente, Pocco (2017) considera que “es la actitud que muestra el docente en el desarrollo de las acciones que conlleva el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, es decir el cumplir con el desarrollo de sus funciones de docente que le impone la sociedad y la profesión” (p.12). Precisamente, en esta investigación se busca conocer la relación que existe entre esta variable y la gestión institucional, debido a que el compromiso docente es fundamental en el logro de la calidad educativa que tanto se anhela mediante una eficiente y eficaz gestión institucional, Esto se precisa debido a que se observa en muchas de las instituciones educativas limitaciones relacionadas al compromiso de los maestros, debido a que no

muestran identidad institucional, incumplimiento de las acciones orientadas con el logro de los objetivos institucionales, entre otros.

Las investigaciones precedentes precisan que el desarrollo de la calidad educativa se encuentra directamente relacionada a la gestión institucional y el compromiso profesional docente, es decir una buena gestión institucional está relacionada al compromiso asumido por los maestros de la institución educativa, en esa medida con el desarrollo de la presente investigación se busca conocer desde un punto vista científico el estado actual de la relación existente entre esas variables que son objeto de estudio.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el compromiso profesional docente en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho, 2020?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el compromiso afectivo en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho?

¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el compromiso de continuidad en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho?

¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el compromiso normativo en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Conocer la relación que existe entre la gestión institucional y el compromiso profesional docente en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho, 2020.

1.4. Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y el compromiso afectivo en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho.

Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y el compromiso de continuidad en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho.

Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y el compromiso normativo en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho.

1.4.1. Justificación

El trabajo de investigación que se busca desarrollar se justifica de la siguiente manera:

1.4.2. Justificación teórica.

La gestión institucional comprendida como el conjunto de acciones planificadas de manera estratégica para la conducción institucional, con la finalidad de lograr las metas establecidas en el Proyecto Educativo Institucional, requiere ser comprendido de manera integral por los docentes y directivos sustentada en teorías actualizadas. Es por ello por lo que se considera de importancia el desarrollo de la presente investigación, debido a que buscará llenar ese vacío teórico. Asimismo, la revisión de las teorías vigentes sobre la gestión institucional y el compromiso profesional docente esclarecerá los fundamentos teóricos y permitirá la correspondiente toma de posición y la implementación en la conducción institucional.

1.4.3. Justificación práctica.

Con la realización de la investigación se contribuirá de manera significativa a la mejora de las limitaciones respecto a la gestión institucional y el compromiso profesional docente, toda vez que los resultados que se obtengan en el proceso de la investigación precisarán a través del tratamiento estadístico correspondiente las deficiencias que requieren

ser mejoradas en ambas variables en estudio. Desde un punto de vista científico, es la manera correcta de hacer frente a las dificultades y buscar la mejora de la calidad educativa. Por otro, la investigación que se realiza generará resultados colaterales en otras dimensiones que en su conjunto contribuirán a elevar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes y en perspectiva la calidad de vida de los ciudadanos.

1.5. Utilidad metodológica.

Al concluir la realización de la investigación se dejará como antecedente el diseño utilizado para la investigación en variables relacionadas con la gestión institucional y el compromiso profesional docente. Asimismo, los resultados obtenidos permitirán encaminar la investigación con miras a la solución de los problemas sustentados en las conclusiones obtenidas. Por otro lado, la investigación permitirá validar instrumentos contextualizados que podrán ser utilizados en investigaciones realizadas en contextos similares a la muestra estudiada.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes

Los antecedentes que se consideran en el desarrollo de la investigación están estructurados en el orden: internacional, nacional y regional.

2.1.1. *A nivel internacional*

Garrido (2016), realizó el trabajo de tesis doctoral titulado: “Compromiso con la profesión docente y con la institución. Cultura docente en la Escuela de Enfermería de la Universidad de Barcelona”. Realizada en la Universidad de Barcelona, España. Se realizó un estudio descriptivo, transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por maestros de la escuela profesional de enfermería. En este trabajo, empleó la escala de Meyer, Allen y Smith (1993) para recabar las informaciones. A la conclusión que arribó fue que los maestros de la mencionada escuela se sienten identificados con su centro de labor y desean seguir en sus respectivas áreas de trabajo. A su vez, se halla un compromiso bajo o moderado en cuanto a seguir laborando en la institución, pero se califica, en algunos casos, como obligatoria hacia el ejercicio como docente.

Fuentelba e Imbarack (2014) desarrollaron el trabajo de investigación titulado, “Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio, desarrollada en la Universidad Pontificia Católica de Chile”. Un estudio básico de diseño teórico, usando una guía de análisis documental. Se concluye que ser profesional radica en el compromiso del maestro sobre sí mismo como agente de cambio y propone adecuar e implementar una política educativa de acuerdo con la realidad social. De ser así, se busca la unidad de cada integrante que labora en la institución con las misas políticas institucionales, donde la finalidad de los docentes es continuar con sus fines establecidos a causa de la misma profesión.

Horn y Murillo (2016) realizaron el trabajo de investigación titulado: “Incidencia de la dirección escolar sobre el compromiso de los docentes: Un estudio multinivel”. Una investigación del tipo *ex post facto*, este responde a un trabajo de distintos niveles, donde intervinieron 600 instituciones por medio de sus respectivos trabajadores (director, jefe técnico y profesores). Se controla la variable de los niveles escolares y del docente. En ella concluyeron que las acciones realizadas por los directores intervienen en la responsabilidad del maestro. Es necesario, determinar la guía y ordenarlos con el propósito que se persigue a nivel de la organización porque se busca hacer más sencilla las tareas, el soporte pedagógico, entre otros.

2.1.2. *A nivel nacional*

Gómez (2015), desarrollo la tesis titulada: “Gestión del compromiso institucional y el desempeño docente del profesorado de la Universidad Peruana los Andes, realizada en la Universidad Peruana los Andes, Perú”. Cuya metodología tuvo un enfoque cuantitativo, siendo de tipo correlacional, con un diseño de corte transversal. La población estuvo constituida por 493 estudiantes universitarios que llevan a cabo clases presenciales y semipresenciales, al seleccionar la muestra definitiva se obtuvo la intervención de 200 universitarios. Se empleó dos instrumentos para recabar los datos: el cuestionario y una ficha de estimación. En ella arribó a la siguiente conclusión: la basta información empírica conllevó a identificar una relación positiva, significativa y directa entre las mencionadas variables de investigación (compromiso y desempeño). De la misma manera, se evidenció una relación positiva y significativa entre cada dimensión de la primera variable con la segunda variable (desempeño). A partir del cual se infiere que el desarrollo de una está condicionado a la otra.

Llamo (2018), presentó la tesis de maestría titulada: “Gestión institucional y calidad educativa de las instituciones educativas emblemáticas del distrito Ate, UGEL 06”. Elaborada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. El enfoque metodológico es no experimental, Aplicada y transversal de diseño descriptivo – correlacional de corte transversal. La población lo constituyeron todos los alumnos de las I.E. Emblemáticas del distrito de Ate UGEL 06, tomando una muestra de 120 estudiantes. Los instrumentos usados fueron un cuestionario de encuesta. Como conclusión se halló que ambas variables presentan una correlación moderada y significativa en las mencionadas instituciones educativas, donde el margen de error fue inferior a 0,05; es decir, la significancia fue 0,02.

Areche (2013), realizó la investigación titulada: “La gestión institucional y la calidad en el servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3°, 4° y 5° de secundaria del colegio María Auxiliadora de Huamanga-Ayacucho, 2011”. Desarrollada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. La metodología usada fue una investigación descriptiva, relacional, no experimental, transversal. La población se conformó con los padres de familia y docentes del séptimo ciclo de la mencionada institución educativa. La muestra de trabajo fue 145 apoderados de los estudiantes y 21 maestros. Se empleó como instrumento un cuestionario que tuvo como escala el tipo Likert. En dicho estudio concluyó que la gestión institucional se relaciona significativamente con la calidad de servicio que ofrece la institución. Asimismo, se destaca una de las dimensiones de la gestión que está estrechamente relacionada con la calidad del establecimiento y viene a ser el liderazgo porque es la que determina la efectividad de un determinado centro de estudios.

2.2. Diseño Teórico

2.2.1. *Gestión Institucional*

Gestión. Como punto de inicio y con la finalidad de comprender de manera integral la gestión institucional, se partirá definiendo en primer lugar precisando qué se entiende por “gestión”. La gestión educativa es comprendida por muchos autores como la tarea articulada de conducir un centro educativo a fin de lograr cada objetivo propuesto en el plan de la institución (PEI), estas deben ser previamente diseñadas o planteadas.

Para Alvarado (2001), la gestión puede entenderse como: “La aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de recursos y desarrollo de las actividades institucionales” (p.54).

Asimismo, Campos y Loza (2015) manifiestan que “la gestión es la acción y efecto de gestionar o de administrar, es ganar, es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera” (p.22). En el mismo sentido, Ramírez (2005), considera que la gestión es el conjunto de:

...conocimientos modernos y sistematizados en relación con los procesos de diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y control de las acciones teológicas de las organizaciones en interacción con unos contextos sociales basado en la racionalidad social y técnica” (p.45). De igual modo, La Serna (2002) precisa que “La gestión armoniza medios (recursos, procesos y actividades) y fines (objetivos o propósitos a alcanzar). (p.32)

Según las afirmaciones descritas, se identifican dos elementos muy importantes en la acción de gestionar: estratégico y operativo. El primero se vincula con el objetivo; en otros términos, fija el propósito a lograr; el segundo, ciñe su rol al desarrollo de las funciones o tareas designadas. En definitiva, una gestión busca cumplir o llevar a la práctica las

múltiples actividades diseñadas que hacen posible el cumplimiento de las metas institucionales como una acción objetiva.

Gestión educativa. Según Martí (2015), la gestión educativa “Es el conjunto de las distintas situaciones a nivel administrativo, político, económico que se llevan a cabo para alcanzar los objetivos de un plan educativo, estas situaciones deben contribuir al logro de los aprendizajes de los estudiantes” (p.78).

Una gestión a nivel de los centros educativos está relacionada con la teoría y práctica, los mismos que se expresan de forma vertical u horizontal para cumplir o satisfacer las necesidades que demanda a la educación como agente social. Por ello, la gestión en estos espacios educativos conlleva a realizar un conjunto de funciones que son elaborados de forma integral; es decir, intervienen los conocimientos de cada miembro, sus principios éticos, eficacia, normas y estilo de administrar el proceso para mejorar la práctica educativa; toda esta responsabilidad conlleva despertar el potencial individual del trabajador porque asume una labor sistemática e innovadora.

Para Llamo J. (2018). Existen cuatro criterios para una buena gestión educativa:

1. Conducir las diversas acciones educativas para el logro de metas y objetivos, creando las condiciones propicias para su cumplimiento.
2. Lograr que cada miembro de la comunidad educativa cumpla con sus funciones.
3. Desarrollar una cultura democrática y eficiente, con responsabilidades definidas y con autoridades que promuevan y potencien sistemas de comunicación.
4. Evaluar tanto los procesos como los resultados del servicio educativo para identificar logros, deficiencias y soluciones creativas que lo optimicen. (p.36)

Forman parte de estas acciones cada agente educativo que están estrechamente ligadas y son: los educandos, padres de familia, la realidad social, los maestros y directores. En fin, una gestiona educativa es un lineamiento político que responde a una determinada

realidad nacional porque construye el currículo en función a la sociedad, donde los programas o propuestas de innovación aterrizan en las instituciones educativas.

Gestión institucional. La gestión institucional es uno de los principales componentes de la gestión educativa. Para el PROEIB Andes (2008), la gestión institucional “se refiere al funcionamiento del sistema educativo. Tiene dos dimensiones: una que rige los fundamentos normativos (define políticas, normas, reglamentos) y otra operativa (define criterios administrativos, de planificación, organización, ejecución, seguimiento y evaluación).” (p.67.)

Refiriéndose a lo que es gestión institucional Alvarado (1999), afirma que “puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales” (p. 17). De igual modo, Sovero (2007), sostiene que la gestión institucional “se refiere al conjunto de operaciones y actividades de conducción de las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica” (p.228)

Considerando las investigaciones de los estudiosos en la materia, consideran como elemento insustituible a la forma de organizar la institución y también el hecho de administrar al talento humano según sus destrezas o habilidades. A esto se suma, el adecuado empleo de los medios económicos que son generados por medio de actividades internas porque es la única fuente de ingreso. Al mismo tiempo, es importante establecer vínculos estratégicos con entidades del sector privado porque brindan una oportunidad para laborar y ser los auspiciadores para implementar un proyecto o plan educativo.

Por otro lado, Buitrón (2006), considera que los elementos fundamentales que encaminan la mejora de la calidad de las instituciones educativas son:

...los recursos materiales disponibles, los recursos humanos, la dirección y gestión administrativa y académica del centro, el desarrollo de los aspectos pedagógicos

como la evaluación, objetivos y contenidos y el tratamiento diverso de la metodología didáctica. (p. 86)

De esta cita se deduce al mejorar la gestión institucional del centro educativo se mejorará correlativamente la calidad educativa del mismo.

Asimismo, Carrasco (2002), nos dice que política educativa institucional:

...son las que se formulan a nivel de las Instituciones Educativas, para normar y guiar las actividades académicas y administrativas que conduzcan a su funcionamiento y desarrollo. Estas deben guardar íntima relación y coherencia con la política educativa en los demás niveles superiores y sobre todo con toda la normatividad vigente en materia educativa. (p. 12)

De cuyo criterio resaltamos la idea de “normar y guiar las actividades académicas y administrativas”, como función de la gestión institucional.

En suma, podemos precisar que la gestión institucional es un conjunto de acciones planificadas de manera estratégica para la conducción institucional con la finalidad de lograr las metas establecidas en el Proyecto Educativo Institucional.

Dimensiones de la gestión institucional

Forman parte de este aspecto como elementos fundamentales la acción de organizar, liderar, innovar y evaluar. Los mismos que son ampliados en las líneas posteriores.

Organización. Uno de los referentes en temas de organización es Chiavenato, (2007) quien considera que:

...una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas. La cooperación entre estas personas es esencial para la existencia de la organización. Una organización existe solo cuando hay personas capaces de comunicarse, que están dispuestas a contribuir con una acción conjunta a fin de alcanzar un objetivo común. (p.77.)

Para Areche (2013):

La organización en opinión de diversos autores permite de manera metódica y eficiente alcanzar la meta, que la institución de los centros educativos se propone; lograr una organización administrativa de calidad. Para lograr dicha calidad administrativa deben tener presente los siguientes componentes organizacionales como: los organigramas, el manual de organización y funciones, el manual de procedimientos administrativos, el reglamento interno, y el estatuto de la institución. (p.17)

Toda organización social, especialmente, la educativa se constituye de seres humanos que son agrupados de acuerdo con ciertos propósitos y así definir objetivos como también la misión y visión que oriente su trabajo individual. La singularidad de las instituciones educativas es el objetivo que persiguen porque son evaluados en función a ellos. La dinámica de trabajo está condiciona a la implementación de reglas de conducta para un correcto desenvolvimiento personal y se trabaje en armonía de acuerdo con sus propias funciones, sin la necesidad de perturbar al compañero de trabajo. A partir de las ideas expuestas, se afirma que una organización se auto desarrolla porque asimila que el cambio es bueno para seguir progresando y responde a las múltiples necesidades identificadas en la realidad social.

Liderazgo. Maureira, (2004) considera que el liderazgo es una función de influencia que resulta de la confluencia dinámica de tres variables:

Se lidera al grupo a partir de sus particularidades.

La singularidad de los trabajadores y la relación que establecen con la persona que lidera.

Elementos influyentes en el comportamiento de los trabajadores ya que se sienten motivados para realizar un conjunto de actividades no previstas en los primeros momentos.

De esta forma, se eleva el nivel de proximidad para cumplir la visión y misión que se establecen en la institución o entidad.

Sobre liderazgo; Areche (2013) nos dice:

En la actualidad se considera como un elemento más de las organizaciones que contribuirá a promover la excelencia en los centros educativos a través de una buena dirección y aunque sea encarnado, en última instancia, por una persona, la concepción actual de liderazgo compartido hace que no se centre exclusivamente en ella. Estos futuros líderes serán especialmente aplicables en las organizaciones que aprenden. (p.39)

Se debe tener muy en cuenta que la imagen del líder está asociado a brindar un servicio de calidad; es decir, se busca implementar una serie de acciones que contribuyen a cumplir con la misión institucional que se plasmó en el documento respectivo. La misma es socializada a cada integrante de la organización y condiciona el proceso de enseñanza y aprendizaje, el plan del maestro, los procesos y demás puntos importantes.

Innovación. Com (2003) explica sobre este término que está asociado a los cambios, las innovaciones o transformaciones que se llegan a implementar en beneficio de la organización y le permita competir con otras entidades para seguir funcionando. Es importante determinar el elemento a ser cambiado porque será el único que haga la diferencia con las demás. En ese sentido, innovar está sujeto a la producción, asimilación y exploración de los aspectos económicos y sociales.

Areche (2013) menciona que “La innovación es una realización motivada desde fuera o dentro de la escuela que tiene la intención de cambio, transformación o mejora de la realidad existente en la cual la actividad creativa entra en juego” (p.43).

Los cambios que se implementen a nivel de la gestión implican una nueva idea para llevar a cabo el liderazgo. Por ello, se busca cambiar los conocimientos, las selecciones y

cada área de trabajo a fin de diseñar una serie de tareas o responsabilidades que deben ser cumplidas por los trabajadores y evaluados según los aspectos observables de cada actividad. Se llega a concebir, también, las innovaciones interiores para que cumplan con los propósitos de la gestión, cooperar en las actuaciones y comprometerse con los principios éticos que versan en la entidad.

Evaluación. Como elemento importante en las instituciones educativas, se encuentra la actividad de evaluar. Este responde a la necesidad de continuar como institución en un mundo globalizado, donde considere su contexto social, escenario y proceso histórico.

Areche (2013) en alusión a la evaluación precisa que:

...han intentado cambios y reformas en sus sistemas educativos, esto se ha realizado de diversas formas, pero existe un común denominador: la incorporación como un indicador de calidad en las nuevas políticas educativas y de toma de decisiones, de la satisfacción de las nuevas demandas sociales. Por este motivo, la adopción de programas de evaluación y mejora responde a una necesidad universal (p.51)

Asimismo, Tiana y Santágelo (2004) sostienen que “el principal objetivo de todo proceso de evaluación es la mejora de la calidad de los modelos institucionales y de los procesos enseñanza – aprendizaje, a través de su autodiagnóstico y de la visión externa que aportan expertos” (p.97)

Cuando se considera a la acción de evaluar como un mecanismo que fortalece la labor del director y del maestro, se convierte en una herramienta muy útil para llevar un proceso reflexivo de las tareas cumplidas, donde las informaciones se recaban de forma sistemática, luego son analizadas e interpretadas para así tener una decisión fundamentada acerca de las funciones, logros e incidencias de un plan que previamente fue implementada; toda esta actividad conlleva a reformular las actividades y cambiarlas con el fin de seguir mejorando por medio de otras tareas más concretas y viables.

Estrategias de la gestión institucional. Sovero (2007), sostiene que la gestión institucional para ser conducida de manera eficiente y debe basarse en las siguientes estrategias:

Liderazgo: considerado como la habilidad para hacer que las personas que forman parte de la organización se movilicen, con el propósito de lograr los objetivos institucionales.

Reingeniería: entendida como modernizar, reorientar o rediseñar las operaciones o procesos educativos con el fin de mejorar la calidad de la educación. A la reingeniería también se le puede considerar como innovación.

Dirección con creatividad: aspecto que implica que el director y el cuerpo directivo deben ser creativos en el desarrollo de la gestión educativa (Restrepo, p.235)

Sobre cada planteamiento, se asume que una gestión institucional vela por fortalecer la acción o las múltiples tareas de forma estratégica ante una debilidad hallada en un modelo clásico.

Instrumentos de la gestión institucional. La gestión institucional, para su concreción como elemento de gestión, requiere hacer uso de instrumentos que le permitan lograr los objetivos establecidos institucionalmente, al respecto, el Ministerio de Educación (2016) precisa que se encuentran constituidos por los siguientes instrumentos.

El Proyecto Educativo Institucional (PEI).

El PEI es una herramienta de planificación a mediano plazo (tres a cinco años) que orienta las prácticas de gestión de la IE para el logro de aprendizajes de los estudiantes. Resulta de un ejercicio de reflexión y sus objetivos se concretan anualmente a través de la implementación del PAT. (MINEDU, 2016, p.10)

Este documento considera la situación inicial de las instituciones educativas y reúne cada objetivo estratégico a ser alcanzados durante los siguientes años. Asimismo, comprende las estrategias o mecanismos que ayudan a lograrlos. A su vez, se identifica los

valores instituciones y demás elementos que hacen posible una gestión eficiente en los establecimientos educativos.

Plan Anual de Trabajo (PAT). “El PAT es la herramienta de planificación de corto plazo, que guía la gestión de la IE durante el año escolar. El PAT se articula con el PEI, concretado sus objetivos estratégicos y estableciendo actividades, responsables plazos y otros”. (MINEDU, 2016, p.10).

Esta herramienta está compuesta por cada compromiso que debe cumplir el director con la comunidad educativa, al cual se va sumando otras actividades en beneficio del aprendizaje de los educandos. Es recomendable realizar reuniones colegidas donde se den cuenta de los avances y dificultades que se va teniendo en la implementación de dicho plan. De esta manera, se puedan adoptar nuevas estrategias que ayuden a cumplir la meta institucional diseñada.

Proyecto Curricular Institucional (PCI).

El PCI es la herramienta de gestión curricular de mediano plazo, que orienta los procesos pedagógicos de la IE y se articula con el PEI. El Minedu difundirá información sobre las orientaciones necesarias para la diversificación curricular y posterior actualización de los PCI”. (MINEDU, 2016, p.11)

2.2.2. *Compromiso profesional docente*

El compromiso profesional puede describirse como las acciones realizadas por los trabajadores de una institución tratando de alcanzar los más altos estándares de calidad, a través de un comportamiento ético y eficaz a favor de la institución.

Para Vandenberg y Scarpello (1994) el compromiso profesional se define como “la creencia de una persona en la aceptación de los valores de la profesión elegida o línea de trabajo y de mantener la pertenencia a esa ocupación” (p. 535). Así mismo, Fuentealba y Imbarack (2014) consideran que “El compromiso alude, entre otras cosas, a dedicación a la

tarea, adhesión a los objetivos de la educación, una profunda preocupación por sus estudiantes, conciencia de la responsabilidad y del rol docente y, finalmente, un alto grado de profesionalismo” (p.98).

En relación con el compromiso profesional docente, Pocco (2017) precisa sobre estos términos como:

...una actitud propia del maestro al momento de enseñar y aprender. En otras palabras, viene a ser el cumplimiento de su rol o función como maestro que demanda su profesión y también la sociedad. En fin, debe buscar la construcción de los aprendizajes en los educandos.

Al calificar un compromiso como la acción de identificarse con ciertos elementos que realiza el docente, se llega a determinar que el maestro está comprometido con un conjunto de aspectos que se desprenden de su propia profesión. Sin duda alguna, según la prioridad o demanda, llegan a sufrir cambios en el tiempo y se van adecuando a la realidad en la cual se desempeñan.

Las particularidades del compromiso se evidencian en “profesores que creen firmemente que pueden marcar una diferencia en el aprendizaje y resultados de sus estudiantes por lo que ellos son, lo que ellos saben y cómo ellos enseñan” (Day, 2007, p. 254).

Implica desarrollar relaciones adecuadas y acogedoras con los estudiantes que dieran prioridad a sus intereses, así como al bienestar profesional con los compañeros, padres y otras instancias externas cuando fuese conveniente. Dada la complejidad de la tarea de enseñar y la obligación de satisfacer necesidades individuales diversas es necesario un grado de destreza para la responde de manera inteligente las múltiples demandas en un medio tan compleja y cambiante.

De acuerdo con Choi y Tang (2009) el compromiso docente es definido como “El vínculo psicológico que tiene implicancias tanto en la actitud como en el comportamiento de las personas y que les permite voluntariamente realizar considerables esfuerzos en pos de beneficiar aquello de que es objeto de compromiso” (p.57).

El compromiso se califica como juramento a llevar a cabo una tarea o función en un tiempo determinado. Así, se identifica la primera misión de los docentes que es construir los aprendizajes en los discentes con eficiencia, de ser así se cumple el fin de cada centro educativo. Entre su noble tarea está de constituir y transformar el pensamiento del educando, ser un agente mediador, transmitir los fenómenos culturales como una oportunidad de desarrollo en el alumno y no presente problemas o dificultades al desempeñarse en la colectividad porque debe ser un ser reflexivo. De ser así, cumple su papel de maestro que es enseñar, transmitir un conjunto de conocimientos para fortalecer las habilidades en el educando.

Fuentealba e Imbarack (2014) analizando más allá de la conceptualización considera que el compromiso profesional docente se debe abordar de manera comprensiva esta variable y debe:

Ser atendida con cuidado porque entablar la relación del docente con su función de enseñar y atender la necesidad del estudiante como también de la institución educativa en compañía de sus colegas responde a cada dimensión del compromiso profesional ya que se caracteriza por un trabajo articulado. En ese sentido, “la construcción y consolidación dependen de las relaciones con, para y por otros, las que se solidifican en y a través de un contexto y sentido de propósito particular. (p.110)

Por otro lado, Day (2005) menciona que ser profesional supone cumplir con algunos de los estándares elementales:

1. Un compromiso moral para estar al servicio de los intereses de los estudiantes reflexionando sobre su bienestar y su progreso, y decidiendo cual será la mejor manera de fomentarlos y promoverlos.
2. La obligación profesional de revisar periódicamente la naturaleza y eficacia de la propia practica con el fin de mejorar la calidad de la dirección, la pedagogía y las decisiones.
3. La obligación profesional de seguir desarrollando el propio saber practico tanto mediante la reflexión personal como a través de la interacción con los demás. (p.78)

Los compromisos que asume el docente buscan perfeccionar, definir y configurar su personalidad porque no solo se califica como un ser que transmite saberes, sino vela por la formación humana. Por tanto, su compromiso determina su norte como formador de la nueva generación y está sujeto a las demandas sociales. Se puede decir que es el único que dé luces a su identidad como maestro.

Dimensiones del compromiso profesional docente. Meyer y Allen (1991), estos estudiosos describen tres aspectos importantes sobre este tema, los mismos que se hallan en toda entidad y son:

a) Compromiso afectivo: (aspiración) comprende el vínculo emotivo del empleado con su centro de labores. Toma en cuenta el hecho de satisfacer una necesidad o expectativa; además, busca la comodidad del subordinado al interior de la institución; es decir, se sienta contento con su rol.

b) Compromiso de continuidad: (exigencia) viene a ser aquella necesidad de seguir formando parte de la institución, esto se debe a la poca oferta de trabajo. En ese sentido, halla valor el tiempo dedicado como los esfuerzos realizados que se vinculan con el cumplimiento de sus funciones, de no ser así se quedarían desempleados. Al observar esta situación, por la misma necesidad de trabajar, se construye un

sentimiento de compromiso con las instituciones educativas porque el mercado laboral es muy restringido.

c) Compromiso normativo: (deber) implica la lealtad hacia la entidad, abarca el sentimiento de permanecer, a consecuencia de la existencia de que se está uno en deuda con la organización por la oportunidad laboral brindada. (p.68)

Neves, et. al (2018) menciona que:

El compromiso organizacional normativo (CON) “está asociado al deber moral del trabajador hacia la organización, por las plusvalías brindadas, condicionando el sentimiento de obligación de permanencia. Esto impulsa el desempeño de actividades con competencia, de acuerdo con las normas instituidas, pero no hay una gran implicación motivacional. (p. 254)

Valores de responsabilidad profesional. Sachs (1999) citado por Day (2005) menciona sobre la proactividad y responsabilidad de un profesional en cinco principios éticos o valores que son:

1. Aprendizaje, de manera que se vea que los docentes lo practican, individualmente, con sus compañeros y alumnos.
2. Participación, de manera que los maestros se consideren agentes activos en sus propios mundos profesionales.
3. Colaboración, de manera que ejerce colegialidad dentro y entre las comunidades externa e interna.
4. Cooperación, mediante el desarrollo de un lenguaje y una tecnología comunes para documentar y discutir la práctica y los resultados.
5. Activismo, busca que el maestro asimile las interrogantes del fenómeno educativo a partir de su propio ejercicio profesional porque están relacionadas con el tema educativo y la escolaridad. Al ser de esta forma se cumple los propósitos axiológicos.

Factores del compromiso profesional. El compromiso profesional docente presenta diversos factores que son determinantes al momento de desarrollar el compromiso profesional docente:

Características demográficas estas llegan a incidir en la responsabilidad propia de las profesiones. El estudio realizado por Le et al (2000), demuestra que, “sin duda alguna, la variable edad, años de trabajo presentan una asociación directa porque en ella se invierte y se trabaja por un largo periodo” (p. 57). Además, Becker (1961) y Gottfredson (1977) manifiestan que “lo descrito suma en la identidad de los profesionales y disminuye a seguir otras carreras en personas que llevan trabajando años porque también son sujetos de avanzada edad” (p. 12).

Actitudes relacionadas con el trabajo las investigaciones demuestran un vínculo especial con el compromiso profesional al momento de trabajar, a pesar de que los principios éticos no necesariamente se enlazan con este punto. Sin duda alguna, según Garrido (2016), un compromiso está asociado con el ejercicio mismo del trabajo.

Experiencias en el trabajo estas intervienen en la responsabilidad del trabajador, de forma medida. Al ser así, se minimizan los agentes estresores como el tiempo de trabajo, las dificultades halladas, las diferencias existentes entre las organizaciones, las acciones de monitoreo por parte del supervisor u otros; pero otras actividades motivan al compromiso y vienen a ser las recomendaciones de los colegas de trabajo, dejar cierta autonomía en las actividades y permitir su intervención en temas de toda la organización (Garrido, 2016).

Compromiso docente en la gestión escolar. El compromiso profesional docente ha sido establecido por el Ministerio de educación (2017) con la finalidad de revertir dificultades en el desempeño docente y mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Estos han tenido que ser mejorado en el proceso de los años, de tal manera que en la actualidad se considera los siguientes:

Progreso anual de los aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE. “Este compromiso se orienta expresamente a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y tiene por finalidad orientar las acciones de toda la comunidad educativa hacia dicho objetivo” (MINEDU, 2017, p.21).

Se califica como aquel que vela por los resultados porque viene a ser el trabajo de las instituciones educativas a favor del aprendizaje en los educandos. La cual está sujeta al desarrollo de la competencia, saberes de acuerdo con el ciclo, nivel y grado que cursa el discente.

Retención anual de estudiantes en la IE. “Este compromiso tiene como objetivo que la IE realice acciones que permitan prevenir el abandono escolar, asegurando que todos los estudiantes matriculados terminen sus estudios en el periodo lectivo correspondiente”. (MINEDU, 2017, p.26).

Al igual que anterior, vela por el resultado ya que su propósito es que los estudiantes continúen sus estudios a pesar de las dificultades que se presenten a lo largo del año académico. También cobra existencia real cuando el educando concluye su grado, ciclo y nivel según la edad promedio. De esta manera, se garantiza la finalización del ciclo escolar con eficiencia.

Cumplimiento de la calendarización planificada en la IE. “Este compromiso, por su naturaleza e importancia, moviliza a la comunidad educativa hacia la optimización y el aprovechamiento del tiempo en la ejecución de sus funciones. Comprende dos aspectos complementarios entre sí: la gestión de la jornada escolar y de la jornada laboral. El cumplimiento de ambas jornadas garantizará el cumplimiento de la totalidad de las jornadas de aprendizaje planificada”. (MINEDU, 2017, p.31).

A través de esta se busca, a nivel de las instituciones educativas, se vele por el cumplimiento de la cantidad de horas dictadas, las mismas que varían según los niveles y modalidades educativas. Se considera positivo cuando se realiza mayor cantidad de horas ya que es un indicador que contribuye a la mejora del aprendizaje en el discente.

Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en la IE. “Este compromiso busca mejorar la práctica pedagógica de los docentes, ya que este factor repercute directamente en los aprendizajes de los estudiantes. El compromiso busca aportar a esta mejora a través de dos acciones principales: acompañamiento docente y reuniones de interaprendizaje”. (MINEDU, 2017, p.35).

Las diferentes investigaciones como también aplicados en la vida práctica determinaron que este compromiso incide de manera positiva en la labor del docente. El hecho de cumplir esta función a nivel de las instituciones educativas se busca fortalecer, brindar orientaciones al ejercicio del maestro en el aula con la finalidad de que analicen, reflexionen e implementen acciones innovadoras en su rol ante el educando como también entre sus colegas de trabajo.

Gestión de la convivencia escolar en la IE. “Este compromiso busca promover una adecuada gestión de la convivencia escolar, la cual tiene como finalidad motivar y crear relaciones positivas entre todas y todos los integrantes de la comunidad educativa, como fundamento para el ejercicio de una ciudadanía activa, una valoración positiva de la diversidad y el rechazo de toda forma de violencia”. (MINEDU, 2017, p.41).

Abad (2010) sostiene que “las II.EE. donde se implementa la convivencia escolar, desde un modelo participativo e inclusivo, son escuelas donde se aprende a convivir y se crean las mejores condiciones para que todos los estudiantes puedan aprender, sean ciudadanos competentes, socialmente activos y responsables” (p.21).

Los centros educativos que asimilan como punto medular este aspecto permite brindar al educando la seguridad, comodidad y, en especial, eliminar cualquier tipo de violencia porque de estas se desprenden cuadros de angustia, temor, entre otras; por tanto, se busca prevenirla y manejarla con pertinencia. Al garantizar este compromiso, los educandos se centran en desarrollar su aprendizaje, habilidades, destrezas porque se encuentran en un espacio libre de violencia y se genera ambientes positivos para aprender. Así, el futuro ciudadano será competente, comprometido con su función porque será una persona activa a nivel social.

2.3. Bases conceptuales

Gestión. Viene a ser el cúmulo de saberes que son organizados y están en estrecha relación con el proceso de identificar, diseñar, planear, ejecutar y controlar las múltiples tareas en las instituciones, las mismas que están relacionada con la realidad sociocultural y tecnológica.

Gestión educativa. Es la unidad teórica y práctica que están integradas y relacionadas de forma vertical y horizontal al interior de una institución educativa ya que buscan satisfacer las exigencias de corte social por medio de la educación.

Gestión institucional. Es el componente principal de la gestión en las instituciones educativas. Orienta su papel a cómo se organiza cada entidad. Su misma naturaleza exige la presencia de marcos legales en primer orden y el segundo, ciñe su rol al lado operativo con el único fin de hacer eficiente la actividad o trabajo al interior de una institución.

Compromiso profesional docente. Es el juramento de realizar una actividad o acción durante un tiempo determinado. Por tanto, los docentes que persisten en construir aprendizajes significativos en los educandos se comprometen con la finalidad institucional de un centro educativo.

Capítulo III

Metodología

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

Existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso profesional docente en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho, 2020.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

Existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso afectivo en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho.

Existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso de continuidad en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho.

Existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso normativo en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho.

3.2. Variables

Kerlinger (2002) define este punto como:

...un aspecto al cual se asigna un valor o número. Entonces, una variable está sujeta a un conjunto de aspectos que describen el fenómeno a ser estudiado, los mismos que deben estar descritos en un respectivo instrumento de investigación que permita recabar las informaciones.

Variable 1: Gestión institucional

Variable 2: Compromiso profesional docente

3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
Variable 1: Gestión Institucional	Sovero (2007), considera que la gestión institucional “se refiere al conjunto de operaciones y actividades de conducción de las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica” (p.228)	Cuestionario sobre gestión institucional que medirá las dimensiones: organización, liderazgo, innovación y evaluación.	Organización	Conocimiento de plan anual Viabilidad en trámite administrativo Organización educativa eficiente	Ordinal: Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
			Liderazgo	Capacidad de liderazgo Apertura al diálogo Manejo de conflictos	
			Innovación	Uso de estrategias innovadoras Entusiasmo por el cambio Participación en jornadas académicas	
			Evaluación	Acompañamiento y monitoreo directivo Aceptación a la evaluación permanente Análisis de resultados académicos	
Variable 2: Compromiso profesional docente	Choi y Tang (2009) definen el compromiso docente como “El vínculo psicológico que tiene implicancias tanto en la actitud como en el comportamiento de las personas y que les permite voluntariamente realizar considerables esfuerzos en pos de beneficiar aquello de que es objeto de compromiso”. (p.57)	Cuestionario sobre compromiso profesional docente que medirá las dimensiones: afectividad, continuidad y normativo.	Afectivo	Sentimiento de felicidad Sentimiento de pertenencia Identidad con la institución	1= Nunca/ Totalmente en desacuerdo; 2 = Casi nunca/ En desacuerdo; 3 = A veces/ Indeciso; 4= Casi siempre/ De acuerdo; 5 = Siempre/ Totalmente de acuerdo
			Continuidad	Permanencia en la institución Posibilidad de retiro de la institución Contribución al crecimiento institucional	
			Normativo	compartimiento de valores Lealtad institucional cumplimiento de las normas	

3.4. Tipo y nivel de investigación

La investigación que se desarrolló es de tipo básico. Al respecto, en el manual de Frascati (2003) se precisa que este tipo de investigación “se emprenden fundamentalmente para obtener nuevos conocimientos acerca de los fundamentos de fenómenos y hechos observables, sin pensar en darles ninguna aplicación o utilización determinada. Analiza propiedades, estructuras y relaciones, con objeto de formular y contrastar hipótesis, teorías o leyes” (p.81).

Por otro lado, el nivel de investigación es el correlacional, al respecto a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) consideran 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

Al desarrollar la investigación se recurrió al uso de los siguientes métodos:

Método hipotético deductivo. Este método de acuerdo con Bernal (216) precisa que “Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones generales que deben confrontarse con los hechos antes de constituirse en teoría” (p.71).

Método analítico. Para Bawman, Barrera, Rochín y Esquer, (2011) “El método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos (p. 47).

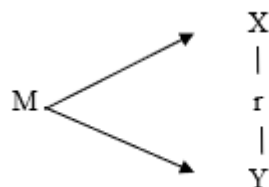
Método sintético. Para Bawman, Barrera, Rochín y Esquer, (2011) el método sintético es:

La síntesis es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una

exposición metódica y breve, en resumen. En otras palabras, debemos decir que la síntesis es un procedimiento mental que tiene como meta la comprensión cabal de la esencia de lo que ya conocemos en todas sus partes y particularidades. (p. 48)

3.6. Diseño de investigación

Este estudio adoptó el diseño no experimental, transversal correlación, el mismo que define Salkind (1998) como aquel que busca demostrar o analizar el grado de asociación entre los fenómenos estudiados en una misma muestra de específica. El gráfico de este diseño se representa de la siguiente manera:



Dónde:

M : representa a la muestra de estudio.

O : representa a las observaciones.

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

r : representa las posibilidades correlacionales entre las variables.

3.7. Población y muestra

3.7.1. Población

De acuerdo con 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 la investigación, la población se encuentra conformada por 60 docentes de la Institución educativa República Bolivariana de Venezuela.

Muestra. Según Behar (2008) “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Se puede decir que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus necesidades al que llamamos población” (p.59). En la investigación, la muestra se encuentra conformada por 40 docentes de la Institución educativa República Bolivariana de Venezuela.

Técnica muestral. La técnica muestral utilizada en la investigación es el no probabilístico e intencional. Esta técnica se fundamenta en que la población es pequeña y no requiere de un proceso estadístico para determinar la muestra por lo que la misma población se constituye en muestra a la vez.

3.8. Técnicas e instrumentos

3.8.1. Técnica

En el presente estudio se utilizó la técnica denominada encuesta. Al respecto, Abero, Berardi, Capocasale, García y Rojas (2015) precisan 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

Cuestionario. El instrumento con el que se recabó la información es el cuestionario. Behar (2008) precisa que “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. El contenido de las preguntas de un cuestionario puede ser tan variado como los aspectos que mida” (p.64).

3.9. Validez y confiabilidad

3.10. Validez

La investigación educativa como parte de su rigurosidad científica requiere el uso de instrumentos debidamente validados para la recopilación de la información. En cumplimiento de ese proceso se acudió a tres profesionales con la finalidad de que puedan

hacer la correspondiente revisión, observación y su correspondiente aprobación de los instrumentos utilizados en la investigación, quienes luego de cumplido el rigor del caso emitieron las siguientes valoraciones:

Expertos	ITEMS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	75	75	75	80	80	80	75	75	80	75	77
2	80	80	80	80	80	75	80	80	80	75	79
3	80	75	75	75	75	80	75	75	80	75	76
Promedio de ponderación											77%

En la tabla se muestra los resultados porcentuales a las que arribaron los expertos, de tal manera que el promedio de valoración alcanzado es igual a 77% de validez de los instrumentos; en consecuencia, se concluye que los instrumentos se encuentran válidos para su aplicación.

3.11. Confiabilidad de instrumento

En cumplimiento a las exigencias sobre la validez de los instrumentos, estos fueron sometidos a un proceso de confiabilidad, para ello se sometió a una prueba piloto que estuvo conformada por 10 maestros, resultados que posteriormente fueron procesados mediante la prueba Alpha de Cronbach, cuyo resultado se muestra a continuación:

Prueba de confiabilidad de cuestionario sobre gestión institucional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,752	36

La prueba realizada mediante el estadígrafo Alpha de Cronbach, muestra un valor igual a 0,752. Estos resultados nos conducen a afirmar que el cuestionario sobre gestión institucional es confiable.

Prueba de confiabilidad sobre compromiso profesional docente

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	15

La prueba realizada mediante el estadígrafo Alpha de Cronbach, muestra un valor igual a 0,856. Estos resultados nos conducen a afirmar que el cuestionario sobre compromiso profesional docente es confiable.

3.12. Técnicas de procesamiento de datos

Los instrumentos elaborados para las variables investigadas permitieron recabar la información de manera transversal. Estos resultados una vez sistematizados fueron procesados mediante el paquete estadístico SPSS versión 25. Una vez procesada estos datos se presentan en dos partes. La primera permite presentar a nivel descriptivo a través de tablas porcentuales. En el segundo caso, los datos son presentados de manera inferencial en ella se visibiliza los resultados de la prueba de hipótesis. Para hallar la prueba de hipótesis se hizo uso de la prueba estadística Tau c de Kendall.

3.13. Aspectos éticos

La investigación que se realiza con seres humanos requiere de manera inevitable la presentación de la correspondiente autorización para el desarrollo de la investigación, con

esa finalidad se solicitó a los directores de las instituciones educativas la correspondiente autorización. Asimismo, los resultados fueron procesados guardando la absoluta confidencialidad de los participantes en la investigación.

Capítulo IV

Resultados y discusión

4.1. A nivel descriptivo

Tabla 1

Tabla cruzada de la variable gestión institucional y compromiso profesional docente

		COMPROMISO PROFESIONAL					Total
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
GESTIÓN INSTITUCIONAL	EN	0	0	2	0	0	2
	DESACUERDO	0,0%	0,0%	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	INDIFERENTE	1	3	20	2	1	27
		2,5%	7,5%	50,0%	5,0%	2,5%	67,5%
	DE ACUERDO	0	1	1	8	1	11
		0,0%	2,5%	2,5%	20,0%	2,5%	27,5%
Total		1	4	23	10	2	40
		2,5%	10,0%	57,5%	25,0%	5,0%	100,0%

Al analizar la tabla cruzada de las variables compromiso profesional y gestión institucional, se observa que el 67,5% de docentes se muestran indiferentes con la gestión institucional. Por otro lado, el 57,5 % de docentes consideran que a veces presentan compromiso profesional con su institución. Los resultados obtenidos permiten afirmar que una gestión institucional intrascendente guarda concomitancia con un tenue compromiso profesional.

Tabla 2

Tabla cruzada de las variables gestión institucional y compromiso afectivo

		COMPROMISO AFECTIVO					Total
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
GESTIÓN INSTITUCIONAL	EN	0	0	2	0	0	2
	DESACUERDO	0,0%	0,0%	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	INDIFERENTE	5	3	18	0	1	27
		12,5%	7,5%	45,0%	0,0%	2,5%	67,5%
	DE ACUERDO	1	0	3	7	0	11
		2,5%	0,0%	7,5%	17,5%	0,0%	27,5%
Total		6	3	23	7	1	40
		15,0%	7,5%	57,5%	17,5%	2,5%	100,0%

En la presente tabla cruzada de las variables compromiso afectivo y gestión institucional, se observa que el 67,5% de docentes se muestran indiferentes con la gestión institucional. Por otro lado, el 57,5 % de docentes consideran que a veces presentan compromiso profesional con su institución. En base a los resultados expuestos se puede afirmar que una gestión institucional intrascendente guarda relación con un tenue compromiso afectivo.

Tabla 3

Tabla cruzada de las variables gestión institucional y compromiso de continuidad

		COMPROMISO DE CONTINUIDAD					Total
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
GESTIÓN INSTITUCIONAL	EN	0	0	2	0	0	2
	DESACUERDO	0,0%	0,0%	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	INDIFERENTE	2	2	18	4	1	27
		5,0%	5,0%	45,0%	10,0%	2,5%	67,5%
	DE ACUERDO	1	1	1	7	1	11
		2,5%	2,5%	2,5%	17,5%	2,5%	27,5%
	Total	3	3	21	11	2	40
		7,5%	7,5%	52,5%	27,5%	5,0%	100,0%

El análisis de la tabla cruzada de las variables compromiso de continuidad y gestión institucional, permite observar que el 67,5% de docentes se muestran indiferentes con la gestión institucional. Por otro lado, el 52,5 % de docentes consideran que a veces presentan compromiso de continuidad con su institución. En base a los resultados expuestos se puede afirmar que una gestión institucional intrascendente guarda relación con un tenue compromiso de continuidad.

Tabla 4*Tabla cruzada de gestión institucional y compromiso normativo*

		COMPROMISO NORMATIVO				Total
		CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
GESTIÓN INSTITUCIONAL	EN	0	2	0	0	2
	DESACUERDO	0,0%	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	INDIFERENTE	3	16	6	2	27
		7,5%	40,0%	15,0%	5,0%	67,5%
	DE ACUERDO	0	1	9	1	11
		0,0%	2,5%	22,5%	2,5%	27,5%
Total		3	19	15	3	40
		7,5%	47,5%	37,5%	7,5%	100,0%

La tabla cruzada de las variables compromiso normativo y gestión institucional, permite observar que el 67,5% de docentes se muestran indiferentes con la gestión institucional. Por otro lado, el 47,5 % de docentes consideran que a veces presentan compromiso normativo con su institución. Los resultados expuestos permiten afirmar que una gestión institucional intrascendente guarda relación con un tenue compromiso normativo.

4.2. A nivel inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 5*Prueba de normalidad a través del estadígrafo Shapiro -Wilk*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
AFECTIVO	,823	40	,000
CONTINUIDAD	,854	40	,000
NORMATIVO	,847	40	,000
COMPROMISO	,846	40	,000
GESTIÓN	,700	40	,000

De acuerdo con el resultado obtenido mediante el estadígrafo Shapiro Willk se puede observar un nivel de significancia igual a 0,000 en todas las dimensiones, lo que permite

afirmar que los datos analizados no presentan normalidad en su distribución, por lo que se determinó el uso de la prueba no paramétrica Tau c de Kendall para la correspondiente prueba de hipótesis.

4.2.2. *Prueba de hipótesis general*

a) Hipótesis estadística

Ho: No existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso profesional docente en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho, 2020.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso profesional docente en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho, 2020.

b) Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

c) Estadígrafo:

Prueba Tau c de Kendall

d) Decisión

Si “p” (nivel significancia) < 0,05, se rechaza la Ho

Si “p” (nivel significancia) > 0,05, se acepta la Ho

e) Tratamiento estadístico

Tabla 6

Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba de Tau c de Kendall

Medidas simétricas				
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,482	,139	3,227
N de casos válidos		40		,001

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El estadígrafo Tau c de Kendall muestra un valor equivalente a 0,482 que permite determinar la existencia de una moderada y directa relación entre las variables gestión institucional y compromiso profesional docente; así mismo, muestra un nivel de significancia igual a 0,001 que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; en consecuencia, se concluye que existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso profesional docente en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho, 2020.

4.2.3. Prueba de primera hipótesis específica

a) Hipótesis estadística

Ho: No existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso afectivo en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso afectivo en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho.

b) Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

c) Estadígrafo:

Prueba Tau c de Kendall

d) Decisión

Si “p” (nivel significancia) < 0,05, se rechaza la Ho

Si “p” (nivel significancia) > 0,05, se acepta la Ho

e) Tratamiento estadístico

Tabla 7

Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba de Tau c de Kendall

		Medidas simétricas		
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,403	,140	2,698
N de casos válidos		40		,007

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

La prueba Tau c de Kendall muestra un valor equivalente a 0,403 que permite determinar la existencia de una moderada y directa relación entre las variables gestión institucional y compromiso afectivo docente; asimismo, muestra un nivel de significancia igual a 0,007 que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; en consecuencia, se concluye que existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso afectivo docente en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho, 2020.

4.2.4. Prueba de segunda hipótesis específica

a) Hipótesis estadística

Ho: No existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso de continuidad en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso de continuidad en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho.

b) Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

c) Estadígrafo:

Prueba Tau c de Kendall

d) Decisión

Si “p” (nivel significancia) $< 0,05$, se rechaza la H_0

Si “p” (nivel significancia) $> 0,05$, se acepta la H_0

e) Tratamiento estadístico

Tabla 8

Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba de Tau c de Kendall

Medidas simétricas				
	Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-c de Kendall	,322	,157	2,022	,043
N de casos válidos	40			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El análisis de los valores que presenta la prueba Tau c de Kendall permite observar la presencia de un valor equivalente a 0,322 que permite determinar la existencia de una baja y directa relación entre las variables gestión institucional y compromiso de continuidad docente; asimismo, muestra un nivel de significancia igual a 0,043 que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; en consecuencia, se concluye que existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso de continuidad docente en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho, 2020.

4.2.5. Prueba de tercera hipótesis específica

a) Hipótesis estadística

H_0 : No relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso normativo en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso normativo en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho.

b) Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

c) Estadígrafo:

Prueba Tau c de Kendall

d) Decisión

Si “p” (nivel significancia) < 0,05, se rechaza la Ho

Si “p” (nivel significancia) > 0,05, se acepta la Ho

e) Tratamiento estadístico

Tabla 9

Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba de Tau c de Kendall

Medidas simétricas				
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,471	,099	4,208
N de casos válidos		40		,000

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El estadígrafo Tau c de Kendall permite observar la presencia de un valor equivalente a 0,471 que permite determinar la existencia de una moderada y directa relación entre las variables gestión institucional y compromiso normativo docente; asimismo, muestra un nivel de significancia igual a 0,000 que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; en consecuencia, se concluye que existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso normativo docente en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho, 2020.

4.3. Discusión de resultados

La presente investigación se desarrolló teniendo como objetivo conocer la relación que existe entre la gestión institucional y el compromiso profesional docente en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho, 2020. Concluido el proceso de investigación se recurrió a la prueba estadística Tau b de Kendall que posibilitó realizar la correspondiente prueba de hipótesis cuyo resultado permite concluir que existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso profesional docente en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho, 2020. Resultado que es corroborado con la investigación realizada por Gómez (2015), quien en una investigación sobre el compromiso organizacional y desempeño docente concluye que la basta información empírica permitió identificar una relación positiva, significativa y directa entre las mencionadas variables de investigación (compromiso y desempeño). De la misma manera, se evidenció una relación positiva y significativa entre cada dimensión de la primera variable con la segunda variable (desempeño). A partir del cual se infiere que el desarrollo de una está condicionado a la otra.

Similar resultado se obtuvo en las hipótesis específicas, en las que se concluye que existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso afectivo docente en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho, 2020. Resultado que se confirma con los datos que se presentan en la tabla dos, en el que se observa que el 67,5% de docentes se muestran indiferentes con la gestión institucional. Por otro lado, el 57,5 % de docentes expresan que solo a veces presentan compromiso profesional con su institución. En base a los resultados se puede concluir que una gestión institucional intrascendente guarda relación con un tenue compromiso afectivo de los docentes. El análisis del resultado expuesto permite reflexionar sobre este resultado, puesto que de acuerdo con Meyer y Allen (1991) el compromiso afectivo está relacionado con “los lazos

emotivos que el trabajador logra desarrollar para con su institución, los cuales se sustentan en la satisfacción de necesidades y expectativas; implica su desarrollo, el logro de que el trabajador se sienta orgulloso de pertenecer a la entidad”. (p.68).

Asimismo, se concluye que existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso de continuidad docente en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho, 2020, confirmada con los datos presentados en la tabla tres en el que se puede observar que el 67,5% de docentes se muestran indiferentes con la gestión institucional. Por otro lado, el 52,5 % de docentes consideran que solo a veces presentan compromiso de continuidad con su institución. En base a los resultados expuestos se puede afirmar que una gestión institucional intrascendente guarda relación con un tenue compromiso de continuidad de los maestros. Puesto que este compromiso de acuerdo con Meyer y Allen (1991) guarda relación con el deseo de “continuar en la organización, puesto que existen pocas oportunidades de encontrar nuevos trabajos, asumiendo el supuesto de que se renuncie laboralmente” (p.68); mercado.

De igual modo, se concluye que existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso normativo docente en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho, 2020, resultado que se demuestra con los datos que se presentan en la tabla cuatro que permite observar que el 67,5% de docentes se muestran indiferentes con la gestión institucional. Por otro lado, el 47,5 % de docentes consideran que solo a veces presentan compromiso normativo con su institución. Los resultados expuestos permiten afirmar que una gestión institucional intrascendente guarda relación con un tenue compromiso normativo. Al respecto, Neves T, Graveto J, Rodrigues V, Marôco J, Parreira P. (2018) precisan que el compromiso organizacional normativo (CON) “está asociado al deber moral del trabajador hacia la organización, por las plusvalías brindadas, condicionando el sentimiento de obligación de permanencia. Esto impulsa el desempeño de

actividades con competencia, de acuerdo con las normas instituidas, pero no hay una gran implicación motivacional” (Neves T, Graveto J, Rodríguez V, Marôco J, Parreira P. (2018).

Los resultados expuestos llaman la atención debido a que tanto la gestión institucional, sí como el compromiso profesional docente, se encuentran en un nivel regular, situación que es sumamente preocupante, buscando que los directivos de la institución educativa busquen fortalecerla llevándola a un nivel bueno.

Conclusiones

Los resultados obtenidos a través del proceso de investigación y comprobados mediante la prueba estadística Tau c de Kendall, permiten arribar a las siguientes conclusiones:

Existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso profesional docente en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho, 2020. ($T_c=0,482$; $p=0,001<0,05$)

Existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso afectivo docente en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho, 2020. ($T_c=0,403$; $p=0,007<0,05$)

Existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso de continuidad docente en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho, 2020. ($T_c=0,322$; $p=0,043<0,05$)

Existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso normativo docente en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho, 2020. ($T_c=0,471$; $p=0,000<0,05$)

Recomendaciones

Al director de la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, desarrollar talleres de fortalecimiento sobre la gestión institucional con el objetivo de mejorar la gestión en esta variable.

Al director de la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, realizar talleres de fortalecimiento relacionados con el desarrollo del compromiso profesional docente debido a que no se encuentra en los estándares universales permitidos.

A los investigadores en esta línea de investigación, realizar trabajos de esta naturaleza en muestras probabilísticas con la finalidad de generalizar sus resultados.

Referencias bibliográficas

- Alvarado, O. (2001). Gestión Educativa: Enfoques y procesos. Editorial San Marcos, Lima.
- Alvarado, O. (1999). Gestión Educativa. Universidad de Lima. Fondo de Desarrollo Editorial. Lima.
- Arana, M. E. (2001). Principios y procesos de la gestión educativa. Colección Biblioteca Pedagógica. Editorial San Marcos, Lima
- Areche, V. (2013). La gestión institucional y la calidad en el servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3°, 4° y 5° de secundaria del colegio “María Auxiliadora” de huamanga-Ayacucho, 2011.Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Abad, J. (2010). Escuelas sostenibles en convivencia. Barcelona: GRAO
- Becker, H. S. (1961). Notas sobre el concepto de compromiso. Revista Estadounidense de Sociología, 66, 32-42.
- Buitrón, L. (2006). Influencia de la Gestión Administrativa como soporte para elevar la Calidad Educativa de los Centros Educativos Estatales de la Urb. Los Ficus del distrito de Santa Anita – Lima. Tesis de Grado en la U.N. Federico Villarreal. Lima.
- Behar, D. (2008) Metodología de la investigación. Bogotá, Colombia: Editorial Shalom
- Carrasco, S. (2002). Gestión educativa y calidad de formación profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA. Tesis de Maestría, UNMSM. Lima.
- COM (2003). “Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones”.
- Colarelli, S. M., y Bishop, R. C. (1990). Compromiso profesional: funciones, correlaciones y administración. Estudios de grupos y organizaciones, 15 (2), 158-176.

- Campos E. y Loza CH. (2011). *Incidencia de la Gestión Administrativa*. Universidad Técnica del Norte Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología Ecuador de la Biblioteca Municipal. P. 45
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. México: Mc Graw-Hill.
- Choi, P.L., y Tang, S.Y.F. (2009). Tendencias del compromiso de los docentes: casos de docentes de Hong Kong, 1997 a 2007. *Docencia y formación de docentes*, 25 (5), 767-777.
- Day, C., y Gu, Q. (2007). Variaciones en las condiciones para el aprendizaje profesional de los docentes y desarrollo: mantener el compromiso y la eficacia a lo largo de una carrera. *Oxford Review of Education*, 33 (4), 423-443.
- Day, C. (2005). Formar docentes. Cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado. Madrid: Narcea Ediciones.
- Fuentealba Y Imbarack (2014) Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. Artículo de investigación. Pontificia Universidad Católica de Chile, Chile.
- Garrido A. (2016). Compromiso con la profesión docente y con la institución. Cultura docente en la escuela de enfermería de la Universidad de Barcelona. Tesis doctoral. Universidad de Barcelona, España.
- Gottfredson, G. D. (1977). Estabilidad y reorientación profesional en la edad adulta. *Diario de Psicología aplicada*, 62, 436-445
- Gomez, A. (2015). Gestión del compromiso institucional y el desempeño docente del profesorado de la Universidad Peruana los Andes. Tesis de maestría. Universidad Peruana los Andes, Perú.

- Horn Kupfer, Andrea, & Murillo Torrecilla, Francisco. (2016). Incidencia de la dirección escolar sobre el compromiso de los docentes: Un estudio multinivel. *Psicoperspectivas*, 15(2), 64-77. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol15-Issue2-fulltext-746>
- Kerlinger, N. (2002). Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en Ciencias Sociales. México: Mc. Graw Hill. 4ª e. Mc Graw-Hill. México.
- La Serna, J. C. (2002). Evaluando la gestión educativa institucional, Lima.
- Llamo, J. (2018). Gestión institucional y calidad educativa de las instituciones educativas emblemáticas del distrito Ate, UGEL 06. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.
- Martí, I. (2005). Diccionario enciclopédico de la Educación. Barcelona: Edit. CEAC
- Maureira, O. (2004). El liderazgo factor de eficacia escolar, hacia un modelo causal. REICE: Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, ISSN 1696-4713, Vol. 2, N°. 1, 2004. 2.
- Ministerio de Educación (2016). Instrumentos de gestión institucional. Recuperado de: <https://pdfslide.net/education/resolucion-ministerial-n-627-2016-minedu.html>
- Meyer, J. P., y Allen, N. J. (1991). Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. *Revisión de la gestión de recursos humanos*, 1 (1), 61-89.
- Ministerio de Educación (2017). Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo de la IE 2017. Lima, Perú
- Neves T, Graveto J, Rodrigues V, Marôco J, Parreira P. (2018) Organizational commitment, psychometric qualities and invariance of the Meyer and Allen Questionnaire for Portuguese Nurses. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2018;26: e3021
- PROEIB Andes y Consejos Educativos de Pueblos Originarios de Bolivia. (2008)

- PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE LIDERAZGOS INDIGENAS. Gestión educativa en el contexto de la EIB. Módulo 4, guía del participante. Cochabamba: UMSS, PROEIB Andes, RIDEI.
- Pocco P. (2018). El compromiso docente y el desempeño pedagógico en la institución educativa 40025 Santa Dorotea-2017. Tesis de maestría. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Perú.
- Ramírez, C. (2005). *Fundamentos de Administración*. Bogotá, Colombia: Textos Universitarios.
- Restrepo, G. (21 de octubre de 2017). *El Concepto y Alcance de la Gestión Tecnológica*. Disponible en: <http://ingenieria.udea.edu.co/producciones/guillermor>
- Tiana, A. Y Santángelo, H. (2004). Evaluación de la calidad de la Educación. Recuperado el 23 de abril del 2006 en www.reoei.org
- Vandenberg, R. J., y Scarpello, V. (1994). Una evaluación longitudinal del determinante relación entre los compromisos de los empleados con la ocupación y la organización. *Revista de comportamiento organizacional*, 15 (6) 535-547.

Matriz De Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el compromiso profesional docente en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho, 2020? Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el compromiso afectivo en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho? ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el compromiso de continuidad en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho? ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el compromiso normativo en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho?	Objetivo general Conocer la relación que existe entre la gestión institucional y el compromiso profesional docente en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho, 2020. Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y el compromiso afectivo en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho. Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y el compromiso de continuidad en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho. Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y el compromiso normativo en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho.	Hipótesis general Existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso profesional docente en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho, 2020. Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso afectivo en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho. Existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso de continuidad en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho. Existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso normativo en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho.	Variable 1: gestión institucional Dimensiones: Variable 2: Compromiso profesional docente	Tipo: Descriptivo Diseño: Correlacional Población: 60 docentes de institución educativa República Bolivariana de Venezuela Muestra: 60 docentes de institución educativa República Bolivariana de Venezuela Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario

Anexos

Anexo 1

Cuestionario 01 – Encuesta sobre gestión institucional



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA
Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
Maestría en Gestión Educacional

CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Estimado (a) maestro (a), reciba un cordial saludo, estamos realizando una tesis sobre Gestión institucional en su institución educativa, para lo cual apelamos a su buena disposición y tenga a bien de contribuir con este trabajo desarrollando la presente encuesta. Le aseguramos nuestra discreción con los datos, gracias.

Instrucciones: Por favor responda todas las preguntas, evaluando cada aseveración en una escala del 1 al 4, siendo 1 Totalmente en desacuerdo, 2 En desacuerdo, 3 De acuerdo, 4 Totalmente de acuerdo

INDICADORES	1	2	3	4
ORGANIZACIÓN				
1. Los estudiantes son informados permanentemente sobre los resultados de su progreso escolar.				
2. Conozco el plan anual de esta institución.				
3. Existe una programación de actividades que ordena el funcionamiento de la institución.				
4. En esta institución existe una buena organización de los estudiantes.				
5. La dirección de la institución se hace responsable por los resultados de su gestión.				
6. El trato que los trabajadores del instituto les dan a las alumnas.				
7. Es fácil para acceder a la información que solicitas al momento de hacer un trámite en la institución.				
8. Los trámites que debes hacer en la institución son rápidos.				
9. Existen convenios que ha firmado el instituto con alguna o varias universidades y que son vigentes para que puedan seguir las alumnas con sus estudios.				
LIDERAZGO				
10. Existe capacidad para liderar en este instituto.				
11. Se delega las funciones en esta institución.				
12. Se fomenta una cultura de colaboración y trabajo en equipo entre los profesores.				

INDICADORES	1	2	3	4
13. Se mantiene una relación adecuada entre la organización estudiantil y dirección.				
14. Se mantiene un equilibrio entre los objetivos/necesidades del instituto y los intereses/necesidades de los profesores.				
15. Apertura a la contribución de los demás actores.				
16. El manejo de conflictos es el adecuado.				
17. La dirección lidera y conduce los procesos pedagógicos y administrativos de este instituto.				
INNOVACIÓN				
18. Los profesores usan diversas formas de enseñar.				
19. Las mejoras conducen a las metas institucionales.				
20. La institución viene posicionándose en el mercado.				
21. Se aprende de los errores.				
22. Se genera ideas partiendo del contexto.				
23. Interrelación con otras instancias educativas.				
24. Se contagia entusiasmo para realizar cambios.				
25. En este instituto se ofrece apoyo permanente a los docentes para que mejoren su trabajo.				
26. Los profesores de este instituto participan en cursos o jornadas de perfeccionamiento y capacitación para mejorar su trabajo.				
EVALUACIÓN				
28. La dirección del instituto monitorea y acompaña el trabajo de los profesores.				
29. Se programa anualmente la aplicación de instrumentos de evaluación externa (por nivel, departamentos, ciclos, u otros) para determinar los niveles de aprendizaje de cada estudiante y curso.				
30. El equipo directivo se evalúa de manera continua.				
31. Se recoge información relevante para dar a conocer a los estudiantes.				
32. Se analiza permanentemente los resultados obtenidos por las estudiantes.				
33. Los resultados obtenidos son utilizados para tomar decisiones que permitan mejorar la gestión del instituto.				
34. Los mejores docentes son incentivados y/o premiados.				
35. El trabajo académico desarrollado por los alumnos es revisado oportuna y periódicamente por los profesores.				
36. Se mide sistemáticamente la satisfacción de los estudiantes en relación con los resultados de aprendizaje que se obtienen				

GRACIAS

Anexo 2

Cuestionario 02 – Compromiso profesional docente.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA

Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación Maestría en Gestión Educacional

CUESTIONARIO “COMPROMISO PROFESIONAL DOCENTE”

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

1 = Nunca/Totalmente en desacuerdo; 2 = Casi nunca/En desacuerdo; 3 = A veces/Indeciso; 4 = Casi siempre/De acuerdo; 5 = Siempre/Totalmente de acuerdo

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	COMPROMIS EFECTIVO					
01	Me sentiría feliz si pasara varios años laborando en esta institución educativa.					
02	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.					
03	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa					
04	Me siento ligado emocionalmente a la institución educativa.					
05	La institución educativa significa personalmente mucho para mí.					
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD					
06	Permanecer en la institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
07	Sería muy duro para mí dejar la institución educativa, inclusive si lo quisiera					
08	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la institución educativa en estos momentos.					
09	Siento como si tuviera muchas opciones de trabajo, pero no tanto como para pensar en salir de la institución educativa.					
10	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					
	COMPROMISO NORMATIVO					
11	Comparto los valores y principios que caracterizan a la institución educativa					

12	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la institución educativa ahora.					
13	Me sentiría culpable si dejara la institución educativa ahora					
14	La institución educativa merece mi lealtad.					
15	No abandonaría la institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre compromiso docente.

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO PROFESIONAL DOCENTE

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	15

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	109,40	186,267	,527	,866
ITEM2	109,50	185,389	,543	,866
ITEM3	109,60	185,378	,534	,866
ITEM4	109,90	195,878	,449	,870
ITEM5	109,60	197,600	,134	,875
ITEM6	109,80	200,844	,015	,877
ITEM7	109,70	200,900	,012	,877
ITEM8	109,60	185,378	,534	,866
ITEM9	109,90	195,878	,449	,870
ITEM10	109,10	188,544	,535	,866
ITEM11	109,10	188,544	,535	,866
ITEM12	109,50	194,278	,569	,868
ITEM13	109,10	188,544	,535	,866
ITEM14	109,10	188,544	,535	,866
ITEM15	109,50	194,278	,569	,868

Anexo 4

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre gestión institucional

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,752	36

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	79,20	32,400	-,259	,748
ITEM2	78,90	32,322	-,203	,732
ITEM3	78,90	30,100	,146	,744
ITEM4	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM5	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM6	78,90	33,433	-,602	,747
ITEM7	79,10	30,989	,004	,736
ITEM8	78,90	27,211	,642	,722
ITEM9	78,80	29,067	,459	,735
ITEM10	78,80	29,067	,459	,735
ITEM11	79,10	31,211	,006	,751
ITEM12	79,10	31,211	,006	,721
ITEM13	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM14	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM15	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM16	79,00	30,667	,085	,768
ITEM17	78,90	31,211	-,032	,758

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
ITEM18	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM19	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM20	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM21	79,00	30,667	,085	,768
ITEM22	78,90	31,211	-,032	,758
ITEM23	79,00	30,444	,060	,743
ITEM24	79,00	30,444	,060	,763
ITEM25	79,10	29,878	,183	,751
ITEM26	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM27	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM28	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM29	78,90	33,433	-,602	,747
ITEM30	79,10	30,989	,004	,736
ITEM31	78,90	27,211	,642	,722
ITEM32	78,80	29,067	,459	,735
ITEM33	78,80	29,067	,459	,735
ITEM34	79,10	31,211	,006	,751
ITEM35	78,90	33,433	-,602	,747
ITEM36	78,90	25,878	,889	,760

**UNSCH**ESCUELA DE
POSGRADO**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 179-2023-UNSCH-EPG/EGAP**

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 Directoral N° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNS CH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. Sheyla Prado Farfan
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	Gestión institucional y compromiso profesional docente en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho, 2020
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	20% de similitud
Nº DE TRABAJO	2219730948
FECHA	06-nov.-2023

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.

Ayacucho, 06 de noviembre del 2023.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
Ing. Edith Geovana Asto Peña
Responsable Área Académica

Gestión institucional y compromiso profesional docente en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho, 2020

por Sheyla Prado Farfan

Fecha de entrega: 06-nov-2023 03:09p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2219730948

Nombre del archivo: TESIS_ACABADO_SHEyla_061123.docx (203.28K)

Total de palabras: 14409

Total de caracteres: 82726

Gestión institucional y compromiso profesional docente en la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, Ayacucho, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	21%	3%	19%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	15%
2	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1 %

10

repositorio.uct.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
AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN. MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0692-2023-UNSCH-EPG/D**

Siendo las 4:30 p.m. de 6 de Octubre de 2023 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 GUTIÉRREZ HUAMANÍ** director (e) de la Escuela de Posgrado, la **Dra. Brunilda Ailly ACOSTA MELCHOR** Directora (e) de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por los siguientes miembros: **Dr. Nicolás CUYA ARANGO** y la **Dra. Delia AYALA ESQUIVEL**, para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **GESTIÓN INSTITUCIONAL Y COMPROMISO PROFESIONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, AYACUCHO, 2020**. En la Ciudad de Ayacucho del 2023, presentada por la **Bach. Sheyla PRADO FARFAN**. Teniendo como asesor al **Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de **MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**, Formulas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduado.

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

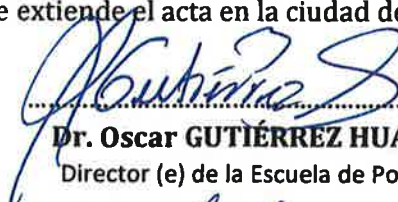
CALIFICACION (*)

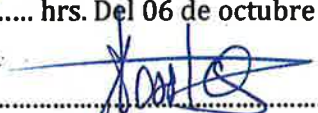
Aprobado por unanimidad	<u>X</u>
Aprobado por Mayoría	<u>—</u>
Desaprobada por Unanimidad	<u>—</u>
Desaprobada por mayoría	<u>—</u>

(*) Marcar con aspa

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la **Bach. Sheyla PRADO FARFAN**, el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Siendo las 17:35 hrs. Se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 17:35 hrs. Del 06 de octubre 2023.


Dr. Oscar GUTIÉRREZ HUAMANÍ
Director (e) de la Escuela de Posgrado


Dra. Brunilda Ailly ACOSTA MELCHOR
Directora (e) de la Unidad de Posgrado – FCE


Dr. Nicolás CUYA ARANGO
Miembro


Dra. Delia AYALA ESQUIVEL
Miembro


Dr. Edward Eusebio BARBOZA PALOMINO
Secretario Docente (e)

Observaciones:

Faltó la Dra. Delia Ayala Esquivel