



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión estratégica en compromisos educativos docente en
una institución educativa fiscal, Guayaquil, Ecuador, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Espinoza Alvarado, Angela Viviana (orcid.org/0000-0003-4911-7317)

ASESOR:

Dr. Palacios Sanchez, Jose Manuel (orcid.org/0000-0002-1267-5203)

CO-ASESOR:

Dr. Valencia Morocho, Carlos Arturo (orcid.org/0000-0003-1515-1760)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNNIVERSITARIA:
Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

PIURA – PERÚ
2023

Dedicatoria

La presente tesis se la dedico a mi Padre Celestial que ha sido mi fortaleza y gracias a Él, he logrado finalizar esta meta con mucho esfuerzo y dedicación, a mis padres, hermanos, amados hijos y querido esposo, porque siempre estuvieron a mi lado brindándome su ayuda incondicional, confianza y amor logrando superar los obstáculos, en la cual me permitió alcanzar esta etapa tan relevante de mi vida profesional.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por haber contribuido con sus excelentes docentes que nos acompañaron en este fabuloso viaje de la maestría. A mi querida Dra. Mirian Acuña, al Dr. José Manuel Palacios Sánchez y colegas; quienes con sus experiencias y sabidurías en el desarrollo de trabajos de investigación, supieron orientarme en el proceso de la tesis contribuyendo de esa manera para el logro de este objetivo trazado.

Al directivo y docentes de la Escuela Néstor Campuzano Mendoza, por su gran apoyo por permitirme realizar mi investigación

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Población de estudio	16
Tabla 2. Presupuesto	19
Tabla 3. Cronograma de ejecución	20
Tabla 4. Tabla cruzada gestión estratégica escolar y compromiso docente	22
Tabla 5. Tabla cruzada gestión pedagógica curricular y compromiso docente	24
Tabla 6. Tabla cruzada gestión institucional y compromiso docente	26
Tabla 7. Tabla cruzada gestión administrativa y compromiso docente	28
Tabla 8. Tabla cruzada gestión comunitaria y compromiso docente	30
Tabla 9. Correlación de Spearman la gestión estratégica escolar y compromiso docente	31
Tabla 10. Correlación de Spearman la gestión pedagógica – curricular y compromiso docente	32
Tabla 11. Correlación de Spearman la gestión institucional y compromiso docente	33
Tabla 12. Correlación de Spearman la gestión administrativa y compromiso docente	34
Tabla 13. Correlación de Spearman la gestión comunitaria y compromiso docente	35

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Escala porcentual de la gestión estratégica escolar y el compromiso docente	21
Figura 2: Escala porcentual de la gestión pedagógica – curricular y el compromiso docente	23
Figura 3: Escala porcentual de la gestión institucional y el compromiso docente	25
Figura 4: Escala porcentual de la gestión administrativa y el compromiso docente	27
Figura 5: Escala porcentual de la gestión comunitaria y el compromiso docente	29

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal que consistió en determinar la relación existente entre la gestión estratégica escolar y compromiso docente de una unidad educativa en la ciudad de Guayaquil, 2022.

La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con método hipotético-deductivo, de diseño no experimental, correlacional asociativa. La población y muestra estuvo conformada por los 35 docentes y directivos de la unidad educativa, que se escogió a través del muestreo aleatorio simple. Se utilizó la encuesta para la recolección de datos a través de un cuestionario de 47 preguntas. Los cálculos se los realizó en base al programa estadístico SPSS versión 26.

El resultado indicó que existe una relación significativa moderada entre la gestión estratégica escolar y el compromiso docente de la unidad educativa en la ciudad de Guayaquil, durante el periodo 2022, con un ($r_{ho}=,435^{***}$). Además, el resultado mostró significancia estadística, dado que el sig. (bilateral) es de 0,000 inferior a 0,05. Por lo tanto, se concluyó que, a medida que mejora la gestión estratégica escolar, mejorará el compromiso docente.

Palabras clave: gestión estratégica escolar, compromiso docente, calidad.

ABSTRACT

The main objective of this research work was to determine the relationship between strategic school management and teaching commitment of an educational unit in the city of Guayaquil, 2022.

The methodology had a quantitative approach, applied type, with hypothetical - deductive method, non-experimental design, associative correlational. The population and sample consisted of the 35 teachers and directors of the educational unit, which was chosen through simple random sampling. The survey was used for data collection through a questionnaire of 47 questions. The calculations were made based on the statistical program SPSS version 26.

The result indicated that there is a moderate significant relationship between strategic school management and the teaching commitment of the educational unit in the city of Guayaquil, during the period 2022, with a ($\rho=.435^{***}$). In addition, the result showed statistical significance, since the sig. (two-sided) is 0.000 less than 0.05. Therefore, it was concluded that, as strategic school management improves, teacher engagement will improve.

Keywords: strategic school management, teacher commitment, quality.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión estratégica es estimada por distintos autores como la base primordial de la dedicación exitosa de instituciones de diferentes campos económicos y fructuosos (Romo & Márquez de León, 2014). Es evidente que este tema tiene la capacidad de influir de forma positiva en los logros de los objetivos de rendimiento y durabilidad a mediano y largo periodo, que se modificó en ventajas de competitividad y avances en las instituciones (Barbón & Fernández, 2018). Es relevante la utilización de modelos y metodologías de gestión estratégicas que facilite encarrilar el empeño y compromiso docente. Al respecto, investigar sobre los desafíos educativos concerniente a la gestión escolar estratégica es relevante, debido a que remitió la observación de los distintos factores de la educación, primordialmente estudiantes, maestros y directivos en diferentes campos educacionales.

Enfrente a esta problemática debido a las circunstancias de la educación, la vigente investigación abordó y explicó los distintos temas y niveles respecto a la gestión estratégica educativa en los compromisos docentes. El empeño se debe a la variabilidad que se fomentó por la autoridad de la educación en base de la ejecución de políticas educacionales que requiere modificar la gestión de la educación para favorecer la optimización y calidez de la enseñanza-aprendizaje (Escribano, 2018). Esta intermediación resultó adecuada para determinar los diversos criterios que hacen mayor importancia en el surgimiento de la gestión estratégica de la educación. A nivel macro, se puede manifestar que el planteamiento de gestión estratégica, es consecuencia de un desarrollo de transformación en tema de educación que tiene como objetivo constituir estrategias para estructurar y modificar el sistema de educación. A nivel micro, esta perspectiva aportó fundamentos teóricos y prácticos para planificar, coordinar, orientar y diagnosticar el desempeño de las unidades educativas (Mejía, 2010).

Asimismo, la manifestación de la gestión estratégica es estimara una solución a las distintas necesidades y dificultades educativas de hoy en día en diferentes niveles. Por otro lado, es un planteamiento que presentó un conjunto de acciones, desarrollos y métodos en base de los diferentes marcos pedagógicos que confrontan los educandos, maestros y directivos de la Unidad Educativa (Lozano, 2019). El compromiso docente en las organizaciones educativas constituyó en crear

estrategias de gran utilidad, a través de las cuales los profesores lleguen a tener un compromiso con los objetivos institucionales, de tal forma que se integren en los proyectos internos de la institución.

El compromiso docente de las unidades educativas se orientó en la creación de estrategias que tengan utilidad para el personal docente, con las cuales puedan comprometerse con los objetivos que se planteó en la institución y vincularse en la ejecución de los proyectos que se planificó con antelación (Manzano, 2019). Bajo este sentido, es importante reconocer que el compromiso organizacional que se logre en gran medida, pasa a ser una categoría importantísima, cuyo análisis permitirá generar resultados positivos en el día a día y en el cambio de actitudes dentro del ambiente laboral en las organizaciones educativas. Como resultados ante estas acciones positivas, se tendrán docentes con estabilidad laboral y con un buen desempeño en sus funciones (Hernández Bonilla et al., 2018).

A través de estos supuestos, el interés del actual estudio respondió a la incógnita general:

¿De qué manera se relaciona la gestión estratégica escolar con el compromiso docente de una unidad educativa en la ciudad de Guayaquil, 2022? Además, se redactó los problemas específicos: 1) ¿De qué manera se relaciona la gestión pedagógico - curricular y compromiso docente de la unidad educativa?; 2) ¿De qué manera se relaciona la gestión organizacional y compromiso docente de la unidad educativa?; 3) ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y compromiso docente de la unidad educativa?; y 4) ¿De qué manera se relaciona la gestión comunitaria y de intervención social y compromiso docente de la unidad educativa?

El objetivo general de la presente investigación consiste en determinar la relación existente entre la gestión estratégica escolar y compromiso docente de una unidad educativa en la ciudad de Guayaquil, 2022. En cuanto a los objetivos específicos están los siguientes: 1) Determinar la relación existente entre la gestión pedagógico - curricular y compromiso docente de la unidad educativa; 2) Determinar la relación existente entre la gestión Institucional y compromiso docente de la unidad educativa; 3) Determinar la relación existente entre la gestión administrativa y compromiso docente de la unidad educativa; 4) Determinar la relación existente entre la gestión comunitaria y de participación social y compromiso docente de la unidad educativa.

De igual manera el presente estudio se justifica de forma teórica por causa a la escasa información referente a la institución fiscal que se seleccionó como objeto de estudio. Por ende, este estudio generó conocimientos novedosos en base a la gestión estratégica educativa como eje fundamental del desarrollo de la organización y del compromiso docente, a fin de definir la relación entre las dos variables.

Además, la manera práctica esta relación se percibió en la comunidad educativa con el fin de plantear estrategias que conlleven a mejorar los procesos pedagógicos, administrativos, institucionales en la institución.

De manera metodológica, el estudio será de tipo aplicado, con un nivel correlativo, de enfoque cuantitativo y en un nivel hipotético - deductivo, dado que se aplicó encuestas a los docentes de la unidad educativa con el fin de obtener información para realizar un análisis inferencial de las variables consideradas en el presente estudio.

Este trabajo pretendió incorporar las herramientas e instrumentos en base a las variables de estudio que sirviera de ejemplo para futuras investigaciones en otras instituciones educativas, y se puedan realizar estudios pertinentes al tema en análisis. Como aporte social, se buscó el mejoramiento de la gestión educativa de manera integral en cada uno de sus componentes, el cual se reflejó en la práctica de los actores del establecimiento educativo, tuvo como resultado estudiante con valores, calidad académica en una sociedad que practiqué valores tales como: la solidaridad, colaboración y justicia.

De la misma manera, se enunció la hipótesis general que se esbozó en este análisis es: Existe relación significativa entre la gestión estratégica escolar y compromiso docente de una unidad educativa en la ciudad de Guayaquil, 2022, en tanto que la hipótesis nula: No existe relación significativa entre la gestión estratégica escolar y compromiso docente en una unidad educativa en la ciudad de Guayaquil, 2022. Así también se considera las hipótesis específicas son; (1) Existe relación entre la gestión pedagógica - curricular y compromiso docente de la unidad educativa; (2) Existe relación entre la gestión institucional y compromiso docente de la unidad Educativa; (3) Existe relación entre la gestión administrativa y compromiso docente de la Unidad Educativa y (4) Existe relación entre la gestión comunitaria y participación sociable y compromiso docente en unidad educativa.

El actual estudio de análisis desarrolló el tema relacionado a la Gestión estratégica en compromisos educativos docente en una institución educativa fiscal, Guayaquil, Ecuador, 2022. Posteriormente, en las subsecuentes secciones del estudio se reflejará lo sobredicho en la introducción.

II. MARCO TEÓRICO

A lo que respecta a la inquisición previa de la presente investigación, se seleccionó aquellos de carácter internacional y local, con el propósito de describir el aporte de cada uno de ellos, en cuanto al objetivo que se planteó, metodología, hallazgos y las conclusiones respectivas.

De acuerdo con Novoa (2019) en su respectivo estudio en el ámbito internacional, tuvo como objetivo general el diseño del Plan Estratégico para una unidad educativa en Perú. La metodología del análisis fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, no experimental, transeccional. Se procedió la evaluación externa a través del método PESTEL a través de un análisis documental, lo cual sirvió para analizar la situación externa de la unidad educativa. Además, se aplicó el análisis AMOFHIT para diseñar estrategias en cuanto a fortalezas y debilidades halladas en el estudio. En los resultados se indicó que la institución funcionó con un éxito relativo en los 26 años de gestión, pero no estuvo libre de decisiones que no benefició en su gestión. Se concluyó que la implementación de un plan estratégico le sirvió como guía para elaborar estrategias de corto y largo plazo, replantear la misión y visión institucional, lo cual le sirvió para seleccionar nuevos valores.

Según Sánchez y Lache (2017), tuvo como objetivo general la identificación de las singularidades del Modelo de Gestión Educativa que facilitó el reajuste del procedimiento curricular dentro de la Unidad Educativa Diocesano “Pedro Grau y Arola”, con el fin de que se convierta en una herramienta para mejorar continuamente la gestión institucional. La metodología tuvo un enfoque cualitativo descriptivo, para lo cual se recurrió a una revisión conceptual de las variables citadas, se analizó de manera documental los referentes institucionales dentro de la Unidad Educativa en los dos años previos al estudio. La población participante fueron los directivos y coordinadores de área, quienes estuvieron al frente a la dirección educativa.

El resultado mostró que, debió existir un mejoramiento continuo en los siguientes productos: planes de estudios, plan educativo institucional y el programa de mejoramiento institucional conjuntamente con las prácticas del aula, con el fin de que exista coherencia con los mecanismos de seguimiento en base a la pertinencia, relevancia y calidad. Se ultimó que, coexiste el menester de ahondar los roles pedagógicos de los directivos docentes en el área académica, y todo lo

referente a los cambios en la gestión de la misión de cada uno de los establecimientos. Por tanto, el Modelo de gestión académica permitió el direccionamiento coherente y lógico de todos los procedimientos de la dirección educativa para la reorientación de las estrategias dentro de la gestión institucional.

De acuerdo con Aliaga (2017) en su respectivo informe, sostuvo la finalidad principal determinar la relación existente entre la gestión educativa estratégica y compromiso organizacional en el establecimiento educativo que se seleccionó. La pesquisa fue de tipo básica, descriptiva correlacional asociativa, con diseño no experimental y de corte transversal. Para dicho efecto, seleccionó dicha muestra de 100 maestros que se les adjudicó un sondeo para evaluar dichas variables. El resultado de la investigación se indicó a través del Coeficiente de Spearman, una correlación de moderación de 0.448, lo cual demostró relación significativa entre la dirección educativa y el compromiso organizacional de la RED 19. Se deben fortalecer aquellos aspectos positivos, e implementar estrategias de calidad en la gestión educativa estratégica, con el fin de elevar el compromiso organizacional.

A nivel nacional, García (2020) en el estudio que se realizó mantuvo como objetivo primordial definir el enlace de la Programa Estratégico y la capacidad de la educación en cada una de las unidades de la zona de estudio. La metodología que se atribuyó fue de tipo cuantitativo, con diseño correlacional, aplicadas en una muestra de 40 docentes y 12 trabajadores administrativos. El resultado del estudio indicó la existencia de un grado de correlación de Spearman fuerte de 0.816 entre las variables que se mencionó, lo cual concluyó que, al existir un fuerte liderazgo por parte de los directivos hacia el resto de la institución, las tareas no se ven truncadas y se desenvuelven con normalidad.

Según el autor Palacios Sánchez, José Manuel (2022), deduce que la investigación tuvo como propósito reconocer los impactos de un proyecto de coaching con sistema neurolingüística (PNL) para la obtención competencias de aprendizajes a los académicos. Se escogió una muestra de 110 universitarios de la Facultad Continental, que integraron en los grupos avanzado y verificación de estudio. Se finiquita que, el plan, de coaching con PNL implementando mejoramientos significativos en los estudiantes.

Asimismo, de acuerdo con Ortega et al. (2021), tuvo como objetivo general la exploración de documentación científica que acompañen a los cambios dentro

de la gestión estratégica en las unidades educativas en función de la terminología similar que tiene dicha variable. La metodología tuvo un enfoque cualitativo a través de un análisis documental, por medio de la recopilación de información inherente a la gestión estratégica educativa, abarcó las prácticas que favoreció a la misma, sus características principales, objetivo final y mejora de la misma. El resultado indicó que, la gestión educativa estratégica propuso a través del uso de herramientas adquiridas en la capacitación docente, la actuación de los mismos en base al trabajo colaborativo, para la prevención de conflictos y soluciones posibles, con el fin de replantear la continuidad de la gestión en las aulas educativas, se tomó mejorar desde la calidad y equidad desde la parte pedagógica.

Por otra parte, Flores (2017) tuvo como propósito determinar las acusas que provocó el uso de limitación de la documentación escolar del nivel meso - curricular de la institución que se escogió. La metodología de investigación sostuvo un enfoque cualitativo dividida en tres etapas: 1) Diagnóstico de la documentación de la gestión de la administración de los directivos; 2) Diseño de mapa de procesos para la organización dentro de la institución y 3) Diseño del modelo de gestión escolar. Como parte del proceso metodológico, se procedió a revisar las herramientas de gestión de las autoridades, para lo cual se aplicó un cuestionario a cada uno de ellos.

Los hallazgos que se encontró en la revisión de los tres últimos periodos de gestión, está la aplicación del trabajo colaborativo en la actualización y construcción de herramientas de gestión administrativa, las mismas que se alineó con las indicaciones emitidas por el MINEDU. Se dirimió que, la implementación de mapa de procesos institucionales con ajuste a la misión educativa en los niveles: estratégico, operacional y de apoyo, en la cual acompañó con un modelo de gestión escolar, compuesto por cinco pilares fundamentales: convivencia, apoyo, seguimiento, evaluación y mejora continua, será la base fundamental para iniciar un cambio organizacional y consolidar el apoyo en mejorar la calidad educativa dentro de la institución.

A nivel nacional, en base al estudio que se realizó por Carranza (2020) cuyo objetivo principal la definición entre la relación entre el liderazgo de los directivos con los compromisos de cada uno de los profesores de la Unidad Educativa "Tnte. Hugo Ortiz Garcés" de la ciudad de Guayaquil. La metodología sostuvo un enfoque

cuantitativo con un tipo de investigación descriptiva y de diseño correlacional. La muestra se conformó por 212 miembros de la institución divididos en directivos y docentes. A los primeros se aplicó un instrumento de medición de 27 ítems con validación por medio de juicio de expertos. En cuanto a los docentes, se les adaptó un sondeo cuyo cuestionario constó de 35 ítems, ambos se fundamentaron en el rango de Likert.

Los hallazgos indicaron que existió un nivel de correlación alto $r = .752$ entre el liderazgo transformacional y los compromisos de los docentes, con un nivel de significancia $p = .01$. Dentro de la consideración individual, a los directivos en prestar atención de forma individual y colectiva, escuchar de forma activa y ser facilitador de procesos, influyó en el desarrollo de los educadores para preeminencia de la institución. Otra de las dimensiones que se especificó, está la estimulación intelectual la cual se correlacionó de forma significativa con el compromiso de los docentes. Esto implicó que, el acompañamiento del líder docente en desarrollar capacidades individuales, formó parte fundamental en el liderazgo transformacional al momento que se ejerció desde el reconocimiento y la autoridad social.

Se concluyó que, el liderazgo transformacional es una herramienta de cambio sustancial en la unidad educativa, lo cual es importante la ejecución de un plan estratégico de capacitación para la formación de líderes que contribuyan a la gestión pedagógica e institucional de la unidad educativa que se mencionó.

De acuerdo con Hernández y Miranda (2020), obtuvo como propósito fundamental la creación de una biblioteca escolar a través del proceso de gestión educativa estratégica. La metodología aplicada mantuvo un enfoque cuali-cuantitativo con un alcance descriptivo exploratorio, donde se empleó la investigación de acción participativa y la estadística descriptiva para analizar la información documental existente. La muestra para el presente estudio fue de 32 estudiantes, 12 miembros del equipo directivo y 1 padre de familia. El resultado determinó que se debe recuperar los espacios escolares a través de la lógica de intercambio, se creó una biblioteca escolar en base a las necesidades de la escuela, la cual se basó en cuatro áreas de aprendizaje: lectura, investigación, recreación y zona infantil. Esto accedió desplegar un clima de aprendizaje que facilita mejorar los procedimientos de enseñanza – aprendizaje en materia de

Lengua y Literatura. Se concluyó que, identificar las necesidades fundamentales de la institución, permitirá el uso adecuado de la infraestructura para la creación de la biblioteca escolar, lo que subyace a lograr los estándares de calidad educativa.

En el mismo sentido Marcillo y Tomalá (2021) con el estudio que se realizaron, tuvo como objetivo principal la elaboración de un modelo teórico que vaya con dirección al gestor educativo ante los retos de la educación actual, con el fin de aplicarlos en el desarrollo curricular de la institución que se mencionó. El estudio tuvo un enfoque cualitativo cuya metodología se basó en tres tipos: el tipo histórico – lógico con el fin de obtener antecedentes, la evolución de los hechos a través del tiempo que tuvo el sistema educativo en los años; el método de modelación científica, el cual contribuyó a crear modelos teóricos y el holístico, que permitió el análisis y la relación de las características de quienes intervienen en las acciones propuestas.

Para la selección de la muestra, se escogió 20 pedagogos del establecimiento educativo objeto de estudio. Adentro de las herramientas de compilación de informes, se adaptó el sondeo, encuesta y criterio de expertos, entre ellos fueron útiles para determinar las características de la gestión escolar en los actores educativos: docentes, padres de familia y estudiantes. El hallazgo del estudio indicó que, el gestor que dirige la institución, no realizó un buen trabajo con el personal docente, en el que se resalta la falta de ayuda para afrontar los desafíos que la educación enfrenta en la actualidad.

Además, se evidencia una comunicación poco respetuosa, evidenciándose una falta de trabajo pedagógico y sensibilidad humana de quien funge como gestor educativo. También, se indicó que el gestor presentó un desconocimiento del currículo educativo y sus reglamentos, lo cual generó desmotivación en el personal docente, no siendo incentivados a través de medios o métodos innovadores.

Se concluyó que, la gestión educativa se vinculó con los procesos que comprendió: desarrollo, integración y retroalimentación que da realce al progreso de la unidad educativa, por ende, es fundamental que los saberes tanto gerenciales, sociales y pedagógicos estén presentes en el accionar educativo del gestor hacia los docentes. Por lo tanto, las cualidades y conocimiento del manejo del currículo son vital para el desarrollo del modelo teórico en la institución.

De acuerdo con Ramón (2022) en su artículo que realizó, tuvo como objetivo

el mejoramiento del conducta morales, las comunicaciones interpersonales y los hábitos de valores en establecimientos educativos instituciones educativas franciscanas del Ecuador. La metodología a aplicarse consistió en la conformación de dos grupos de diseño cuasiexperimental: experimental y de control, basados en un muestreo probabilístico de 35 pedagogos en cada miembro de integrantes. El cuestionario fue validado con un Alfa de Cronbach de 0.959 para la obtención de datos. Se aplicó proyectos estratégicos de dirección educativa para el fortalecimiento de la ética de la docencia que se enfocó al desempeño de reglamentos organizacionales, trabajo cooperativo y prácticas de dirección.

Los resultados evidenciaron que existen transformaciones en la conducta de valores y forma de actuación de los educadores en ambos grupos. En el grupo experimental, aceleró el rango bueno en un 91.40%. El estudio dirimió que, la intervención del proyecto perfeccionó significativamente las prácticas didácticas de todos los educadores en base a la filosofía franciscana, con el fin de obtener un comportamiento que se sustentó en la justicia, paz y ecología.

En la misma línea con Farfán y Reyes (2017) definen a la gestión estratégica educativa como los procedimientos de carácter teórico y práctico que están integrados de forma horizontal y vertical dentro del sistema educativo, orientados al cumplimiento de los mandatos sociales.

Esto implicó en crear políticas públicas en el área de educación, de tal forma que influyó de forma directa en el desempeño y se tomen acciones en las unidades educativas y dentro de las fases de enseñanza y aprendizaje. Esto involucró el mejorar permanentemente los procedimientos de calidez, sentido de pertenencia y equidad educativa, en cada una de las categorías del sistema de enseñanza: el equipo de profesores, procesos de enseñanza y aprendizaje, salones de clase y administradores educativos.

Es relevante indicar a la Teoría de la Administración es un procedimiento de valuación metódico y especifica el propósito a largo plazo, reconoce metas y objetivos, expone planes para conseguir estos y consigue medios para llevar a cabo. Según Fayol, la administración determina el procedimiento de planificar, administrar, guiar, coordinar e inspeccionar.

En base a lo que indicó Cárdenas et al. (2022), la gestión estratégica educativa es aquella disciplina que fortaleció el desempeño funcional de cada una de los

establecimientos educativos en un país a través del empleo de métodos, herramientas y conocimientos referentes a la administración. Esto implicó un proceso de administración educativa de gestión, enfocado a pensar el proceso educativo como un todo organizado, administrable y de forma sistémica (Romero, 2018). Este proceso estuvo ordenado en base a métodos y está orientado a optimizar de manera eficaz los procesos y proyectos internos de las organizaciones privadas y públicas, con la finalidad de perfeccionarse de forma eficiente los procesos educativos, directivos, comunitarios y administrativos en los cuales se desarrollan (Zúñiga, 2020).

Se consideró a la Teoría Cognitiva, ya que es un sustentáculo para la gestión estratégica y compromisos, en esta menciona los distintos procedimientos del aprendizaje que suelen ser explícito, mediante del análisis de los procedimientos mentales, los implicados en la educación, mediante los procedimientos cognitivos eficaces, el aprendizaje deduce factible y los recientes conocimientos pueden ser registrados en la memoria por muchos años.

Según Cárdenas et al. (2022) las dimensiones de la gestión estratégica de la educación se conforman en cuatro, siendo la primera dimensión gestión administrativa, la segunda son los argumentos, gestión comunitaria, la tercera dimensión son los argumentos, gestión institucional y cuarta dimensión son los argumentos, gestión pedagógica.

Se ha estimado, la primera dimensión vinculada con la gestión administrativa está orientada en la organización del funcionamiento de las instituciones educativas, dentro de las instancias de participación y asignar responsabilidades a los diferentes integrantes de la comunidad escolar. Además, consistió en las formas de relación entre cada miembro de la comunidad escolar y las normas que regulan la convivencia dentro de la misma, entre ellos el reglamento interno, las prácticas, ceremonias escolares, entre otros (Maita, 2018). Dentro de los indicadores de esta dimensión están: Uso y funcionamiento de recursos, mantenimiento de infraestructura y Capacitación docente.

La segunda dimensión con los argumentos, gestión comunitaria, consiste en el establecimiento de relaciones óptimas en toda la comunidad de la educación, con el medio en el cual se desarrolló en los ámbitos: cultural, social y con otras unidades educativas, con el fin de establecer y analizar estrategias para

incrementar la calidad educativa (Solano et al., 2021). Los indicadores para medir la presente dimensión son: Apoyo y colaboración con otros centros educativos y la intervención de las familias.

La tercera dimensión con los argumentos, gestión Institucional, consistió en identificar aquellas debilidades dentro del método de educación para el fortalecimiento de la colaboración de los que conforman la comunidad escolar. Esto se orienta a la organización adecuada en cuestión de acciones estructurales, distribución de funciones y división laboral, uso de espacios y tiempo (López et al., 2015). Sus indicadores son: Ambiente de aprendizaje, Supervisión y Asesoría y Adaptación Curricular.

Finalmente, la cuarta dimensión con los argumentos, gestión Pedagógica, la cual consistió en el procedimiento fundamental de la tarea de cada una de las instituciones educativas y los integrantes que formaron parte del procedimiento de enseñanza – aprendizaje. Dentro de dicho proceso está la diversificación curricular, programaciones dentro del Plan Curricular, evaluación de aprendizajes, estrategias metodológicas y didácticas, uso de recursos didácticos, entre otros (Chen Quesada et al., 2020). Los indicadores de esta dimensión son: Metodología Pedagógica, Sistema de Evaluación y Compromiso Institucional.

En lo que respecta a los compromisos educativos docentes, el compromiso organizacional tiene relación directa con el sentido de pertenencia y responsabilidad que cada colaborador debe tener en su lugar de trabajo (Rodríguez, 2017). Es vital tener trabajadores comprometido y eficaces, lo cual influyó en la institución que se laboró. En cuanto a los docentes, Estrada y Mamani (2020) definió el compromiso educativo docente como el cumplimiento cabal de cada una de las actividades que desarrolla, en base a la responsabilidad relacionada con los factores asociados a su función, a los estudiantes y al contexto educativo. Los autores dividen en tres dimensiones esta variable, las cuales son: 1) Compromiso afectivo; 2) Continuidad y 3) Normativo.

De acuerdo con Pocco (2018), el compromiso afectivo comprende los lazos de emotividad que el docente desarrolla para con la unidad educativa, los cuales están fundamentados en la satisfacción de las necesidades y expectativas. Es decir, es alcanzar la meta de un pedagogo satisfecho de ser parte de la institución como

tal. Los indicadores de esta dimensión son los siguientes: Identificación con la institución, Satisfacción personal y profesional y la Relación jefe – Subordinado.

El compromiso de continuidad implicó el deseo de seguir permanentemente en la institución, debido a la escasez de oportunidades para encontrar nuevos puestos laborales, a medida que se tuvo la idea de renunciar al actual. Este vínculo implicó inversión de tiempo y esfuerzo, lo cual implicó un costo de oportunidad bastante alto en dejar la institución. Por ende, aumenta su afinidad con la unidad educativa ante las oportunidades nulas de trabajo en el mercado (Fonseca & Cruz, 2019). Los indicadores de la dimensión son: costo de oportunidad de cambio de trabajo y las posibilidades de cambiar de trabajo.

Finalmente, está el compromiso normativo, el cual comprendió la lealtad hacia la entidad, donde se formó vínculos de permanencia, como consecuencia de que exista el sentimiento de endeudamiento con la institución por la coyuntura que se brindó al trabajar en ella (Coronado et al., 2020). Los indicadores de esta dimensión son: Actitudes y capacidades profesionales, Cumplimiento del Reglamento Interno y Permanencia en la Institución.

III. METODOLOGÍA

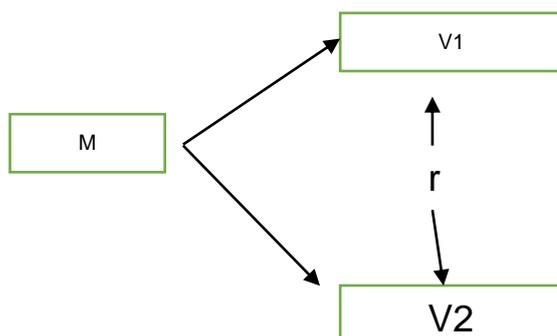
3.1. Tipo y Diseño de Investigación

El tipo de investigación fue enfoque aplicada, el cual enfocó en recolectar información para fortalecimiento de las variables, la cual no presentó fines prácticos. Este tipo de investigaciones tiene como propósito fortalecer el conocimiento o un tema en particular (Guevara, 2020). Tiene un enfoque cuantitativo, el cual se comprobó de manera numérica, cuya recolección de datos tuvo como objetivo establecer preguntas para indagar y experimentar la hipótesis planteada con anterioridad, a través del uso de herramientas estadísticas, se definió los resultados con precisión en base a los lineamientos de la población establecida (Cadenas et al., 2017).

Además, la presente investigación fue de nivel correlacional, ya que sirvió para identificar la causalidad de la gestión estratégica sobre el compromiso docente. De acuerdo con Ñaupas et al. (2014), este nivel implicó comprobar hipótesis de tipo causal, es decir, explicó el origen de los hechos, acontecimientos, eventos y asuntos naturales o sociales. También, la investigación empleó el método hipotético - deductivo, ya que se instauraron hipótesis que se contrastaron con las teorías relacionadas a las variables gestión estratégica educativa y el compromiso docente, lo cual permitió comprobar la afirmación o descarte del planteamiento de la misma, y se midió el nivel de incidencia.

3.2. Diseño de investigación

El coetáneo análisis es no experimental, ya que el investigador no tuvo participación alguna en modificar ninguna de las variables citadas, es decir, únicamente observó el proceso tal como ocurrió (Artiles et al., 2017). Es de corte transversal, puesto que la información se recolectó en un tiempo determinado (Vega, 2021). Además, es correlacional asociativa, debido a que se midió las variables de estudio bajo el siguiente esquema:



Dónde:

M: Muestra de estudio

V1: Gestión Estratégica Educativa

V2: Compromiso Educativo Docente

r: Relación entre V1 y V2

3.2. Variables y Operacionalización

Gestión Estratégica Educativa

Definición Conceptual: La Gestión Estratégica Educativa es aquella disciplina que fortalece el desempeño funcional de cada una de los establecimientos educativos en una nación a través de la intervención de métodos, instrumentos y capacidades referentes a la administración (Cárdenas et al., 2022).

Definición Operacional: Se midió a través de una encuesta para evaluar las cuatro dimensiones: Gestión administrativa, Gestión Comunitaria, Gestión Institucional y Gestión Pedagógica.

Indicadores:

Uso y funcionamiento de recursos, Mantenimiento de infraestructura y Capacitación docente, Apoyo y Colaboración con otros establecimientos educativos y la Participación de las familias, Ambiente de aprendizaje, Supervisión y Asesoría y Adaptación Curricular, Metodología Pedagógica, Sistema de Evaluación y Compromiso Institucional y utilizaron la escala de medición de tipo Likert Ordinal (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, neutral, de acuerdo, totalmente de acuerdo).

Compromiso docente

Definición Conceptual: El cumplimiento cabal de cada una de las actividades que desarrolló, en base a la responsabilidad relacionada con los factores asociados a su función, a los estudiantes y al contexto educativo (Estrada y Mamani, 2020).

Definición Operacional: Se midió a través de una encuesta para evaluar las tres dimensiones: 1) Compromiso Afectivo (7 ítems); 2) Compromiso de Continuidad (6 ítems) y 3) Compromiso Normativo (9 ítems).

Indicadores: Identificación con la institución, Satisfacción personal y profesional y la Relación jefe – Subordinado, Costo de oportunidad de cambio de trabajo y las Posibilidades de cambiar de trabajo, Actitudes y capacidades profesionales, Cumplimiento del Reglamento Interno y Permanencia en la

Institución y utilizaron la escala de medición, ordinal de tipo Likert Ordinal (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, neutral, de acuerdo, totalmente de acuerdo).

3.3. Población, muestra y muestreo

La Población es un conglomerado de habitantes que tienen cualidades semejantes, las cuales son objeto de estudio para el investigador, con el propósito de generalizar inferencias en función de una muestra (Carrillo, 2015). Para efecto, la población se situó en 35 individuos, conformados por los directivos y docentes de la institución seleccionada.

Tabla 1

Población de estudio

Ítem	Detalle	N
1	Directivos	1
2	Docentes	34
Total		35

Criterios de inclusión; se incluyó en nuestra población y muestra a los directivos y profesores que forman parte de la institución sujeto a estudio.

Criterio de exclusión: Se excluyó a los pedagogos que no cuentan nombramiento en la Unidad Educativa y quienes fungen de reemplazo.

La muestra es una porción de la población que cumple con las cualidades que se planteó en el estudio (Hernández et al., 2016). En el presente estudio se estableció en 35 individuos, los cuales se conformó de los docentes que imparten clases en la unidad educativa fiscal y el directivo encargado de gestión administrativa de dicha institución.

El muestreo utilizó y fue el aleatorio simple que, para efectos de la presente investigación y al ser una población finita, se seleccionó a los 35 docentes y directivo de la unidad educativa. En el presente caso no hubo necesidad de cálculo a través de fórmula por cuestiones de practicidad y facilidad de acceso a los que encuestaron.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El coetáneo análisis utilizó el sondeo para la recopilación de datos, la misma que consistió en el manejo de un método para adquirir informe de los sujetos de estudio dentro de un contexto definido (Ríos, 2017). Por lo tanto, los resultados son la aplicación de dicha técnica, la cual se la realizó de forma sistematizada en función de la temática que se planteó.

Como instrumento se aplicó el cuestionario, que de acuerdo con Meneses (2016), consistió en la elaboración de preguntas propias sobre un estudio en particular. Esta herramienta permitió establecer escalas de opción de respuesta para facilitar un entendimiento de lo que se quiere obtener. Este instrumento se aplicó a los docentes de la unidad educativa que se analizó. La escala es de tipo ordinal que brindó clasificación y orden de los datos recolectados, como es la escala de Likert: 1= totalmente en desacuerdo, 2= Desacuerdo, 3= indiferente, 4= De acuerdo, y 5= Totalmente de acuerdo.

La validez del instrumento se realizó bajo el método Delphi, el cual radicó en diagnosticar el diseño de cada ítem del cuestionario en función del criterio de 3 expertos quienes determinó su consistencia y coherencia de cada uno de ellos. Para medir la confiabilidad.

Se calculó el Alfa de Cronbach cuyos resultados mostró para la variable independiente un valor de 0,953 y para la variable dependiente en 0,932. Los cálculos se los realizó en base al programa estadístico SPSS versión 26, el promedio indicó una excelente consistencia de la escala, por ende, buena confiabilidad.

Con el ecuánime de validar la transparencia y aplicabilidad de los instrumentos y si estos cuantifican a las variables del análisis, se ejecutó el método de validez de los dos instrumentos con la ayuda del juicio de expertos, el cual inspeccionaron la congruencia de los ítems emitidos. Valderrama (2018), describió a la validez como nivel fetén para producir informes verosímiles.

Tabla 2*Validación de expertos*

Nº	Identificación del experto	Inst. 1: Gestión estratégica	Inst.2: Compromiso docente
01	Mag. Miranda Guaranda, María Auxiliadora	Aplicable	Aplicable
02	Mag. Tumbaco Narváez, Vanessa Zoila	Aplicable	Aplicable
03	Mag. Loor Zambrano, Rosa Araceli	Aplicable	Aplicable

Tabla 3*Baremo de las dimensiones y las variables*

Variable independiente	Deficiente	Moderado	Eficiente
D1: Gestión administrativa	5-11	12-18	19-25
D2: Gestión Comunitaria	7-16	17-26	27-35
D3: Gestión Institucional	7-16	17-26	27-35
D4: Gestión Pedagógica	15-34	35-54	55-75
Variable dependiente	Básico	Intermedio	Avanzado
D1: Compromiso afectivo	7-16	17-26	27-35
D2: Compromiso de continuidad	8-18	19-29	30-40
D3: Compromiso Normativo	6-13	14-21	22-30

Los promedios de Alfa de Cronbach del cuestionario sobre la gestión estratégica fue de 0,953. y del compromiso educativo docentes equivale a 0,932, deduciendo que los dos instrumentos son confiables.

3.4. Procedimientos

El presente estudio se centró en la comprobación de la conexión entre la gestión estratégica educativa y el compromiso docente de una unidad de educación fiscal. Para la recopilación de datos, se procedió a realizar la encuesta en la plataforma Google Forms, se basó en 48 ítems divididos de la siguiente manera: 26 ítems para la variable independiente y 22 ítems para la variable

dependiente. Para tal efecto, se creó un link el cual se envió a cada encuestado con el propósito de obtener la información relacionada al tema de estudio.

3.5. Método de análisis de datos

Este informe de estadística e inferencial del estudio, se generó el método científico el cual presentó integridad y fiabilidad con alto nivel de significancia dentro de los pasos a seguir en un proceso de estudio (Rodríguez & Pérez, 2017). En la investigación se utilizó el programa Excel para la recopilación de informes del sondeo a nivel descriptivo, mientras que a nivel inferencial se empleó el software SPSS para su análisis y procesamiento respectivo. De esta manera, se pudo determinar el nivel de respuestas de cada uno de los encuestados en base a la estructura de la escala de Likert, cuyo cuestionario se dividió en dimensiones para que respondieran cada uno de los docentes. Para la determinación de las relaciones entre variables, se aplicó el coeficiente Rho de Spearman que midió el grado entre las mismas determinó si hubo efecto, con el propósito de contrastar las hipótesis que se planteó.

3.6. Aspectos éticos

De acuerdo con Álvarez (2018), en esta investigación se aplicó aspectos éticos tales como: honestidad, transparencia con los educadores y cuerpo directivo del establecimiento educativo fiscal objeto de estudio, quienes realizaron la encuesta de forma voluntaria. El instrumento contiene principios de privacidad cuyo fin es únicamente académico, en el cual se guardó absoluta confidencialidad. Dicha investigación respetó los derechos de autor a través de la aplicación de normas Apa Séptima Edición y la guía UCV.

Según Rodríguez Saavedra, L, y Villegas Rivas, D, (2022) concluye que la plataforma Open Source repercute en la participación, evaluación cualitativa y desarrollo de actividades individuales y grupales de los estudiantes de una universidad pública, donde la evocación por los resultados manifiesta que está compuestos con los objetivos de la investigación. indicar que el gestor de temas comprobados y validado por la muestra selecta es excelente.

IV. Resultados

Gestión estratégica vs compromisos educativos docentes

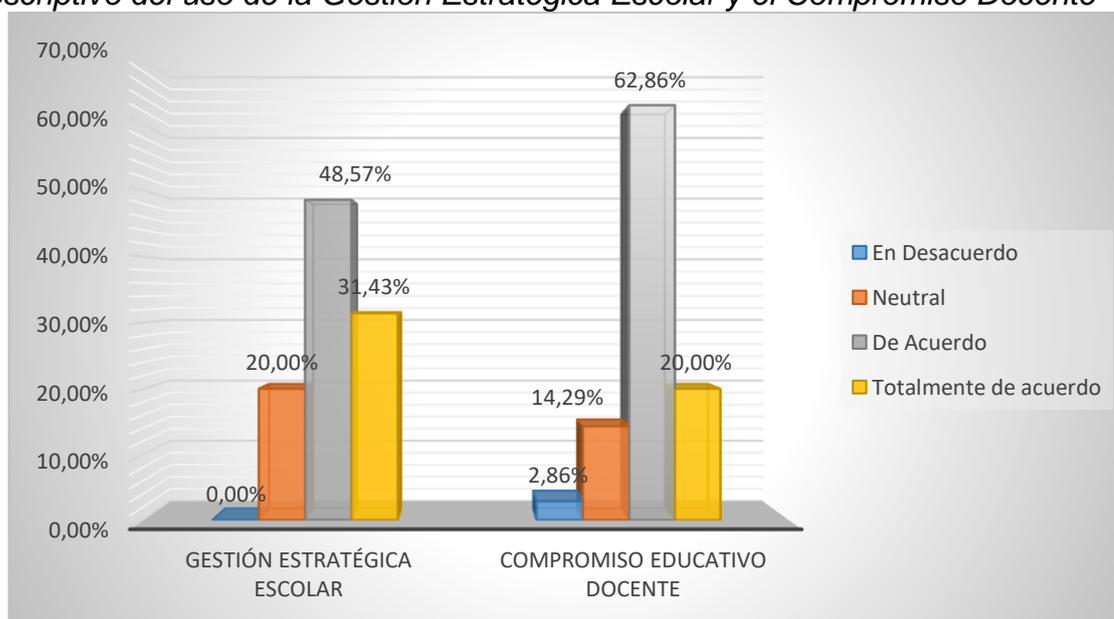
Tabla 4

Cruce entre gestión estratégica escolar y compromiso educativos docente

		Compromiso educativo docente					Total
		En Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo		
Gestión estratégica escolar	Neutral	Recuento	1	4	2	0	7
		% del total	2,9%	11,4%	5,7%	0,0%	20,0%
	De acuerdo	Recuento	0	0	13	4	17
		% del total	0,0%	0,0%	37,1%	11,4%	48,6%
	Totalmente de Acuerdo	Recuento	0	1	7	3	11
		% del total	0,0%	2,9%	20,0%	8,6%	31,4%
Total	Recuento	1	5	22	7	35	
	% del total	2,9%	14,3%	62,9%	20,0%	100,0%	

Figura 1

Descriptivo del uso de la Gestión Estratégica Escolar y el Compromiso Docente



En base a los resultados de la tabla 4 y figura 1, en la categoría neutral la variable Gestión estratégica escolar y compromiso educativo docente presentó un porcentaje conjunto del 11.4%, al igual que en la categoría de acuerdo con el 37.1% y en Totalmente de Acuerdo con el 8.6% de los encuestadores. El resultado indicó que para la variable Gestión estratégica escolar, se distribuyó los encuestadores

de la siguiente manera: en desacuerdo (0.00%); neutral (20.00%); de acuerdo (48.57%) y totalmente de acuerdo (31.43%). En cuanto al Compromiso Docente, la distribución fue la siguiente: en desacuerdo (2.86%); neutral (14.29%); de acuerdo (62.86%) y totalmente de acuerdo (20.00%) de los encuestadores.

Gestión pedagógico - curricular y compromiso docente

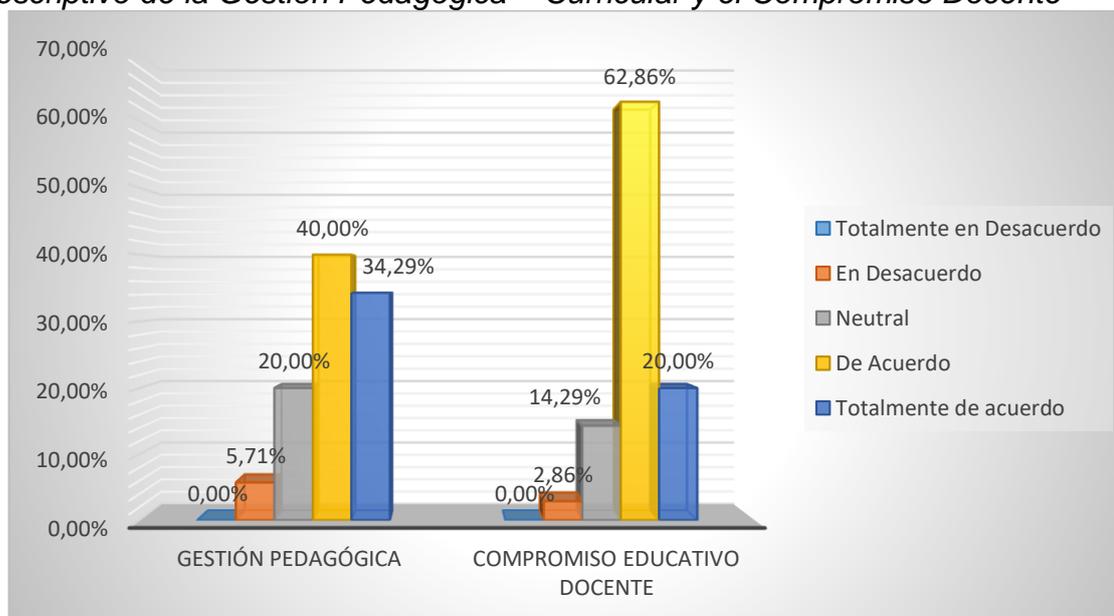
Tabla 5

Cruce entre la gestión pedagógico - curricular y Compromiso docente

		Compromiso educativo docente				Total	
		En Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo		
Gestión pedagógica	En desacuerdo	Recuento	1	0	1	0	2
		% del total	2,9%	0,0%	2,9%	0,0%	5,7%
	Neutral	Recuento	0	3	3	1	7
		% del total	0,0%	8,6%	8,6%	2,9%	20,0%
	De acuerdo	Recuento	0	2	10	2	14
		% del total	0,0%	5,7%	28,6%	5,7%	40,0%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	8	4	12
		% del total	0,0%	0,0%	22,9%	11,4%	34,3%
Total		Recuento	1	5	22	7	35
		% del total	2,9%	14,3%	62,9%	20,0%	100,0%

Figura 2

Descriptivo de la Gestión Pedagógica – Curricular y el Compromiso Docente



De acuerdo con la tabla 5 y figura 2, el resultado indicó que para la variable Gestión Pedagógica Curricular, se distribuyeron los encuestados de la siguiente manera: totalmente en desacuerdo (0,00%); en desacuerdo (5.71%); neutral (20.00%); de acuerdo (40.00%) y totalmente de acuerdo (34.29%).

En cuanto al Compromiso Docente, la distribución fue la siguiente: en desacuerdo (2.86%); neutral (14.29%); de acuerdo (62.86%) y totalmente de acuerdo (20.00%) de los encuestados, en la categoría neutral la variable gestión pedagógica curricular y compromiso educativo docente presentan un porcentaje conjunto del 8.6%, al igual que en la categoría de acuerdo con el 28.6% y en Totalmente de Acuerdo con el 11.4% de los encuestados.

Gestión Institucional y Compromiso docente

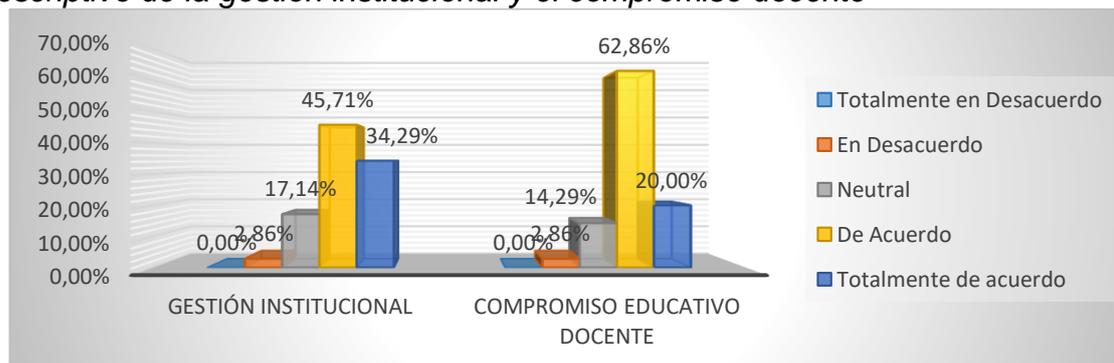
Tabla 6

Cruce entre gestión institucional y compromiso docente

			Compromiso Educativo Docente				
			En Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Total
Gestión Institucional	En Desacuerdo	Recuento	0	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%	2,9%
	Neutral	Recuento	1	2	2	1	6
		% del total	2,9%	5,7%	5,7%	2,9%	17,1%
	De acuerdo	Recuento	0	2	13	1	16
		% del total	0,0%	5,7%	37,1%	2,9%	45,7%
Totalmente de Acuerdo	Recuento	0	1	7	4	12	
	% del total	0,0%	2,9%	20,0%	11,4%	34,3%	
Total		Recuento	1	5	22	7	35
		% del total	2,9%	14,3%	62,9%	20,0%	100,0%

Figura 3

Descriptivo de la gestión institucional y el compromiso docente



En base a los resultados de la tabla 6 y figura 3, en la categoría neutral la variable gestión institucional y compromiso educativo docente presentó un porcentaje conjunto del 5.7%, al igual que en la categoría de acuerdo con el 37.1% y en Totalmente de Acuerdo con el 11.4% de los encuestados.

El resultado indicó que para la variable gestión Institucional, se distribuyeron los encuestados de la siguiente manera: totalmente en desacuerdo (0,00%); en desacuerdo (2.86%); neutral (17.14%); de acuerdo (45.71%) y totalmente de acuerdo (34.29%). En cuanto al Compromiso Docente, la distribución fue la siguiente: en desacuerdo (2.86%); neutral (14.29%); de acuerdo (62.86%) y totalmente de acuerdo (20.00%) de los encuestados.

Gestión Administrativa y Compromiso Docente

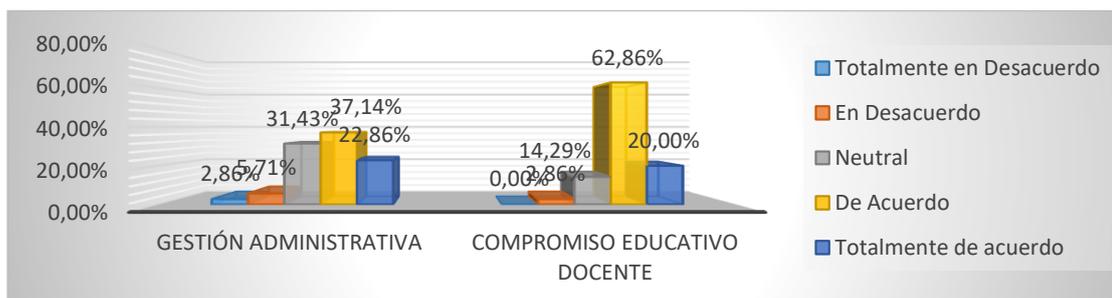
Tabla 7

Cruce entre la gestión administrativa y compromiso docente

		Compromiso_Educativo_Docente				Total	
		En Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo		
Gestión Administrativa	Totalmente en Desacuerdo	Recuento	0	0	1	0	1
		% del total	0,0%	0,0%	2,9%	0,0%	2,9%
	En Desacuerdo	Recuento	0	1	1	0	2
		% del total	0,0%	2,9%	2,9%	0,0%	5,7%
	Neutral	Recuento	0	3	5	3	11
		% del total	0,0%	8,6%	14,3%	8,6%	31,4%
	De acuerdo	Recuento	1	0	12	0	13
		% del total	2,9%	0,0%	34,3%	0,0%	37,1%
	Totalmente de Acuerdo	Recuento	0	1	3	4	8
		% del total	0,0%	2,9%	8,6%	11,4%	22,9%
Total		Recuento	1	5	22	7	35
		% del total	2,9%	14,3%	62,9%	20,0%	100,0%

Figura 4

Descriptivo de la gestión administrativa y el compromiso docente



De acuerdo con la figura 4, los resultados indican que para la variable Gestión Administrativa, se distribuyeron los encuestados de la siguiente manera: totalmente en desacuerdo (2,86%); en desacuerdo (5,71%); neutral (31,43%); de acuerdo (37,14%) y totalmente de acuerdo (22,86%). En cuanto al Compromiso Docente, la distribución fue la siguiente: en desacuerdo (2,86%); neutral (14,29%); de acuerdo (62,86%) y totalmente de acuerdo (20,00%) de los encuestados.

En la categoría neutral la variable gestión administrativa y compromiso educativo docente presentan un porcentaje conjunto del 8,6%, al igual que en la categoría de acuerdo con el 34,3% y en Totalmente de Acuerdo con el 11,4% de los encuestados.

Gestión Comunitaria y el Compromiso Docente

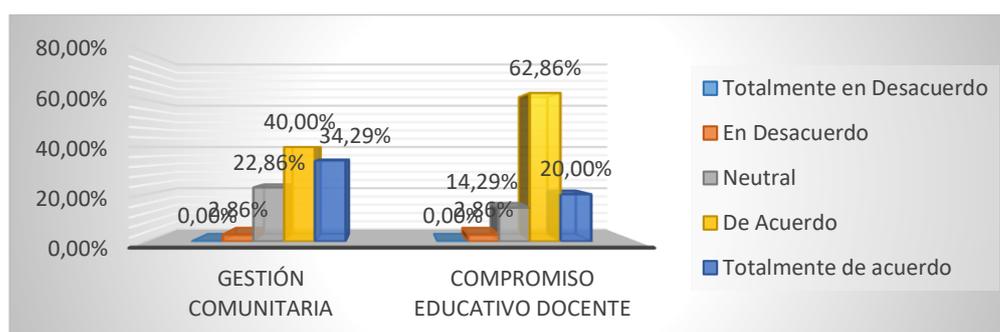
Tabla 8

Cruce entre gestión comunitaria y compromiso docente

		Compromiso_Educativo_Docente				Totalmente de Acuerdo	Total
		En Desacuerdo	Neutral	De acuerdo			
Gestión Comunitaria	En Desacuerdo	Recuento	1	0	0	0	1
		% del total	2,9%	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%
	Neutral	Recuento	0	4	4	0	8
		% del total	0,0%	11,4%	11,4%	0,0%	22,9%
	De acuerdo	Recuento	0	0	12	2	14
		% del total	0,0%	0,0%	34,3%	5,7%	40,0%
	Totalmente de Acuerdo	Recuento	0	1	6	5	12
		% del total	0,0%	2,9%	17,1%	14,3%	34,3%
Total		Recuento	1	5	22	7	35
		% del total	2,9%	14,3%	62,9%	20,0%	100,0%

Figura 3

Descriptivo de la Gestión Comunitaria y el Compromiso Docente



De acuerdo con la tabla 8 y figura 5, el resultado indicó que para la variable gestión comunitaria, se distribuyeron los encuestados de la siguiente manera: totalmente en desacuerdo (0,00%); en desacuerdo (2.86%); neutral (22.86%); de acuerdo (40.00%) y totalmente de acuerdo (34.29%). En cuanto al Compromiso Docente, la distribución fue la siguiente: en desacuerdo (2.86%); neutral (14.29%); de acuerdo (62.86%) y totalmente de acuerdo (20.00%) de los encuestados.

En la categoría neutral la variable Gestión Comunitaria y Compromiso Educativo Docente presentó un porcentaje conjunto del 11.4%, al igual que en la categoría de acuerdo con el 34.3% y en Totalmente de Acuerdo con el 14.3% de los encuestados.

Resultados inferenciales

Conforme a Romero (2016), es de suma relevancia que se efectúe la prueba de normalidad en todos los estudios, ya que se requiere patentizar los datos conseguidos derivan de una distribución normal o no normal, esto implica usar la prueba de hipótesis y alcanzar objetivos exitosos y confiables.

En consecuencia, se esbozó dos eventos que pueden ocasionarse:

H₁: Existe relación significativa entre la Gestión Estratégica escolar y Compromiso Docente de una Unidad Educativa en la ciudad de Guayaquil, 2022.

H₀: No existe relación significativa entre la Gestión Estratégica escolar y Compromiso Docente de una Unidad Educativa en la ciudad de Guayaquil, 2022.

Los resultados hallados discreparon con los hallazgos que presentaron por García (2020) que, en cuyo estudio indicaron la existencia de correlación de Spearman fuerte de 0.816 entre las variables que mencionaron, lo cual concluyó que, al existir un fuerte liderazgo por parte de los directivos hacia el resto de la institución, las tareas no se ven truncadas y se desenvuelven con normalidad

Prueba de hipótesis

La prueba de hipótesis se relaciona a los métodos formales empleados por los estadísticos para admitir o negar las hipótesis estadísticas. De esa manera Leenen (2012), cito que algunas pruebas son procedimientos generales, cuya finalidad es diagnosticar los supuestos científicos, que se debe efectuar pruebas de inferencia referente a un indicador considerando los informes agrupados de una muestra representativa.

Decisión estadística

Este contexto de la decisión estadística trata de emplear los documentos que se alcanzó a partir de una muestra para acaparar decisiones sobre la población. Para tomar decisiones si el supuesto es aprobado o desaprobado, continuamente se debe abordar conjeturas sobre la hipótesis nula(H_0), por consiguiente, el sistema que a veces usamos es el p-valor (Molina, 2017), en otras palabras, el sistema demuestra la probabilidad que se evidenció es preciso por acaecimiento probabilísticos, de tal manera, la p es reconocida como la probabilidad que la hipótesis nula sea fehaciente.

Hipótesis general:

H_1 : Existe relación significativa entre la gestión estratégica y compromiso docente de la Unidad Educativa.

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión estratégica y compromiso docente de la Unidad Educativa.

Tabla 9

Correlación de Spearman la Gestión Estratégica escolar y Compromiso

VARIABLE: COMPROMISO DOCENTE			
Rho de Spearman	GESTIÓN	Coeficiente de correlación	,435**
	ESTRATÉGICA	Sig. (bilateral)	,000
	ESCOLAR	N	35

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

En base a los resultados de la tabla 10, a nivel de variables, se determinó que existe una relación significativa moderada entre la gestión estratégica escolar y el compromiso docente de la unidad educativa en la ciudad de Guayaquil, durante el periodo 2022, con un ($rho=,435^{***}$). Además, el resultado mostró significancia estadística, por lo que el sig. (bilateral) es de 0,000 fueron inferior a 0,05. Esto afirma la aceptación de la hipótesis de estudio, la cual consistió en que existió una relación significativa moderada entre la Gestión Estratégica Escolar y el compromiso docente de la Unidad Educativa en la ciudad de Guayaquil, durante el periodo 2022, y por ende, se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, a medida que mejoró la gestión estratégica escolar, mejoró el compromiso docente.

Hipótesis específica 1:

H₁: Existe relación entre la gestión institucional y Compromiso Docente de la Unidad Educativa.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión pedagógica - curricular y Compromiso Docente de la Unidad Educativa.

Tabla 10

Correlación de Spearman la Gestión Pedagógica – Curricular y Compromiso

VARIABLE: COMPROMISO DOCENTE			
Rho de Spearman	GESTIÓN	Coeficiente de correlación	,431**
	PEDAGÓGICA	Sig. (bilateral)	,000
	CURRICULAR	N	35

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

Basándose a los tanteos de la tabla 11, a nivel de variables, se determinó que existe relación significativa entre la gestión pedagógica - curricular y compromiso educativo de la escuela, durante el periodo 2022, con un ($rho=,431^{***}$). Además, el resultado mostró significancia estadística, donde el sig. (bilateral) es de 0,000 siendo inferior a 0,05. Esto afirmó la aceptación de la hipótesis de estudio, la cual consistió en que existe una relación significativa entre la Gestión Pedagógico - Curricular y el compromiso docente de la Unidad en la ciudad de Guayaquil, durante el periodo 2022, y por ende, se desaprobó la hipótesis nula. Por lo tanto, la gestión pedagógica – curricular tiene relación moderada con el compromiso docente.

Hipótesis específica 2:

H₁: Existe relación entre la gestión institucional y Compromiso Docente de la Unidad Educativa.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión institucional y Compromiso Docente de la Unidad Educativa.

Tabla 11

Correlación de Spearman la Gestión Institucional y Compromiso Docente

VARIABLE: COMPROMISO DOCENTE			
Rho de Spearman	GESTIÓN	Coeficiente de correlación	,241**
	INSTITUCIONAL	Sig. (bilateral)	,162
		N	35

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

En base a los resultados de la tabla 12, a nivel de variables, se determinó que no existe relación significativa entre la gestión institucional y Compromiso Docente de la Unidad Educativa, durante el periodo 2022, con un ($\rho=,241^{***}$). Además, el resultado no mostró significancia estadística, puesto que el sig. (bilateral) es de 0,162 fueron superior a 0,05. Esto afirmó la no aceptación de la hipótesis de estudio, la cual consistió en que no existió una relación significativa entre la Gestión Institucional y el compromiso docente de la Unidad Educativa en la ciudad de Guayaquil, durante el periodo 2022, y por ende, se aceptó la hipótesis nula. Por lo tanto, la gestión institucional no tiene relación alguna con el compromiso docente.

Hipótesis específica 3:

H₁: Existe relación entre la gestión administrativa y Compromiso Docente de la Unidad Educativa.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y Compromiso Docente de la Unidad Educativa.

Tabla 12

Correlación de Spearman la Gestión Administrativa y Compromiso Docente

VARIABLE: COMPROMISO DOCENTE			
Rho de Spearman	GESTIÓN	Coeficiente de correlación	,251**
	ADMINISTRATIVA	Sig. (bilateral)	,146
		N	35

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

En base a los resultados de la tabla 13, a nivel de variables, se determinó que no existió relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso docente de la unidad educativa, durante el periodo 2022, con un ($\rho=,251^{***}$). Además, el resultado no mostró significancia estadística, puesto que el sig. (bilateral) es de 0,146 fueron superior a 0,05. Esto afirmó la no aceptación de la hipótesis de estudio, la cual consistió en que no existió una relación significativa entre la Gestión administrativa y el compromiso docente de la Unidad Educativa en la ciudad de Guayaquil, durante el periodo 2022, por consiguiente, se aceptó la hipótesis nula. Por lo tanto, la gestión administrativa no tuvo relación alguna con el compromiso docente.

Hipótesis específica 4:

H₁: Existe relación significativa entre la Gestión Comunitaria y Compromiso Docente de una Unidad Educativa en la ciudad de Guayaquil, 2022.

H₀: No existe relación significativa entre la Gestión Comunitaria y el Compromiso Docente de una Unidad Educativa en la ciudad de Guayaquil, 2022.

Tabla 13

Correlación de Spearman la Gestión Comunitaria y Compromiso Docente

VARIABLE: COMPROMISO DOCENTE			
Rho de Spearman	GESTIÓN	Coefficiente de correlación	,550**
	COMUNITARIA	Sig. (bilateral)	,000
N			35

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

En base a los resultados de la tabla 14, a nivel de variables, se estableció que existió una relación significativa moderada entre la Gestión Comunitaria y el compromiso docente de una Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil, durante el periodo 2022, con un ($rho=,550^{**}$). Además, el resultado mostró significancia estadística, puesto que el sig. (bilateral) es de 0,000 fueron inferior a 0,05. Esto afirmó la aceptación de la hipótesis de estudio, la cual consistió en que existió una relación significativa moderada entre la Gestión Comunitaria y el compromiso docente de la Unidad Educativa en la ciudad de Guayaquil, durante el periodo 2022, y, por tanto, se desaprobó la hipótesis nula. Así mismo, a medida que mejora la gestión comunitaria, mejorará el compromiso docente.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general, el cual es: determinar la relación existente entre la Gestión Estratégica escolar y Compromiso Docente de una Unidad Educativa en la ciudad de Guayaquil, 2022, el resultado a nivel descriptivo mostró que, en la categoría neutral, la variable Gestión Estratégica Escolar y Compromiso Educativo Docente presentó un porcentaje conjunto del 11.4%, al igual que en la categoría de acuerdo con el 37.1% y en Totalmente de Acuerdo con el 8.6% de los encuestados. A nivel inferencial, se determinó que existe una relación significativa moderada entre la Gestión Estratégica Escolar y el compromiso docente de la Unidad Educativa en la ciudad de Guayaquil, durante el periodo 2022, con un ($\rho=,435^{***}$). Además, el resultado mostró significancia estadística, puesto que el sig. (bilateral) es de 0,000 fueron inferior a 0,05. Esto afirmó la aceptación de la hipótesis de estudio, la cual consistió en que existió una relación significativa moderada entre la Gestión Estratégica Escolar y el compromiso docente de la Unidad Educativa en la ciudad de Guayaquil, durante el periodo 2022, y, por lo tanto, a medida que mejora la gestión estratégica escolar, mejorará el compromiso docente.

Este resultado coincidió con lo que se indicó por Aliaga (2017), quien, en su estudio, el hallazgo de la investigación indicó a través del Coeficiente de Spearman, una correlación moderada de 0.448, lo cual demostró una relación significativa entre la gestión educativa y el compromiso organizacional de la RED 19. Ante estos resultados, el autor indicó que se deben fortalecer aquellos aspectos positivos, e implementar métodos de calidad en la gestión estratégica, con el fin de elevar el compromiso organizacional.

De igual forma, se encajó con los promedios de Ramón (2022) quien evidenció que, al aplicar una gestión estratégica educativa, surgió cambios en el comportamiento ético y forma de actuación de los docentes en ambos grupos. Con la aplicación del programa mejoró significativamente las labores pedagógicas de todos los maestros en base a la filosofía franciscana, con el fin de obtener un comportamiento que se sustentó en la justicia, paz y ecología.

De igual manera, se coincide con los resultados de Marcillo y Tomalá (2021), quienes indicó que la gestión educativa se vinculó con el desarrollo, integración y retroalimentación que da realce al progreso de la unidad educativa, por ende, es

fundamental que los saberes tanto gerenciales, sociales y pedagógicos estén presentes en el accionar educativo del gestor hacia los docentes. Por lo tanto, las cualidades y conocimiento del manejo del currículo son vital para el desarrollo del modelo teórico en la institución. A su vez, se confirmó lo sostenido por Farfán y Reyes (2017) quienes sostienen que, la Gestión Educativa al ser un conjunto de procesos teórico – prácticos que están integrados de forma horizontal y vertical dentro del sistema educativo, deben estar orientados al cumplimiento de los mandatos sociales, lo cual comprendió el mejoramiento permanente de la calidad, equidad y pertinencia de la educación en todos los niveles del sistema educativo: los equipos docentes, aulas, procesos de enseñanza – aprendizaje y los gestores educativos.

En lo que respecta al primer objetivo específico, el cual indicó: determinar la relación existente entre la gestión pedagógico - curricular y Compromiso docente de la Unidad Educativa en el periodo 2022, a nivel descriptivo, se halló que en la categoría neutral la variable Gestión Pedagógica Curricular y Compromiso Educativo Docente presentan un porcentaje conjunto del 8.6%, al igual que en la categoría de acuerdo con el 28.6% y en Totalmente de Acuerdo con el 11.4% de los encuestados. A nivel inferencial, se determinó que existió relación significativa entre la gestión pedagógica - curricular y Compromiso Docente de la Unidad Educativa, durante el periodo 2022, con un ($\rho=,431^{***}$). Además, el resultado mostró significancia estadística, dado que el sig. (bilateral) es de 0,000 fueron inferior a 0,05. Esto afirmó la aceptación de la hipótesis de estudio, la cual consistió en que existe una relación significativa entre la Gestión Pedagógico - Curricular y el compromiso docente de la Unidad Educativa en la ciudad de Guayaquil, durante el periodo 2022, y por lo tanto, la gestión pedagógica – curricular tiene relación moderada con el compromiso docente. En la misma línea, coinciden los hallazgos de Ortega et al. (2021), quienes manifestaron que, la Gestión Educativa Estratégica propone a través del uso de herramientas adquirieron en la capacitación docente, la actuación de los mismos en base al trabajo colaborativo, para la prevención de conflictos y soluciones posibles, con el fin de replantear la continuidad de la gestión en las aulas educativas, tomando la mejora desde la calidad y equidad desde la parte pedagógica.

En base al segundo objetivo específico, el cual menciona: determinar la relación existente entre la gestión Institucional y Compromiso docente de la Unidad Educativa en el periodo 2022. A nivel descriptivo, el resultado mostró que en la categoría neutral la variable Gestión Institucional y Compromiso Educativo Docente presentan un porcentaje conjunto del 5.7%, al igual que en la categoría de acuerdo con el 37.1% y en Totalmente de Acuerdo con el 11.4% de los encuestados. A nivel inferencial, se demostró que no existe relación significativa entre la gestión institucional y Compromiso Docente de la Unidad Educativa, durante el periodo 2022, con un ($\rho=,241^{***}$). Además, el resultado no mostró significancia estadística, puesto que el sig. (bilateral) es de 0,162 fueron superior a 0,05. Esto afirmó la no aceptación de la hipótesis de estudio, la cual consistió en que no existió una relación significativa entre la Gestión Institucional y el compromiso docente de la Unidad Educativa en la ciudad de Guayaquil, durante el periodo 2022, y por consiguiente, se aceptó la hipótesis nula. Por lo tanto, la gestión institucional no tiene relación alguna con el compromiso docente. Los resultados hallados discreparon con los hallazgos que presentaron por García (2020) que, en cuyo estudio indicaron la existencia de correlación de Spearman fuerte de 0.816 entre las variables que mencionaron, lo cual concluyó que, al existir un fuerte liderazgo por parte de los directivos hacia el resto de la institución, las tareas no se ven truncadas y se desenvuelven con normalidad.

A su vez, Sánchez y Lache (2017) indicaron la necesidad de que la Gestión Educativa facilite la renovación del proceso de diseño pedagógico curricular dentro de la Unidad Educativa con el fin de que se convirtiera en una herramienta para mejorar continuamente la gestión institucional. Esto implicó que, debe existir un mejoramiento continuo en los siguientes productos: plan de estudios, el Plan Educativo Institucional y el Plan de Mejoramiento Institucional conjuntamente con las prácticas del aula, con el fin de que exista coherencia con los mecanismos de seguimiento en base a la pertinencia, relevancia y calidad. Por lo cual, se debe profundizó los roles pedagógicos de los directivos docentes en el área académica, y todo lo referente a los cambios en la gestión de la misión de cada uno de los establecimientos. Por tanto, el Modelo de Gestión Académica permitió el direccionamiento coherente y lógico de cada uno de los procesos de la gestión educativa para la reorientación de las estrategias dentro de la gestión institucional.

De acuerdo con tercer objetivo específico, el cual menciona: determinar la relación existente entre la gestión administrativa y compromiso docente de la Unidad Educativa, los resultados a nivel descriptivo indicaron que en la categoría neutral la variable gestión administrativa y compromiso educativo docente presentó un porcentaje conjunto del 8.6%, al igual que en la categoría de acuerdo con el 34.3% y en Totalmente de Acuerdo con el 11.4% de los encuestados. En cuanto al análisis inferencial, se determinó que no existe relación significativa entre la gestión administrativa y el Compromiso Docente de la Unidad Educativa, durante el periodo 2022, con un ($\rho=,251^{***}$). Además, el resultado hallado no mostró significancia estadística, dado que el sig. (bilateral) es de 0,146 siendo superior a 0,05. Esto afirma la no aceptación de la hipótesis de estudio, la cual consistió en que no existió una relación significativa entre la Gestión administrativa y el compromiso docente de la Unidad Educativa en la ciudad de Guayaquil, durante el periodo 2022, y por lo tanto, la gestión administrativa no tiene relación alguna con el compromiso docente.

Este resultado difirió de los que se examinó por Flores (2017), quien, dentro de los hallazgos de su respectivo estudio, indicó que la aplicación del trabajo colaborativo en la actualización y construcción de herramientas de gestión administrativa, deben alinearse con las indicaciones emitidas por el Ministerio de Educación. Por lo que, con la implementación de un mapa de procesos institucional ajustado a la misión educativa en los niveles: estratégico, operacional y de apoyo, acompañado con un modelo de gestión escolar, compuesto por cinco pilares fundamentales: convivencia, apoyo, seguimiento, evaluación y mejora continua, fue la base fundamental para un cambio organizacional y consolidar el apoyo en mejorar la calidad educativa dentro de la institución.

Además, se discrepó con los resultados de Carranza (2020), quien en su respectivo estudio determinó que existe un nivel de correlación alto $r = .752$ entre el liderazgo transformacional y los compromisos de los docentes, con un nivel de significancia $p = .01$. Dentro de la consideración individual, a los directivos en prestar atención de forma individual y colectiva, escuchar de forma activa y ser facilitador de procesos, influye en el desarrollo de los docentes para beneficio de la institución. Otra de las dimensiones a especificarse, está la estimulación intelectual la cual se correlacionó de forma significativa con el compromiso de los docentes.

Esto implicó que, el acompañamiento del líder docente en desarrollar capacidades individuales, formó parte fundamental en el liderazgo transformacional al momento de ser ejercida desde el reconocimiento y la autoridad social. Por lo que, el liderazgo transformacional es una herramienta de cambio sustancial en la Unidad Educativa, lo cual es importante la ejecución de un plan estratégico de capacitación para la formación de líderes comprometidos con la institución.

Finalmente, está el cuarto objetivo específico, el cual menciona: determinar la relación existente entre la gestión comunitaria y de participación social y Compromiso Docente de la Unidad Educativa. El resultado a nivel descriptivo indicó que en la categoría neutral la variable gestión comunitaria y compromiso educativo Docente presentó un porcentaje conjunto del 11.4%, al igual que en la categoría de acuerdo con el 34.3% y en Totalmente de Acuerdo con el 14.3% de los que se entrevistaron. Mientras que, a nivel inferencial, se determinó que existió una relación significativa moderada entre la Gestión Comunitaria y el compromiso docente de la Unidad Educativa en la ciudad de Guayaquil, durante el periodo 2022, con un ($r_{ho}=,550^{**}$). Además, el resultado mostró significancia estadística, puesto que el sig. (bilateral) es de 0,000 fueron inferior a 0,05. Esto afirmó la aceptación de la hipótesis de estudio, la cual consistió en que existe una relación significativa moderada entre la Gestión Comunitaria y el compromiso docente de la Unidad Educativa en la ciudad de Guayaquil, durante el periodo 2022, y por lo tanto, a medida que mejora la gestión comunitaria, mejorará el compromiso docente.

Este resultado coincidió con los anuncios por Hernández y Miranda (2020) quienes en su estudio determinó que, se debe recuperar los espacios escolares a través de la lógica de intercambio, crear una biblioteca escolar en base a las necesidades de la escuela, en base a cuatro áreas de aprendizaje: lectura, investigación, recreación y zona infantil. Esto permitió desarrollar un ambiente de aprendizaje que facilitó la mejora de procesos de enseñanza – aprendizaje en la materia de Lengua y Literatura.

Se concluyó que, al identificar las necesidades fundamentales de la institución, permitió el uso adecuado de la infraestructura para la creación de la biblioteca escolar, lo que subyace a lograr los estándares de calidad educativa. Esto afirmó la teoría de la gestión comunitaria, la cual consistió en el establecimiento de las buenas relaciones de cada uno de los miembros de la comunidad educativa con

el entorno social, cultural y otras organizaciones institucionales, con el propósito de establecer, analizar estrategias para incrementar la calidad educativa (Solano et al., 2021). Dentro de la gestión deben estar presentes los siguientes insumos: Apoyo y Colaboración con otros centros educativos y la Participación de las familias.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se determinó que existe una relación significativa moderada entre la Gestión Estratégica Escolar y el compromiso docente de la Unidad Educativa en la ciudad de Guayaquil, durante el periodo 2022, con un ($rho=,435^{***}$), que vinculó de un nivel de significancia estadística, puesto que el sig. (bilateral) es de 0,000 fuera inferior a 0,05. Por lo tanto, se concluyó que a medida que mejora la gestión estratégica escolar, mejorará el compromiso docente.

Segunda:

Se determinó que existe relación significativa entre la gestión pedagógica - curricular y Compromiso Docente de la Unidad Educativa, durante el periodo 2022, con un ($rho=,431^{***}$) con un vínculo de un nivel de significancia estadística, puesto que el sig. (bilateral) es de 0,000 fuera inferior a 0,05. Por lo tanto, se concluyó que la gestión pedagógica – curricular tuvo relación moderada con el compromiso docente.

Tercera:

Se determinó que no existe relación significativa entre la gestión institucional y Compromiso Docente de la Unidad Educativa, durante el periodo 2022, con un ($rho=,241^{***}$). Además, el resultado no mostró significancia estadística, puesto que el sig. (bilateral) es de 0,162 fuera superior a 0,05. Por ende, la gestión institucional no tiene relación alguna con el compromiso docente.

Cuarta:

Se determinó que no existe relación significativa entre la gestión administrativa y el Compromiso Docente de la Unidad Educativa, durante el periodo 2022, con un ($rho=,251^{***}$). Además, el resultado no mostró significancia estadística, puesto que el sig. (bilateral) es de 0,146 fuera superior a 0,05. Por lo tanto, la gestión administrativa no tiene relación alguna con el compromiso docente.

Quinta:

Se determinó que existe una relación significativa moderada entre la Gestión Comunitaria y el compromiso docente de la Unidad Educativa en la ciudad de Guayaquil, durante el periodo 2022, con un ($rho=,550^{**}$) conexo de significancia estadística, puesto que el sig. (bilateral) es de 0,000 fuera inferior a 0,05. Por lo

tanto, se concluyó que a medida que mejora la gestión comunitaria, mejorará el compromiso docente.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Estructurar un modelo de gestión estratégica educativa en el cual tome en cuenta la participación de los docentes, para afianzar el compromiso de cada uno de ellos a favor de la institución.

Segunda:

Realizó gestiones de práctica de liderazgo entre docentes, con el fin de fomentar el compromiso entre cada uno de ellas para mejorar las relaciones en cada uno de ellos, a través del trabajo colaborativo en las actividades pedagógicas asignadas.

Tercera:

Diseñó un plan institucional por medio de medición de gestión de resultados, con el cual se pudo realizar procesos de retroalimentación y mejoras en el desempeño docente, en aras de hacer eficiente la gestión institucional.

Cuarta:

Se recomendó al directivo principal, diseñar procesos administrativos que orienten al docente a cumplir sus funciones de forma eficiente, por lo cual se evitó sobrecarga de actividades, y se pudo enfocar en los procesos pedagógicos y de didáctica con mayor detalle.

Quinta:

Promover de forma responsable la contribución de la congregación educativa por medio de espacios progresistas en el que cada uno de los miembros integrantes participen de forma activa en la vida institucional de la Unidad Educativa.

REFERENCIAS

- Aliaga, F. (2017). *La gestión educativa y el compromiso organizacional en docentes de la RED 19, UGEL 01-Lima 2017*. Repositorio Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23508>
- Álvarez, P. (2018). Ética e Investigación. *Boletín Virtual*, 1-28.
- Artiles, L., Otero, J., & Barrios, I. (2017). *Metodología de la Investigación para las ciencias de la salud*. Ciencias Médicas. <http://files.sld.cu/ortopedia/files/2017/12/Metodolog%C3%ADa-de-la-investigaci%C3%B3n.pdf>
- Barbón, O., & Fernández, J. (2018). Rol de la Gestión Educativa Estratégica en la Gestión del Conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación en la Educación Superior. *Educación Médica*, 19(1), 51-55. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.12.001>
- Cadena-Iñiguez, P., Rendón-Medel, R., Aguilar-Ávila, J., Eileen, de la Cruz-Morales, F. d., & Sangerman-Jarquín, D. M. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8(7), 1603-1617. <https://www.redalyc.org/pdf/2631/263153520009.pdf>
- Cárdenas, M., Callinapa, E., Canaza, C., Cateriano, A., Cayllahua, J., & Calsin, A. (2022). Gestión Educativa: Dimensiones, factores y desafíos para la transformación de la escuela. *Revoluciones*, 4(9), 102-134. <https://doi.org/10.35622/j.rr.2022.09.008>
- Carranza, M. (2020). Liderazgo Transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes. *Investigación Valdizana*, 14(2), 112-117. <https://doi.org/10.46794/riv.14.2.598>
- Carrillo, A. (2015). *Población y Muestra*. Repositorio Institucional Universidad Autónoma del Estado de México: <http://ri.uaemex.mx/oca/bitstream/20.500.11799/35134/1/secme-21544.pdf>
- Chen Quesada, E., Cerdas Montalvo, V., & Rosabal Vitoria, S. (2020). Modelos de Gestión Pedagógica: Factores de participación, cambio e innovación en centros educativos costarricenses. *Educare*, 24(2), 1-26. <https://doi.org/10.15359/ree.24-2.16>

- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia*(60), 1-15. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Educación*, 42(2), 1-25. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso Organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Innova Educación*, 2(1), 1-15. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Farfán, M., & Reyes, I. (2017). Gestión Educativa Estratégica y Gestión Escolar del Proceso de Enseñanza - Aprendizaje: una aproximación conceptual. *Reencuentro: Burocratización de la Educación Superior Pública*(73), 46-63. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34056722004>
- Flores, L. (2017). *Modelo de gestión educativa para el mejoramiento de la calidad escolar de la Unidad Educativa Mariano Suárez Veintimilla de la ciudad de Ibarra*. Repositorio Universidad Técnica del Norte: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/7848/1/PG%20598%20TESIS.pdf>
- Fonseca, J., & Cruz, C. (2019). Validación del instrumento del compromiso organizacional en México: Evidencias de validez del constructo, criterio y confiabilidad en México. *Revista de Psicología*, 37(1), 47-63. <https://doi.org/https://doi.org/10.18800/psico.201901.001>
- García, M. (2020). *La Planificación Estratégica y la Calidad de la Educación en las Instituciones Educativas de Nivel Básico Elemental de la Parroquia El Batán, periodo 2018*. Universidad Nacional de San Marcos: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/14578>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación - acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020)
- Hernández Bonilla, B. E., Ruiz Reynoso, A. M., Ramírez Cortés, V., Sandoval Trujillo, S. J., & Méndez Guevara, L. C. (2018). Motivos y factores que

- intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE*, 8(16), 820-846.
<https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernández, A., & Miranda, D. (2020). Gestión Educativa Estratégica como Eje para la Transformación de Comunidades de Aprendizaje. *Espacios*, 41(44), 1-14.
<https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n44p01>
- Hernández, Fernández, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- López, N., Sánchez, V., & Rojas, J. (2015). La Gestión Institucional en un centro de Educación Superior Mexicano en el proceso de construcción de confianza desde los enfoques de atención al sujeto. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 45(1), 109-139.
<https://www.redalyc.org/pdf/270/27035790005.pdf>
- Lozano, J. (2019). *Las dificultades de aprendizaje en los centros educativos de enseñanza secundaria: programa de intervención en la fluidez y comprensión lectora*. Universidad Complutense de Madrid:
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/55409/1/T41123.pdf>
- Maita, R. (2018). *Gestión Educativa, desempeño docente y cultura organizacional en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018*. Repositorio Universidad César Vallejo:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27297>
- Manzano, A. (2019). Compromiso Organizacional y Sentido de Pertenencia en docentes: un estudio en una institución pública y privada en la ciudad de Quito - Ecuador. *RES NON VERBA*, 9(2), 1-17.
<https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/download/220/179>
- Marcillo, S., & Tomalá, E. (2021). La gestión educativa y su influencia en los nuevos desafíos del desarrollo curricular en la Unidad Educativa Bartolomé Garelli. *Digital Publisher*, 6(2), 76-93. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2-1.490>
- Mejía, J. (2010). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. Secretaría de Educación Pública de México:
http://www.setse.org.mx/ReformaEducativa/recursos_evaluacion/materiales/escuelas%20de%20calidad/Modelo%20de%20Gesti%C3%B3n%20Educativa.pdf

- Meneses, J. (2016). *El cuestionario*. Universitat Oberta de Catalunya: <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/>
- Novoa, C. (2019). *Plan Estratégico para la Institución Educativa Particular "Antonio Raimondi" de la ciudad de Piura, año 2017*. Repositorio Universidad Nacional de Piura: <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1776>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la Investigación Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U. <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0028.pdf>
- Ortega, M., Encalada, Yaquelin, & Natali, M. (2021). *La Gestión Estratégica en las Instituciones Educativas*. Universidad Católica de Córdoba: http://pa.bibdigital.ucc.edu.ar/2982/1/TF_Ortga_Encalada_Natali.pdf
- Pocco, A. (2018). *El Compromiso Docente y el Desempeño Pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea - 2017*. Repositorio Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna: <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3498>
- Ramón, F. (2022). Estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente. *Cátedra*, 5(2), 35-54. <https://doi.org/10.29166/catedra.v5i2.3543ç>
- Ríos, F. (2017). Ensayo sobre el uso de la encuesta: hermenéutica y reflexividad de la técnica investigativa. *Revista Austral de Ciencias Sociales*. <https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.2004.n8-02>
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Scientific methods of surveying and building knowledge. *Revista EAN*. <https://doi.org/https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rodríguez, J. (2017). *Compromiso Organizacional docente de una Institución Educativa Pública Técnico Productiva del AA.HH. Nueva Magdalena del distrito Cillería de Coronel Portillo región Ucayali*. Repositorio Universidad Marcelino Champagnat: <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/237>
- Romero, G. (2018). Calidad Educativa: Engranaje entre la Gestión del Conocimiento, la gestión educativa, la innovación y los ambientes de aprendizaje. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 17(35), 91-103. <https://www.redalyc.org/journal/2431/243158173006/html/>
- Romo, G., & Márquez de León, E. (2014). Gestión estratégica vs. Análisis estratégico. Una discusión conceptual a partir del estudio de caso de una

- institución de educación superior. *Pensamiento y Gestión*(36), 267-290.
<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n36/n36a10.pdf>
- Sampiere Hernández, C. F. (2017). *Texto: Alcance de la investigación*.
http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf?sequence=1
- Sánchez, N., & Lache, J. (2017). *La Gestión Educativa Estratégica, una herramienta para optimizar los procesos pedagógicos*. Repositorio Universidad Libre:
https://repository.unilivre.edu.co/bitstream/handle/10901/11808/2017_07_%202007%20PROYECTO%20%20ESPECIALIZACION%20VERSION%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20Gesti%C3%B3n%20Educativa%20se%20refiere,permanente%20en%20los%20escenarios%20educativos
- Solano, A., Bolaños, O., & Monge, I. (2021). Indicadores de Gestión Comunitaria: Aportes desde la mirada de las personas directoras de instituciones educativas. *Innovaciones Educativas*, 23(34), 130 - 149.
<https://doi.org/10.22458/ie.v23i34.3558>
- Vega, C., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J., & Correa, L. (2021). Estudios Transversales. *Revista de Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179-185.
<https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3069>
- Zúñiga, M. (2020). Gestión Educativa y Práctica Docente: Reflexiones sobre la Dimensión Investigativa. *Ciencia y Educación*, 1(2), 48-64.
<https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202012>
- Palacios Sánchez, J.M,(2022). Repositorio Institucional Coaching con programación neurolingüística para el logro de competencias académicas, Universidad Tecnológica de Perú,
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/5786> **Rodríguez Saavedra, L, y Villegas Rivas, D, (2022)**, *Revista de resultados negativos farmacéuticos*, de Plataforma Open Source y E-learning en una Universidad Pública de Perú, Perú,
pnjournal.com/index.php/home/article/view/1094
-

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
General: ¿De qué manera se relaciona la gestión estratégica escolar con el compromiso docente de una unidad educativa en la ciudad de Guayaquil, 2022?	General: Determinar la relación existente entre la gestión estratégica escolar y compromiso docente de una unidad educativa en la ciudad de Guayaquil, 2022	General: Existe relación significativa entre la gestión estratégica escolar y compromiso docente de una unidad educativa en la ciudad de Guayaquil, 2022	Variable 1: Gestión estratégica			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/ rangos
Específicas 1 ¿De qué manera se relaciona la gestión pedagógico - curricular y compromiso docente de la unidad educativa en la ciudad de Guayaquil, 2022? 2 ¿De qué manera se relaciona la gestión organizacional y compromiso docente de la unidad educativa en la ciudad de Guayaquil, 2022? 3 ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y compromiso docente de la unidad educativa en la ciudad de Guayaquil, 2022? 4 ¿De qué manera se relaciona la gestión comunitaria y de intervención social y compromiso docente de la unidad educativa?	Específicas 1. Determinar la relación existente entre la gestión pedagógico - curricular y compromiso docente de la unidad educativa en la ciudad de Guayaquil, 2022 2. Determinar la relación existente entre la gestión Institucional y compromiso docente en una unidad educativa en la ciudad de Guayaquil, 2022 3. Determinar la relación existente entre la gestión administrativa y compromiso docente en una unidad educativa en la ciudad de Guayaquil, 2022 4. Determinar la relación existente entre la gestión comunitaria y de participación social y compromiso docente en una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil, 2022	Específicas 1. Existe relación entre la gestión pedagógica - curricular y compromiso docente de la unidad educativa en la ciudad de Guayaquil, 2022 2. Existe relación entre la gestión institucional y compromiso docente de la unidad Educativa en la ciudad de Guayaquil, 2022 3. Existe relación entre la gestión administrativa y compromiso docente de la Unidad Educativa en la ciudad de Guayaquil, 2022 4. Existe relación entre la gestión comunitaria y de participación social y compromiso docente de unidad educativa en la ciudad de Guayaquil, 2022	D1: Gestión pedagógica	Ambiente de aprendizaje Supervisión y Asesoría Adaptación Curricular	11-12 13-16 17-20	1 = Totalmente en Desacuerdo 2 = En Desacuerdo 3 = Neutral 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de Acuerdo
			D2: Gestión institucional	Metodología Pedagógica Sistema de Evaluación Compromiso Institucional	6-7 9-9 10	
			D3: Gestión administrativa	Uso y funcionamiento de recursos Mantenimiento de infraestructura Capacitación docente	1-2 3 – 5 4	
			D4: Gestión comunitaria	Apoyo y Colaboración con otros centros educativos Participación de las familias	21.23,26 24,25	

VARIABLES E INDICADORES			
Variable 2: Compromiso educativo docente			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/ rangos
D1: Compromiso Afectivo	Ambiente de aprendizaje Supervisión y Asesoría Adaptación Curricular	11-12 13-16 17-20	1 = Totalmente en Desacuerdo 2 = En Desacuerdo 3 = Neutral 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de Acuerdo
D2: Compromiso Continuidad	Metodología Pedagógica Sistema de Evaluación Compromiso Institucional	6-7 9-9 10	
D3: Compromiso Normativo	Uso y funcionamiento de recursos Mantenimiento de infraestructura Capacitación docente	1-2 3 – 5 4	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1: Gestión Estratégica Educativa

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
V1: Gestión Estratégica Educativa	D1: Administrativa	Uso y funcionamiento de recursos	1-2	Ordinal de Likert	1 = totalmente en Desacuerdo 2 = En Desacuerdo 3 = Neutral 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de Acuerdo
		Mantenimiento de infraestructura	3 – 5		
		Capacitación docente	4		
	D2: Institucional	Metodología Pedagógica	6 – 7		
		Sistema de Evaluación	8 – 9		
		Compromiso Institucional	10		
	D3: Pedagógica	Ambiente de aprendizaje	11 – 12		
		Supervisión y Asesoría	13 – 16		
		Adaptación Curricular	17 – 20		
	D4: Comunitaria	Apoyo y Colaboración con otros centros educativos	21 – 23, 26		
Participación de las familias		24 – 25			

Nota: Adaptado de Cárdenas et al. (2022)

Variable 2: Compromiso Educativo Docente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
V2: Compromiso Educativo Docente	D1: Compromiso Afectivo	Identificación con la institución.	1 – 3, 7	Ordinal de Likert	1 = totalmente en Desacuerdo 2 = En Desacuerdo 3 = Neutral 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de Acuerdo
		Satisfacción personal y profesional	4 – 5		
		Relación jefe - Subordinado	6		
	D2: Compromiso Continuidad	Costo de oportunidad de cambio de trabajo	8 – 10		
		Posibilidades de cambiar de trabajo	11 - 13		
	D3: Compromiso Normativo	Actitudes y capacidades profesionales	14 – 16		
		Cumplimiento del Reglamento Interno	17 – 19		
		Permanencia en la Institución	20 - 22		

Nota: Adaptado de Estrada y Mamani (2020).

Cuestionario sobre Gestión Estratégica Educativa

En el marco del proceso de culminación de la Maestría en Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo de Perú y como requisito para la obtención del título de Magister en Educación que otorga dicha universidad, se realiza una investigación que lleva por nombre "Gestión Estratégica Educativa en compromisos docentes", cuyo objetivo es: determinar la relación existente entre la Gestión Estratégica Escolar y el compromiso docente. Por tal motivo, se le agradece su colaboración y participación para dar respuesta a la siguiente encuesta. Estimado directivo y docente, a continuación, se presenta una serie de preguntas para conocer sus afirmaciones.

Indicaciones: Califique de 1 al 5 las siguientes preguntas bajo la siguiente escala: 1= totalmente en desacuerdo; 2= en desacuerdo; 3= neutral; 4= de acuerdo; 5= totalmente de acuerdo.

Dimensión: Gestión Administrativa	1	2	3	4	5
1. Utiliza los recursos disponibles ajustándolos a los propósitos pedagógicos del centro					
2. Se ocupa de que el centro cuente con el equipamiento y los materiales necesarios para funcionar adecuadamente					
3. Gestiona el mantenimiento de las instalaciones					
4. Propone requisitos de capacitación profesional para la ocupación de determinados puestos docentes					
5. Organiza con aprovechamiento los recursos humanos del centro					
Dimensión: Gestión Institucional					
6. Se reúne con los maestros/as para analizar las prioridades pedagógicas del centro					
7. Establece objetivos claros para la mejora del rendimiento escolar en el Proyecto Educativo					
8. Evalúa periódicamente el avance hacia los objetivos definidos					
9. Desarrolla junto con el profesorado planes de mejora basados en las evaluaciones					
10. Hace que el profesorado se comprometa con los objetivos pedagógicos del centro					
Dimensión: Gestión Pedagógica					
11. Crea un ambiente de trabajo que contribuye a la					

mejora de los aprendizajes					
12. Fomenta el trabajo en equipo entre los docentes					
13. Supervisa la labor de los maestros/as en el aula					
14. Asesora a los docentes en el ejercicio eficaz de sus funciones					
15. Está disponible cuando el personal docente lo necesita para resolver cuestiones pedagógicas					
16. Se reúne con los maestros/as para conocer sus necesidades formativas					
17. Promueve una formación docente acorde a las necesidades detectadas en el centro					
18. Apoya al profesorado en su labor de atención a la diversidad					
19. Incentiva a aquellos docentes que realizan su labor con eficacia					
20. Asegura que el currículo se adapte a las necesidades del centro					
Dimensión: Gestión Comunitaria					
21. Mantiene relación con los directivos de otras escuelas para el beneficio mutuo					
22. Se reúne de manera formal y periódica con los equipos directivos de otros centros por mediación de la administración					
23. Colabora con otras instituciones en cuestiones de carácter pedagógico					
24. Favorece la implicación de las familias en el aprendizaje de los alumnos					
25. Fomenta la participación de las familias en los asuntos pedagógicos del centro					
26. Establece contactos con otras instituciones de la comunidad para la mejora del centro y los aprendizajes					

Cuestionario sobre Compromiso Docente

En el marco del proceso de culminación de la Maestría en Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo de Perú y como requisito para la obtención del título de Magister en Educación que otorga dicha universidad, se realiza una investigación que lleva por nombre "Gestión Estratégica Educativa en compromisos docentes", cuyo objetivo es: determinar la relación existente entre la Gestión Estratégica Escolar y el compromiso docente. Por tal motivo, se le agradece su colaboración y participación para dar respuesta a la siguiente encuesta. Estimado directivo y docente, a continuación, se presenta una serie de preguntas para conocer sus afirmaciones.

Indicaciones: Califique de 1 al 5 las siguientes preguntas bajo la siguiente escala: 1= totalmente en desacuerdo; 2= en desacuerdo; 3= neutral; 4= de acuerdo; 5= totalmente de acuerdo.

Dimensión: Compromiso Afectivo	1	2	3	4	5
1. ¿Esta Ud. Identificado con los objetivos de la institución?					
2. ¿Me siento como parte de una familia en la Unidad Educativa donde laboro?					
3. ¿Le agrada el ambiente laboral de la institución?					
4. ¿Sus ingresos económicos satisfacen sus necesidades básicas?					
5. ¿Sus actividades profesionales satisfacen su identidad con la Unidad Educativa?					
6. ¿Los directivos están identificados con la Unidad Educativa?					
7. ¿Siente orgullo de pertenecer a la Unidad Educativa?					
Dimensión: Compromiso Continuidad					
8. ¿Tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual?					
9. ¿Me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo actualmente?					
10. ¿Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades?					
11. ¿Poseo capacidades y actitudes para encontrar otro empleo?					
12. ¿Cuento con diversas opciones de trabajo?					
13. ¿Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución?					
Dimensión: Compromiso Normativo					

14. ¿Guardar la confidencialidad es importante en el ejercicio profesional?					
15. ¿Actúo como un buen profesional cuando soy sensible a las necesidades de los demás?					
16. ¿Considero que puedo resolver importantes cuestiones profesionales escuchando a los demás?					
17. ¿Has participado en la elaboración del reglamento interno de la Unidad Educativa?					
18. ¿A inicios de año, se entrega el Reglamento interno a los directivos, docentes, alumnos y padres de familia?					
19. ¿Considera usted que los docentes y directivos cumplen con el reglamento Interno?					
20. ¿Los directivos evalúan la permanencia de los docentes en la Unidad Educativa?					
21. ¿Permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo?					
22. ¿He analizado las ventajas y las desventajas de pertenecer o no a esta institución?					

Validación

Variable: Gestión Estratégica Educativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	26

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
GE1	98,45	325,042	,402	,954
GE2	99,34	312,591	,600	,952
GE3	99,28	308,064	,640	,952
GE4	99,03	319,677	,454	,954
GE5	98,93	319,709	,460	,953
GE6	98,66	313,591	,722	,951
GE7	98,48	326,330	,453	,953
GE8	98,41	325,323	,578	,952
GE9	98,62	315,387	,712	,951
GE10	98,59	321,037	,579	,952
GE11	98,34	315,091	,733	,951
GE12	98,34	321,805	,651	,952
GE13	99,21	304,813	,695	,951
GE14	98,86	305,195	,817	,949
GE15	98,72	315,207	,651	,951
GE16	98,62	305,458	,856	,949
GE17	98,72	306,850	,833	,949
GE18	98,62	310,172	,840	,949
GE19	98,72	307,993	,778	,950
GE20	98,55	309,970	,789	,950
GE21	98,55	316,042	,642	,951
GE22	98,90	312,596	,643	,951
GE23	98,90	316,025	,556	,952
GE24	98,38	315,672	,722	,951
GE25	98,41	325,323	,578	,952
GE26	98,72	317,350	,614	,952

Variable: Compromiso Educativo Docente

**Estadísticas de
fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	22

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
CED1	83,66	213,265	,723	,927
CED2	83,59	211,604	,723	,927
CED3	83,69	211,964	,745	,927
CED4	84,47	208,064	,591	,929
CED5	83,72	216,144	,724	,928
CED6	83,75	209,806	,807	,926
CED7	83,69	209,319	,785	,926
CED8	84,88	221,790	,189	,938
CED9	84,84	221,814	,213	,937
CED10	84,06	209,351	,738	,927
CED11	83,75	222,774	,353	,932
CED12	84,78	211,789	,468	,932
CED13	84,88	208,371	,596	,929
CED14	83,66	213,846	,698	,928
CED15	83,59	212,443	,721	,927
CED16	83,72	211,434	,681	,928
CED17	84,13	209,145	,721	,927
CED18	83,91	207,184	,766	,926
CED19	84,06	208,512	,743	,926
CED20	84,06	208,512	,719	,927
CED21	84,44	208,254	,562	,930
CED22	84,66	204,233	,598	,930

FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE GESTIÓN ESTRATÉGICA

Nombre	Cuestionario sobre la gestión estratégica
Objeto de investigación	Determinar la relación existente entre la gestión estratégica escolar y compromiso docente de una unidad educativa en la ciudad de Guayaquil, 2022
Método de recopilación	Gogle forms
Instrumentos de recopilación	Encuestas
Fuente de datos	Docentes y directivo de una unidad educativa en la ciudad de Guayaquil, 2022
Población	35 docentes
Muestra	35 docentes
Sistema de recopilación de la muestra	No probabilística
Fecha de elaboración	Noviembre 14
Dimensiones	Pedagógica, Institucional, Administrativa, Comunitaria
Confiabilidad	0,953 de Alfa de cronbach
Cantidad de ítems	26 ítems
Escala de medición	Likert, ordinal: (5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Neutral, (2) En desacuerdo y (1) Totalmente en desacuerdo.

FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE COMPROMISO EDUCATIVO DOCENTE

Nombre	Cuestionario sobre compromiso educativo docente
Objeto de investigación	Determinar la relación existente entre la gestión estratégica escolar y compromiso docente de una unidad educativa en la ciudad de Guayaquil, 2022
Método de recopilación	Gogle forms, sistema SPSS
Instrumentos de recopilación	Encuestas y cuestionarios
Fuente de datos	Docentes y directivo de una unidad educativa en la ciudad de Guayaquil, 2022
Población	35 docentes
Muestra	35 docentes
Sistema de recopilación de la muestra	No probabilística
Fecha de elaboración	Noviembre 14
Dimensiones	Asertivo, Continuidad, Normativo
Confiabilidad	0,932 de Alfa de cronbach
Cantidad de ítems	22 ítems
Escala de medición	Likert, ordinal: (5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Neutral, (2) En desacuerdo y (1) Totalmente en desacuerdo.

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ESTRATÉGICA EDUCATIVA

Preguntas	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones
	Claridad		Coherencia en la estructura		Lenguaje sencillo y adecuado		Medición enfocada a lo que se busca alcanzar		Inducción al responder		
Variable: Gestión Estratégica Educativa	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Gestión Administrativa											
1. Utiliza los recursos disponibles ajustándolos a los propósitos pedagógicos del centro	X		X		X		X		X		
2. Se ocupa de que el centro cuente con el equipamiento y los materiales necesarios para funcionar adecuadamente	X		X		X		X		X		
3. Gestiona el mantenimiento de las instalaciones	X		X		X		X		X		
4. Propone requisitos de capacitación profesional para la ocupación de determinados puestos docentes	X		X		X		X		X		
5. Organiza con aprovechamiento los recursos humanos del centro	X		X		X		X		X		
Dimensión: Gestión Institucional											
6. Se reúne con los maestros/as para analizar las prioridades pedagógicas del centro	X		X		X		X		X		
7. Establece objetivos claros para la mejora del rendimiento escolar en el Proyecto Educativo	X		X		X		X		X		
8. Evalúa periódicamente el avance hacia los objetivos definidos	X		X		X		X		X		
9. Desarrolla junto con el profesorado planes de mejora basados en las evaluaciones	X		X		X		X		X		
10. Hace que el profesorado se comprometa con los objetivos pedagógicos del centro	X		X		X		X		X		

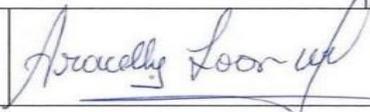
Dimensión: Gestión Pedagógica											
11. Crea un ambiente de trabajo que contribuya la mejora de los aprendizajes	X		X		X		X		X		
12. Fomenta el trabajo en equipo entre los docentes	X		X		X		X		X		
13. Supervisa la labor de los maestros/as en el aula	X		X		X		X		X		
14. Asesora a los docentes en el ejercicio eficaz de sus funciones	X		X		X		X		X		
15. Está disponible cuando el personal docente lo necesita para resolver cuestiones pedagógicas	X		X		X		X		X		
16. Se reúne con los maestros/as para conocer sus necesidades formativas	X		X		X		X		X		
17. Promueve una formación docente acorde a las necesidades detectadas en el centro	X		X		X		X		X		
18. Apoya al profesorado en su labor de atención a la diversidad	X		X		X		X		X		
19. Incentiva a aquellos docentes que realizan su labor con eficacia	X		X		X		X		X		
20. Asegura que el currículo se adapte a las necesidades del centro	X		X		X		X		X		
Dimensión: Gestión Comunitaria											
21. Mantiene relación con los directivos de otras escuelas para el beneficio mutuo	X		X		X		X		X		
22. Se reúne de manera formal y periódica con los equipos directivos de otros centros por mediación de la administración	X		X		X		X		X		
23. Colabora con otras instituciones en cuestiones de carácter pedagógico	X		X		X		X		X		
24. Favorece la implicación de las familias en el aprendizaje de los alumnos	X		X		X		X		X		

25. Fomenta la participación de las familias en los asuntos pedagógicos del centro	X		X		X		X		X	
26. Establece contactos con otras instituciones de la comunidad para la mejora del centro y los aprendizajes	X		X		X		X		X	

ASPECTOS GENERALES	Si	No	Observaciones
El instrumento está apto para responder de forma clara y precisa	X		
Las preguntas están orientadas a alcanzar el objetivo propuesto	X		
Las preguntas están estructuradas con una secuencia lógica	X		
El número de preguntas permite recoger suficiente información Si considera lo contrario, sugiera el número indicado de preguntas a añadir	X		
VALIDEZ			
APLICABLE	X	NO APLICABLES	

Validado por:	Tumbaco Narváez Vanessa Zoila	C.I. 0926768250	Fecha: 10/10/2022
Institución	Universidad Tecnológica Ecotec	Grado Académico: Cuarto Nivel	
Años de experiencia profesional	9 años	Teléfono: 0958879824	
Firma: 		e-mail: nzoila27@gmail.com	

Validado por:	Miranda Guaranda María Auxiliadora	C.I. 1305868828	Fecha: 10/10/2022
Institución	Universidad César Vallejo	Grado Académico: Cuarto Nivel	
Años de experiencia profesional	20 años	Teléfono: 0999434049	
Firma: 		e-mail: mauxi_24miranda@hotmail.com	

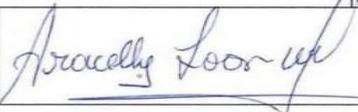
Validado por:	Loor Zambrano Rosa Araceli	C.I. 0915553457	Fecha: 10/10/2022
Institución	Universidad César Vallejo	Grado Académico: Cuarto Nivel	
Años de experiencia profesional	19 años	Teléfono: 0994604690	
Firma: 		e-mail: aracellyloorzambrano@hotmail.com	

HA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO DOCENTE

Preguntas	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones
	Claridad		Coherencia en la estructura		Lenguaje sencillo y adecuado		Medición enfocada a lo que se busca alcanzar		Inducción al responder		
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Variable: Compromiso Docente											
Dimensión: Compromiso Afectivo											
1. ¿Esta Ud. Identificado con los objetivos de la institución?	X		X		X		X		X		
2. ¿Me siento como parte de una familia en la Unidad Educativa donde laboro?	X		X		X		X		X		
3. ¿Le agrada el ambiente laboral de la institución?	X		X		X		X		X		
4. ¿Sus ingresos económicos satisfacen sus necesidades básicas?	X		X		X		X		X		
5. ¿Sus actividades profesionales satisfacen su identidad con la Unidad Educativa?	X		X		X		X		X		
6. ¿Los directivos están identificados con la Unidad Educativa?	X		X		X		X		X		
7. ¿Siente orgullo de pertenecer a la Unidad Educativa?	X		X		X		X		X		
Dimensión: Compromiso Continuidad											
8. ¿Tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual?	X		X		X		X		X		
9. ¿Me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo actualmente?	X		X		X		X		X		
10. ¿Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades?	X		X		X		X		X		
11. ¿Poseo capacidades y actitudes para encontrar otro empleo?	X		X		X		X		X		

¿Cuento con diversas opciones de trabajo?	X		X		X		X		X		
¿Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución?	X		X		X		X		X		
Dimensión: Compromiso Normativo											
¿Guardar la confidencialidad es importante en el ejercicio profesional?	X		X		X		X		X		
¿Actúo como un buen profesional cuando soy sensible a las necesidades de los demás?	X		X		X		X		X		
¿Considero que puedo resolver importantes cuestiones profesionales escuchando a los demás?	X		X		X		X		X		
¿Has participado en la elaboración del reglamento interno de la Unidad Educativa?	X		X		X		X		X		
¿A inicios de año, se entrega el Reglamento interno a los directivos, docentes, alumnos y padres de familia?	X		X		X		X		X		
¿Considera usted que los docentes y directivos cumplen con el reglamento Interno?	X		X		X		X		X		
¿Los directivos evalúan la permanencia de los docentes en la Unidad Educativa?	X		X		X		X		X		
¿Permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo?	X		X		X		X		X		
¿He analizado las ventajas y las desventajas de pertenecer o no a esta institución?	X		X		X		X		X		
ASPECTOS GENERALES							Si	No	Observaciones		
El instrumento está apto para responder de forma clara y precisa							X				
Las preguntas están orientadas a alcanzar el objetivo propuesto							X				
Las preguntas están estructuradas con una secuencia lógica							X				
El número de preguntas permite recoger suficiente información Si considera lo contrario, sugiera el número indicado de preguntas a añadir							X				

VALIDEZ

APLICABLE		<input checked="" type="checkbox"/>	NO APLICABLES		
APLICABLE					
Validado por:	Tumbaco Narváez Vanessa Zoila		C.I. 0926768250	Fecha: 10/10/2022	
Institución	Universidad Tecnológica Ecotec		Grado Académico: Cuarto Nivel		
Años de experiencia profesional		9 años	Teléfono: 0958879824		
Firma:			e-mail: nzoila27@gmail.com		
Validado por:	Miranda Guaranda María Auxiliadora		C.I. 1305868828	Fecha: 10/10/2022	
Institución	Universidad César Vallejo		Grado Académico: Cuarto Nivel		
Años de experiencia profesional		20 años	Teléfono: 0999434049		
Firma:			e-mail: mauxi_24miranda@hotmail.com		
Validado por:	Loor Zambrano Rosa Araceli		C.I. 0915553457	Fecha: 10/10/2022	
Institución	Universidad César Vallejo		Grado Académico: Cuarto Nivel		
Años de experiencia profesional		19 años	Teléfono: 0994604690		
Firma:			e-mail: aracellyloorzambrano@hotmail.com		

Información Personal

Identificación: 0915553457

Imprimir Información

Nombres: LOOR ZAMBRANO ROSA ARACELI

Género: FEMENINO

Nacionalidad: ECUADOR

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MAESTRA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION	UNIVERSIDAD DE CÉSAR VALLEJO	Extranjero		6043177592	2021-05-03	

Título(s) de tercer nivel de grado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION EDUCACION PRIMARIA	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	Nacional		1006-14-1277193	2014-04-21	

Información Personal

Identificación: 0926768250

Imprimir Información

Nombres: TUMBACO NARVAEZ VANESSA ZOILA

Género: FEMENINO

Nacionalidad: ECUADOR

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MAGISTER EN TECNOLOGIA E INNOVACION EDUCATIVA	UNIVERSIDAD TECNOLOGICA ECOTEC	Nacional		1077-2022-2507695	2022-08-01	

Título(s) de tercer nivel de grado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
INGENIERA EN GESTION EMPRESARIAL	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	Nacional		1006-2017-1868412	2017-07-31	

Información Personal

Identificación: 1305868828

Imprimir Información

Nombres: MIRANDA GUARANDA MARIA AUXILIADORA

Género: FEMENINO

Nacionalidad: ECUADOR

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MAESTRA EN PSICOLOGIA EDUCATIVA	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	Extranjero		6043155434	2019-11-08	

Título(s) de tercer nivel de grado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION ESPEC FISICA Y MATEMATICAS	UNIVERSIDAD TECNICA DE MANABI	Nacional		1009-08-808402	2008-01-21	
PROFESORA DE SEGUNDA ENSEÑANZA	UNIVERSIDAD TECNICA DE MANABI	Nacional		1009-02-215934	2002-09-19	

DATA DE LA VARIABLE COMPROMISO DOCENTE

CED 1	CED 2	CED 3	CED 4	CED 5	CED 6	CED 7	CED 8	CED 9	CED1 0	CED1 1	CED1 2	CED1 3	CED1 4	CED1 5	CED1 6	CED1 7	CED1 8	CED1 9	CED2 0	CED2 1	CED2 2
5	5	5	2	5	3	5	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	3	5	3	1	1
1	1	1	1	3	1	1	4	4	1	4	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1
4	5	5	5	5	5	5	1	3	5	4	4	2	5	5	4	3	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	4	4	5	5	1	2	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5
5	5	4	1	3	5	5	1	1	2	5	1	2	5	5	5	3	4	5	4	5	2
5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	5	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2
4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	5	3		5	5	5	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	4	3	3	4		4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	1	4	5	5	4	4	2	4	3	2
5	5	5	4	5	5	5	3	2	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	1	3	5	5	4	4	4	5	1	1
5	5	5	4	5		5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3

TRILCE x 1-DISEÑO_Y_DESARROLLO_DEL x Google x +

uvcv.edu.pe/mod/assign/view.php?id=892507

Facebook YouTube Instagram Traductor CUEVANA + Película... Y2mate.com (12) Configuración...

CLEMENTINA
PLATAFORMA VIRTUAL

Mis Cursos

Números de atención

Calendario

Tutoriales

Tutoriales Biblioteca Virtual

Archivos enviados

TURNITIN TESIS GESTION ESTRATEGICA Y COMPROMISO DOCENTE.pdf 26 de diciembre de 2022, 10:22

Turnitin ID: 1986724835

18%

Comentarios de la entrega

Comentarios (0)

Editar entrega

Borrar entrega

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

MSc. María Auxiliadora Miranda Guaranda

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura., promoción 2020 - 2023, aula 1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión estratégica en compromisos educativos docente en una institución educativa fiscal, Guayaquil, Ecuador, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Lcda. Ángela Viviana Espinoza Alvarado

0919029017

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

MSc. Vanessa Zoila Tumbaco Narváz

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura., promoción 2020 - 2023, aula 1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión estratégica en compromisos educativos docente en una institución educativa fiscal, Guayaquil, Ecuador, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Lcda. Ángela Viviana Espinoza Alvarado

0919029017

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

MSc. Rosa Araceli Loor Zambrano

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura., promoción 2020 - 2023, aula 1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión estratégica en compromisos educativos docente en una institución educativa fiscal, Guayaquil, Ecuador, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Lcda. Ángela Viviana Espinoza Alvarado

0919029017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Palacios Sánchez José Manuel, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Gestión estratégica en compromisos educativos docente en una institución educativa fiscal, Guayaquil, Ecuador, 2022

", cuyo autor es ESPINOZA ALVARADO ANGELA VIVIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 19 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
Palacios Sánchez José Manuel DNI: 80228284 ORCID: 0000-0002-1267-5203	Firmado electrónicamente por: JPALACIOSSA12 el 27-12-2022 01:05:41

Código documento Trilce: TRI - 0495881