

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO



=====

“COMPROMISO INSTITUCIONAL Y AUTOEVALUACIÓN CON FINES DE ACREDITACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL DE INGLÉS EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2015”

=====

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EN LA EDUCACIÓN**

GINA PACAYA CHÁVEZ

PUCALLPA-PERÚ

2020



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI



ANEXO N° 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 9:00 horas, del día 28 de Febrero, ante el Jurado de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Mg. MIGUEL AREVALO RIOS Presidente
Dña. OTILIA HERNANDEZ PANDURO Secretario
Mg. OLMEDO PIZANGO ISUIZA Vocal

El aspirante al GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS en: EVALUACION Y ARREDITACION DE LA CALIDAD DE LA EDUCACION

Mención: -

Don(ña) EINA PARAYA CHAVEZ

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"COMPROMISO INSTITUCIONAL Y AUTOEVALUACION CON FINES DE ARREDITACION DE LA CARRERA PROFESIONAL DE INGLÉS EN LA PERCEPCION DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE EDUCACION Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2015"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI



- a) Presentación personal
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
- d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación las **observaciones** siguientes:

.....

.....

.....

.....

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la **Nota** de *Diecisiete 17*)
Equivalente a *Muy Bueno*, por lo que se recomienda *—*

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las *10.30* horas del *28* de *Febrero* del 20 *20*

[Signature]

PRESIDENTE

[Signature]

SECRETARIO

[Signature]

VOCAL



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELLECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/006-2020

La Dirección General de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis), Titulado:

COMPROMISO INSTITUCIONAL Y AUTOEVALUACIÓN CON FINES DE ACREDITACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL DE INGLÉS EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2015.

Cuyo autor (es) : PACAYA CHÁVEZ, GINA

Escuela : POSGRADO
Maestría : EDUCACIÓN
Mención : EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN.

Asesor(a) : Dra. SORIA RAMÍREZ, LLESICA

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 02%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: **SI** Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que **SI** se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 09/06/2020



Dra. DINA PARI QUISPE
Dirección General de Producción Intelectual

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Gina Pacaya Chávez

Autor de la TESIS titulada:

«Compromiso institucional y Autoevaluación con fines de Acreditación de la Carrera profesional de ingles en la preparación de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, 2015»

Sustentada el año: 2020.

Con la asesoría de: Dra. Hlesica Soma Ramirez.

En el Programa de: Maestría en Educación.

Mención en: Evaluación y Acreditación de la Calidad en la Educación.

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguiente términos: Primero: otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en forma digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones. Segundo: declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas.

Tercero: autorizo la publicación,

Total (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).

Parcial (significa que solo la carátula, la dedicatoria y el resumen en PDF serán compartidos en el repositorio).

De mi TESIS de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.

En señal de conformidad firma la presente autorización.

Fecha: 23 / 11 / 2020.

Email: sam28111a@gmail.com

Firma: 

Teléfono: 968490678

DNI: 41207076

DEDICATORIA

A mis padres Mariolina y Saúl que me apoyan siempre y a mi hijo, Samuel, por ser motivación permanente durante mis estudios de maestría y el desarrollo de esta investigación.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali, porque a través de la Escuela de Posgrado brinda la oportunidad de perfeccionarse de manera continua al magisterio de Ucayali.

A los docentes de la Escuela de Posgrado - Maestría en Evaluación y Acreditación de la Calidad en la Educación, porque brindaron lo mejor de sus conocimientos y experiencias para que el aprendizaje de los maestrandos sea óptimo.

A la Dra. Llésica Soria Ramírez, porque con su asesoría, más allá de culminar esta tesis, he podido conocer la amistad, la empatía y la asertividad que todo profesional debe asumir como estilo de vida.

RESUMEN

Esta tesis, cuyo objetivo fue determinar el nivel de relación entre compromiso institucional y la autoevaluación con fines de acreditación, siguió el diseño correlacional y fue desarrollada con una muestra de 28 docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali. Se empleó como instrumentos de recolección de datos dos cuestionarios, uno para recoger datos sobre la variable compromiso institucional, tomado de Meyer y Allen, y el de autoevaluación con fines de acreditación con base en lo propuesto por el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación - CONEAU. Los resultados indican que el 60,7% de quienes sostienen que se posee un compromiso institucional en un nivel regular, también refieren que poseen una percepción regular del proceso de autoevaluación con fines de acreditación de la carrera profesional de Educación Secundaria-Especialidad: Idioma Inglés, además, la prueba de correlación Rho de Spearman= 0,820 con una significatividad= 0,00; en conclusión, existe una relación directa y significativa entre compromiso institucional y la autoevaluación con fines de acreditación en la carrera profesional con la que se realizó el estudio.

Palabras clave: Compromiso institucional; autoevaluación; acreditación.

RESUMO

Esta tese, cujo objetivo era determinar o nível de relacionamento entre compromisso institucional e autoavaliação para fins de credenciamento, seguiu o desenho correlacional e foi desenvolvida com uma amostra de 28 professores da Faculdade de Educação e Ciências Sociais da Universidade Nacional de Ucayali. Dois instrumentos foram utilizados como instrumentos de coleta de dados, um para coletar dados sobre a variável de comprometimento institucional, retirados de Meyer e Allen, e a autoavaliação para fins de credenciamento, com base no proposto pelo Conselho Nacional de Avaliação e Acreditação do Qualidade da Educação - CONEAU. Os resultados indicam que 60,7% dos que afirmam ter um compromisso institucional em nível regular também relatam ter uma percepção regular do processo de autoavaliação com o objetivo de credenciar a carreira profissional do ensino médio especializado: língua inglesa Além disso, o teste de correlação de Spearman's $Rho = 0,820$ com significância = 0,00; Concluindo, existe uma relação direta e significativa entre comprometimento institucional e autoavaliação para fins de credenciamento na carreira profissional com a qual o estudo foi realizado.

Palavras-chave: Comprometimento institucional; autoavaliação; credenciamento.

INTRODUCCIÓN

El logro de la calidad formativa, anhelo de las carreras profesionales peruanas y de la sociedad en sí en estos días, involucra la participación del colectivo de una comunidad universitaria a nivel de trabajo en sí, es decir, desde una perspectiva de acción, y de la puesta a disposición de la Institución de todos lo que se conoce respecto del desempeño y la organización que tiene que implementarse para que se inicie, desarrolle y finalice exitosamente la certificación de lo que ha dado en denominarse calidad, según los estándares que cada país considera.

Es así que el logro de la calidad pasa, primero porque cada entidad se evalúe y determine sus posibilidades y trabaje en función a aquello que requiere lograr; pero, a la vez, que cada uno de quienes laboran en esta entidad se comprometa en otorgar o mejor de su profesionalidad para que se viabilice el proceso de acreditación, que asuma un compromiso institucional, no solo porque es se trata de la Institución que brinda una oportunidad de trabajo, sino porque se trata de una entidad que forma a quienes en adelante se encargarán del desarrollo regional y nacional.

Por ello, el interés que se tuvo como investigadora para desarrollar el presente estudio radica en el proceso que emprendió la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali en lograr la acreditación de la calidad formativa, desde el instante en que se conformaron los equipos de trabajo para tal efecto hasta la concreción en sí de la autoevaluación con fines de acreditación, en particular de la carrera profesional de Educación con mención en la especialidad de Idioma Inglés, pero desde la percepción de todos los docentes de la Facultad mencionada.

Esta investigación consta de cinco capítulos: En el primer capítulo se plantea y formula el problema materia de investigación. Así mismo se señala los objetivos tanto generales como específicos y la justificación del estudio. En el segundo capítulo se ha considerado el marco teórico que sustenta la investigación con los antecedentes, las bases teóricas y la definición de términos básicos. El tercer capítulo trata sobre la metodología empleada en el proceso de investigación, las hipótesis, variables, el diseño, población, muestra, la unidad de análisis, y por último las técnicas e instrumentos utilizados. En el cuarto capítulo se presentan los resultados que se ha obtenido durante el trabajo de campo. En el quinto capítulo se realizó la discusión de resultados que permitió contrastar los resultados obtenidos con el problema, las hipótesis y las teorías que sirvieron de sustento para la materialización del trabajo en mención. Luego se presentan las conclusiones e inferencias a las que se arribaron como producto de los resultados y que obedecen a los objetivos específicos planteados en la investigación; ello permite hacer las sugerencias en función a las conclusiones, finalmente se incluye la bibliografía y los anexos respectivos.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
RESUMEN.....	viii
RESUMO.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	x
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	xii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xv
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	2
1.2.1. Problema General.....	2
1.2.2. Problemas Específicos.....	2
1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
1.3.1. Objetivo General.....	3
1.3.2. Objetivos Específicos.....	3
1.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	4
1.4.1. Hipótesis General.....	4
1.4.2. Hipótesis Específicas.....	4
1.5. VARIABLES.....	5
1.5.1. Variable 1: Compromiso institucional.....	5
1.5.2. Variable 2: Autoevaluación con fines de acreditación.....	5
1.5.3. Definición operacional de las variables.....	7
1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	9

1.7. VIABILIDAD.....	10
1.8. LIMITACIONES	10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	11
2.1. ANTECEDENTES	11
2.2. BASES TEÓRICAS	15
2.2.1. Compromiso institucional	15
2.2.2. Autoevaluación con fines de acreditación	17
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	20
2.4. BASES EPISTÉMICAS	21
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	31
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	31
3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN	31
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	32
3.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	32
3.5. TÉCNICA DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS.....	33
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	35
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	41
CONCLUSIONES	47
SUGERENCIAS.....	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	49
ANEXOS.....	52

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Compromiso institucional y dimensiones.....	35
Tabla 2. Autoevaluación con fines de acreditación y dimensiones.....	36
Tabla 3. Relación: Compromiso institucional*Autoevaluación con fines de acreditación.....	37
Tabla 4. Relación: Afectiva*Autoevaluación con fines de acreditación.....	38
Tabla 5. Relación: Continuidad*Autoevaluación con fines de acreditación	39
Tabla 6. Relación: Normativa*Autoevaluación con fines de acreditación.....	40
Tabla 7. Prueba de normalidad.....	43
Tabla 8. Pruebas de hipótesis.....	43

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Compromiso institucional y dimensiones	35
Figura 2. Autoevaluación con fines de acreditación y dimensiones.....	36
Figura 3. Relación: Compromiso institucional*Autoevaluación con fines de acreditación.....	37
Figura 4. Relación: Afectiva*Autoevaluación con fines de acreditación.....	38
Figura 5. Relación: Continuidad*Autoevaluación con fines de acreditación....	39
Figura 6. Relación: Normativa*Autoevaluación con fines de acreditación.....	40

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A lo largo de los años, las universidades se han preocupado por su pertinencia y su capacidad de respuesta ante la sociedad, y debido a esta inquietud los cambios sociales han configurado las instituciones de educación superior. La pertinencia debe ser evaluada teniendo en cuenta las características originales de la institución, su diversidad, sus distintas misiones y objetivos, y su organización. Este primer análisis permite vincular la pertinencia con la calidad. Los esfuerzos encaminados a mejorar la calidad de la educación superior, como los sistemas de acreditación, no pueden ni deben omitir la valoración de su pertinencia.

Tal como lo afirma Cruz (2009), vivimos en un mundo cada vez más complejo y con desequilibrios alarmantes. El nuestro es un mundo de grandes desigualdades e incongruencias. Paradójicamente, el mundo es hoy cada vez más un todo, de tal forma que en algunos momentos podemos llegar a pensar que también es cada vez más pequeño. La globalización y la interdependencia entre las sociedades son una tendencia general. En realidad, la globalización es a la vez evidente, subconsciente y omnipresente, tiene múltiples facetas y por ello tendría que ser vista como un proceso dinámico y heterogéneo, y no como una única realidad. Para algunos la globalización ha generado beneficios y abierto nuevos caminos, mientras que para otros ha significado una pérdida de liderazgo y autonomía que se suma a la fragmentación social del mundo, potenciando una economía global.

La calidad es el resultado de un conjunto de acciones que responden a unas necesidades sociales determinadas que existen en un momento muy concreto. Por tanto, la acreditación con el fin de garantizar la calidad no puede basarse en un modelo único y universal, y no puede surgir tan sólo de la teoría y la abstracción, ni según tendencias del mercado. Asimismo, los procesos de evaluación y acreditación han de valorar los criterios de pertinencia, democratización, equidad social, desarrollo local y regional y la construcción de espacios públicos de discusión. La educación superior debe ejercer un rol central en los proyectos y estrategias nacionales y para ello necesita demostrar su calidad y pertinencia.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿Existe relación significativa entre el compromiso institucional y la autoevaluación con fines de acreditación de la Carrera Profesional de Inglés en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y la autoevaluación con fines de acreditación de la Carrera Profesional de Inglés en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali?

- ¿Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y la autoevaluación con fines de acreditación de la Carrera Profesional de Inglés en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali?
- ¿Existe relación significativa entre el compromiso normativo y la autoevaluación con fines de acreditación de la Carrera Profesional de Inglés en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1. Objetivo General

- Determinar si existe relación significativa entre el compromiso institucional y la autoevaluación con fines de acreditación de la Carrera Profesional de Inglés en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar si existe relación entre el compromiso afectivo y la autoevaluación con fines de acreditación de la Carrera Profesional de Inglés en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali.

- Determinar si existe relación entre el compromiso de continuidad y la autoevaluación con fines de acreditación de la Carrera Profesional de Inglés en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali.
- Determinar si existe relación entre el compromiso normativo y la autoevaluación con fines de acreditación de la Carrera Profesional de Inglés en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali.

1.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis General

- Existe una relación directa y significativa entre el compromiso institucional y la autoevaluación con fines de acreditación de la Carrera Profesional de Inglés en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- Existe una relación directa y significativa entre el compromiso afectivo y la autoevaluación con fines de acreditación de la Carrera Profesional de Inglés en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali.

- Existe una relación directa y significativa entre el compromiso de continuidad y la autoevaluación con fines de acreditación de la Carrera Profesional de Inglés en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali.
- Existe una relación directa y significativa entre el compromiso normativo y la autoevaluación con fines de acreditación de la Carrera Profesional de Inglés en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable 1: Compromiso institucional

Definición conceptual: Para Hellriegel, Slocum y Woodman (citados por Jaik & Villanueva, 2010), es “la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización, el compromiso organizacional se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización; disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización”. (p.122)

1.5.2. Variable 2: Autoevaluación con fines de acreditación

Definición conceptual: La autoevaluación con fines de acreditación “es el proceso mediante el cual la universidad, o sus carreras, reúnen y analizan información sobre sí misma, la contrasta con

sus propósitos declarados y el Modelo de Calidad que contiene los estándares aprobados por el CONEAU” (Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria, 2009: p.4)

1.5.3. Definición operacional de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTOS
V1 Compromiso institucional	Afectiva	<ol style="list-style-type: none"> 1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización. 2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos. 3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización 4. No me siento emocionalmente ligado a la organización. 5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización. 6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí. 	Ordinal: Alto Regular Bajo	Cuestionario
	Continuidad	<ol style="list-style-type: none"> 7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo. 8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo. 9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora. 10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización. 11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar. 12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles. 		
	Normativa	<ol style="list-style-type: none"> 13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual. 14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto. 15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora. 16. La organización donde trabajo merece mi lealtad. 17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo. 18. Siento que le debo mucho a esta organización. 		
V2 Autoevaluación con fines de acreditación	Génesis del proceso	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conoce si se ha formado el Comité interno de calidad responsable de la autoevaluación con fines de acreditación para la carrera profesional de Educación Secundaria-Especialidad Idioma Inglés. 2. Se ha difundido el documento oficial de reconocimiento del Comité interno de calidad responsable de la autoevaluación con fines de acreditación para la carrera profesional de Educación Secundaria-Especialidad Idioma Inglés. 3. Este Comité interno de calidad ha elaborado el proyecto de autoevaluación de la carrera profesional de Educación Secundaria-Especialidad Idioma Inglés. 4. Se ha difundido el documento oficial de reconocimiento del proyecto de autoevaluación de la carrera profesional de Educación Secundaria-Especialidad Idioma Inglés. 	Ordinal: Eficiente Regular Deficiente	Cuestionario
	Generación de información	<ol style="list-style-type: none"> 5. Se ha aplicado instrumentos de recolección de información a los docentes, acerca de la gestión en la carrera profesional de Inglés y en la Facultad. 6. Se ha aplicado instrumentos para recoger datos sobre los planes y programas que se han implementado en la carrera profesional de Inglés y en la Facultad. 7. Se ha aplicado instrumentos a los docentes acerca de los sistemas implementados en la carrera profesional de Inglés y en la Facultad. 8. Se ha aplicado instrumentos a los docentes acerca de las investigaciones realizadas en la 		

		<p>carrera profesional de Inglés y en la Facultad.</p> <p>9. Se ha aplicado instrumentos a los docentes acerca de sus publicaciones respecto de la carrera profesional de Inglés y de la Facultad.</p> <p>10. Se ha aplicado instrumentos a los docentes acerca de la proyección social en la carrera profesional de Inglés y en la Facultad.</p> <p>11. Se ha aplicado instrumentos a los docentes acerca de aspectos culturales en la carrera profesional de Inglés y en la Facultad.</p> <p>12. Se ha aplicado instrumentos a los docentes acerca de la propiedad intelectual en la carrera profesional de Inglés y en la Facultad.</p> <p>13. Se ha aplicado instrumentos a los docentes acerca de la práctica preprofesional en la carrera profesional de Inglés y en la Facultad.</p> <p>14. Se ha aplicado instrumentos a los docentes acerca de la infraestructura en la carrera profesional de Inglés y en la Facultad.</p> <p>15. Se ha aplicado instrumentos a los docentes acerca de grados y títulos en la carrera profesional de Inglés y en la Facultad.</p> <p>16. Se ha aplicado instrumentos a los docentes acerca de enseñanza-aprendizaje en la carrera profesional de Inglés y en la Facultad.</p> <p>17. Se ha aplicado instrumentos a los docentes acerca de recursos para la enseñanza-aprendizaje en la carrera profesional de Inglés y en la Facultad.</p> <p>18. Se ha aplicado instrumentos a los docentes acerca de la cultura organizacional en la carrera profesional de Inglés y en la Facultad.</p>		
	<p>Elaboración del informe final</p>	<p>19. Se ha socializado el informe final de autoevaluación de la carrera profesional de Inglés.</p> <p>20. Se ha recogido sugerencias de los docentes para la mejora del informe final.</p> <p>21. Se ha elaborado los planes de mejora para superar falencias.</p> <p>22. Se ha incorporado sugerencias para la optimización de los planes de mejora.</p>		

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Esta investigación es conveniente porque permitirá evidenciar el cómo se manifiestan el compromiso institucional y la autoevaluación con fines de acreditación, para establecer así, si existe relación entre estas variables y colegir mediante el resultado si existe influencia de alguna para la otra.

Tiene implicancias trascendentales, pues conociendo si las variables se relacionan, se podrá desarrollar una amplia gama de investigaciones de carácter práctico, respondiendo a las exigencias reales del problema tanto del compromiso institucional como de la autoevaluación con fines de acreditación en la institución.

Esta investigación servirá para que se conozca el comportamiento de las variables a estudiar, su dependencia o independencia y el grado de asociación de éstas, más aún cuando las investigaciones han centrado su atención en el proceso de acreditación.

Mediante esta investigación se podrá contribuir en dos aspectos: primero, con la construcción de instrumentos que permitan recolectar datos fidedignos acerca de las variables de estudio, cuyo procesamiento, como segundo aspecto, permitirá insertar mejoras en el proceso de acreditación si se encontraran falencias.

En lo social, esta investigación es relevante, para los investigadores quienes contarán con un antecedente de estudio en los temas que se abordan, y los beneficiados más importantes son los escolares que verán mejorada su formación profesional en tanto la institución reflexione como producto de esta investigación, sobre el desarrollo de este proceso.

1.7. VIABILIDAD

La investigación es viable porque es posible de realizarlo según lo planificado.

1.8. LIMITACIONES

No hubo limitación alguna, puesto que las que se consideró en el proyecto se superaron gracias a la coordinación con la asesora de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. A Nivel Internacional

Pérez (2013) en su investigación *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público*. Tesis de maestría. Universidad Autónoma de Nuevo León, México; concluyó que “Conjuntando las áreas de oportunidad se detectó que los médicos que presentaron un bajo compromiso normativo, presentan también, un bajo desempeño y mayores necesidades de capacitación. Mientras que las enfermeras que mostraron mayor compromiso organizacional obtuvieron menores puntajes en la calidad en atención médica y técnica, así como, menor aportación a la organización”. (p.84)

Frías (2014), en su investigación *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. Tesis de maestría. Universidad de Chile, Chile; concluyó que “Sin duda este hallazgo plantea importantes desafíos en el ámbito de la Gestión de Personas. En particular, si bien se levanta la importancia de medir y monitorear la satisfacción y compromiso de las personas, se vuelve aún más importante profundizar en los motivos de salida de la generación Y, a fin de planear mejores estrategias de atracción, desarrollo y sobretodo, retención de ellos. En este sentido, el observar que un alto porcentaje de satisfacción y compromiso no es un factor que prevenga la rotación en sí y que es más bien un “dato” se vuelve importante que las organizaciones vuelquen sus esfuerzos en acciones prácticas y concretas que apunten a trabajar el desarrollo profesional de sus

trabajadores, lo que probablemente impactará positivamente en la satisfacción y compromiso”. (p.52)

Antón y Nafría (2016), en su investigación *Evaluación-acreditación de la educación superior en el Ecuador, metaevaluación y gestión académica de calidad*. Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid, España; concluyó que “Cuando se asume la investigación de la evaluación, metaevaluación y gestión de la calidad, en la universidad ecuatoriana, desde un enfoque crítico-propositivo, lo realmente importante al término de ella es haber contribuido en la búsqueda de los caminos más adecuados para construir realidades innovadoras. Que se haya generado una cultura de liderazgo transformador con una visión compartida de universidad en todos los niveles, que se haya propiciado la creación de un entorno de calidez en donde todos se asuman como protagonistas de los cambios profundos, que no se producen en soledad, sino dentro de equipos de trabajo que están dispuestos al aprendizaje continuo”. (p.588)

2.1.2. A Nivel Nacional

Loza (2014) en *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Particular “Simón Bolívar” de la ciudad de Tarapoto*. Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres, Perú; concluyó que “En lo relacionado con el compromiso organizacional se obtiene que el compromiso afectivo con 56%, el compromiso continuo con 26% y el compromiso de tipo normativo con 18%”. (p.38)

Morillo (2017), en su investigación *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú; concluyó que “De los 100

docentes encuestados, el 26% se encuentra satisfecho con su institución educativa, mientras que el 67% se encuentra poco satisfecho y el 7% se encuentra insatisfecho. En consecuencia, podemos afirmar que el nivel de satisfacción laboral es moderado en los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, 2016 ($r= 0,705$ y $p= 0,000$) y presenta una relación moderada con el compromiso organizacional”. (p.61)

Segura (2017), en su tesis Autoevaluación según modelo de acreditación para educación superior universitaria propuesta por SINEACE y el perfil profesional de la Escuela Profesional de Educación Física – Universidad Nacional Mayor de San Marcos percibida por estudiantes del X semestre, 2016. Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú; concluyó que “El Perfil Profesional (Indicadores Alfa: rasgos personales 40% - indicadores Beta: funciones 60%), específicamente en las dimensiones Formación Integral, Soporte Institucional y Resultados resultó óptimo, pero no el ideal, así dejan notar los resultados obtenidos”. (p.129)

Tuesta (2016), en su investigación *La autoevaluación como parte del proceso de acreditación*. Tesis de doctorado, Universidad Señor De Sipán, Perú; concluyó que “La fundamentación teórica del proceso de la calidad docente educativo de la Escuela Profesional de Contabilidad y su gestión, posibilitó definir las categorías esenciales de este proceso, que luego fueron retomadas en la elaboración del aporte teórico; así como análisis histórico, revelando como indicadores, principales políticas educativas que intervienen en el proceso de la calidad docente; la interacción contextualizada de la autoevaluación y evaluación en el proceso formativo del estudiante y la integración de todos los procesos al desempeño docente, desde una visión renovada e integral, para promover en los estudiantes aprendizajes socialmente

significativos en estrechos vínculos con la sociedad”. (p.179)

Rivera (2013), en su tesis *Compromiso organizacional de los docentes de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú; concluyó que “El grado de compromiso organizacional de la Institución Educativa Privada, objeto de estudio, es medio. Los análisis estadísticos, en el que se ha medido las respuestas según una escala de opinión señalan, además, que el grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo”. (p.85)

De La Puente (2017), en su investigación *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Perú; concluyó que “El personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo presenta en un 53% nivel medio en el compromiso organizacional general. [...] En personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo presenta en las sub dimensiones del compromiso organizacional a nivel medio compromiso afectivo 47%, Implicancia 40% y compromiso de continuidad 57%”. (p.44)

Pérez (2014), en su investigación *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*. Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú; concluyó que “En relación a la variable compromiso, se halló una diferencia significativa entre los dos grupos de trabajadores estudiados. El Compromiso Afectivo de los trabajadores de la universidad privada fue mayor que el de los de la universidad nacional (rango promedio= 126.30 vs. rango promedio= 101.79) (U=4990, 000, p <.05). En esta misma línea, el Compromiso Normativo, también presenta

diferencias resaltando su marcada presencia en trabajadores administrativos de la institución educativa privada (rango promedio= 129.88 vs. rango promedio= 98.50) (U=4602.500, $p < .05$). Finalmente, estos últimos también reportan un mayor grado de Compromiso de Continuidad frente a los trabajadores de la universidad pública (rango promedio= 126.50 vs. rango promedio= 101.60) (U=4968, 000 $p < .05$). En síntesis, al comparar las dos instituciones, pública y privada, los trabajadores de la universidad pública presentaron niveles más elevados de Regulación Externa y menor Compromiso Afectivo, aunque también, fue evidente el menor grado de Compromiso Normativo y de Continuidad". (p.21)

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Compromiso institucional

2.2.1.1. Definición

Según, Arias (citado por Jaik, Tena y Villanueva, 2010), compromiso institucional "puede ser entendido como un deber moral adquirido hacia una persona o institución". (p.122). Además, estos autores citan también a Hellriegel, Slocum y Woodman, quienes sostienen que es "la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización, el compromiso organizacional se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización; disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización". (p.122)

González y Antón (1995) refieren que el compromiso institucional posee componentes que se constituyen en "resultados de diferentes experiencias

laborales por parte del trabajador y afectan, así mismo, de forma diferente a su comportamiento en el trabajo”. (p.93)

2.2.1.2. Dimensiones del compromiso institucional

Ojeda, Talavera y Berrelleza (2016) citan a Meyer y Allen, quienes refieren que las dimensiones del compromiso institucional son:

- **Dimensión afectiva:** Que es el “apego emocional, la identificación y la participación del empleado en la organización” (p.67). Gómez (2015) añade que “Nace de la congruencia de las expectativas y experiencias, particularmente de las experiencias laborales intrínsecas que provocan sentimientos de desafío y bienestar. Por tanto, el Compromiso afectivo, además de estar determinado por aspectos intrínsecos, lo está por la experiencia y la reciprocidad”. (p.23)
- **Dimensión continuidad:** Que “se basa en los costos que el empleado relaciona con dejar la organización. Puede deberse a la pérdida de antigüedad para promoción o prestaciones” (p.67). El mismo Gómez explica que “Estos costos pueden ser económicos o no económicos, así como el no tener otras alternativas. Si la organización tiene una estructura de fortalecimiento basada en las recompensas, es posible que la 'principal fuerza motivadora del trabajador sea el compromiso de continuidad”. (p.27)
- **Dimensión normativa:** Que “supone los sentimientos de obligación de los empleados para permanecer con la organización solo por deber; esto es hacer lo correcto” (p.67). Gómez explica que esta dimensión es “como

una colección de presiones que los individuos sienten durante su etapa inicial en la socialización en la organización”. (p.28)

2.2.2. Autoevaluación con fines de acreditación

2.2.2.1. Definición

La autoevaluación con fines de acreditación “es el proceso mediante el cual la universidad, o sus carreras, reúnen y analizan información sobre sí misma, la contrasta con sus propósitos declarados y el Modelo de Calidad que contiene los estándares aprobados por el CONEAU” (Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria, 2009: p.4)

Además, esta entidad sostiene que “Como parte de la mejora continua, la autoevaluación es un proceso cíclico, internamente participativo, externamente validado, con criterios y procedimientos de evaluación pertinentes, explícitos y aceptados, con los que se facilita la identificación de acciones correctivas para alcanzar, mantener y mejorar niveles de calidad”. (p.4)

Este primer proceso lleva a la acreditación que, según Korniejczuk (2003), la acreditación se establece como una innovación americana distintiva para asegurar la calidad educativa de la educación superior. La acreditación regional ha protegido esos valores. Con el tiempo, se han desarrollado estándares y criterios para requerir que las instituciones inviertan recursos para asegurarlos. La falta de compromiso institucional hacia sólo uno de esos valores es motivo de sanciones, de escrutinio de la institución al punto de suspenderle la acreditación.

La acreditación, de acuerdo con el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la calidad de la Educación Superior Universitaria - CONEAU (2008), es el reconocimiento público y temporal de la institución educativa, área, programa o carrera profesional que voluntariamente ha participado en un proceso de evaluación de su gestión pedagógica, institucional y administrativa. Acredita el órgano operador sin más trámite y como consecuencia del informe de evaluación satisfactorio debidamente verificado, presentado por la entidad acreditadora.

De acuerdo con Días (2007), la acreditación es hoy un mecanismo nacional que cumple un papel de control de enorme importancia, en general protagonizado por los gobiernos, frente a la necesidad de atestiguar la garantía pública de calidad de una institución o de un programa, en contextos complejos de internacionalización, enorme diversificación y creciente mercantilización.

Añade también que es un proceso para garantizar la calidad de una institución o de un programa educativo. El proceso es llevado a cabo por una agencia externa a las instituciones de educación superior. La acreditación o certificación reconoce la calidad de los programas o de la institución acreditada.

Este autor refiere que existe también acreditación internacional realizada por agencias de otros países. Supone la evaluación respecto de estándares y criterios de calidad establecidos previamente por una agencia u organismo acreditador. El procedimiento incluye una autoevaluación de la propia institución, así como una evaluación por un equipo de expertos externos. Las agencias u organismos acreditadores son a su vez acreditados regularmente. En todos los casos es una validación temporal, por una serie de años. Se basa en un conjunto de principios, relativamente básicos y homogéneos, aunque la diversidad de modelos es extensa.

La acreditación de la calidad educativa es el procedimiento mediante el cual se reconoce formalmente que la institución, área, programas o carrera profesional cumple con los estándares de calidad establecidos por el CONEAU como consecuencia del informe de evaluación satisfactorio presentado por la entidad evaluadora y debidamente verificado, por el CONEAU (Reglamento de Ley del SINEACE. Decreto Supremo N° 018-2007-ED).

2.2.2.2. Dimensiones

Las dimensiones de la autoevaluación con fines de acreditación son:

- **Génesis del proceso:** Se desprende de lo precisado por el CONEAU (2009), que es la acción que da inicio al proceso de autoevaluación, aunque es el segundo del proceso de acreditación, y que consiste en la “presentación y aprobación oficial del comité interno y culmina con la presentación y aprobación oficial del proyecto de acreditación”. (p.4)
- **Generación de información:** Es la segunda acción del proceso de autoevaluación, que consiste en la “recolección y sistematización de las fuentes de verificación e informe de auditoría interna, la evaluación preliminar del comité interno, la adquisición, procesamiento y registro de data de forma virtual y los talleres de análisis y discusión”. (p.4)
- **Elaboración del informe final:** Es el tercer paso del proceso de autoevaluación, que consiste en la “elaboración del informe final que contiene los resultados y el plan de mejora”. (p. 4)

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Acreditación:** Reconocimiento público y temporal de la institución educativa, área, programa o carrera profesional que voluntariamente ha participado en un proceso de evaluación de su gestión educativa.
- **Autoevaluación:** Método que consiste en valorar una misma institución la propia capacidad que dispone para una determinada actividad, así como la calidad de esta actividad, especialmente en el ámbito pedagógico.
- **Compromiso institucional:** Deber moral adquirido hacia una persona o institución.
- **Clima institucional:** Ambiente generado en una institución a partir de las vivencias cotidianas de los miembros de la misma.
- **Formación profesional:** Aspecto orientado a evaluar la actividad formativa del estudiante en los procesos de enseñanza-aprendizaje, investigación, extensión universitaria y proyección social, como sus resultados en su inserción laboral y su desempeño.
- **Gestión de la carrera:** Gestión orientada a evaluar la eficacia de la gestión administrativa de la carrera, incluyendo mecanismos para medir el grado de coherencia y cumplimiento de su misión y objetivos, así como también el desarrollo de los que promuevan la mejora continua.
- **Identidad institucional:** Conjunto de características específicas y personales de la entidad, las cuales crean una forma perceptible y memorable de sí misma y la diferencia de las demás entidades.

- **Niveles de organización:** Esfuerzo planeado para toda la organización y dirigido desde arriba, para aumentar la eficacia y salud de la organización mediante interacciones planeadas en los procesos de la organización usando los conocimientos de la ciencia de comportamiento.
- **Planificación:** Según, Cortés (1998, p.97) “Es el proceso de definir el curso de acción y los procedimientos requeridos para alcanzar los objetivos y metas. El plan establece lo que hay que hacer para llegar al estado final deseado”.
- **Servicios de apoyo:** Referida al apoyo para la formación profesional, constata la capacidad de gestión y participación de los recursos como parte del desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje.

2.4. BASES EPISTÉMICAS

Chiavenato (1999), indica que los principales enfoques son:

2.4.1. Teoría del comportamiento

La teoría del comportamiento se fundamenta en la conducta individual de las personas. Para explicar cómo se comportan las personas, es necesario estudiar la motivación humana. En consecuencia, uno de los temas fundamentales de la teoría del comportamiento en la administración es la motivación.

Con la teoría de las relaciones humanas verificamos que el hombre es considerado un animal complejo dotado de necesidades complejas y diferenciadas que orientan y dinamizan el comportamiento humano dirigido a ciertos objetivos personales. Cuando se satisface una necesidad, surge otra en su lugar, es un proceso continuo y sin fin. Así, se considera que en la

administración es necesario conocer las necesidades humanas para comprender el comportamiento del hombre y emplear la motivación como medio para mejorar la calidad de vida al interior de las empresas.

En este sentido, Maslow (1989) propone la siguiente jerarquía de necesidades, aunque no se considerarán las fisiológicas por no convenir a la investigación:

- **Necesidades de seguridad:** Constituyen el segundo nivel de las necesidades humanas. Incluyen búsqueda de seguridad, estabilidad, protección contra la amenaza o la privación, escape del peligro. Surgen en el comportamiento cuando las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas. El organismo actúa como un mecanismo de búsqueda de protección cuando el individuo es dominado por las necesidades de seguridad, que funcionan como elementos organizadores casi exclusivos del comportamiento. Este nivel de necesidades tiene gran importancia en el comportamiento humano, puesto que el empleado está siempre en relación de dependencia con la empresa, donde acciones administrativas arbitrarias o decisiones incoherentes pueden provocar incertidumbre o inseguridad en el empleado, respecto de su permanencia en el cargo.
- **Necesidades sociales:** Surgen en el comportamiento cuando las necesidades primarias (fisiológicas y de seguridad) se encuentran relativamente satisfechas. Se destacan las necesidades de asociación, participación, aceptación por los compañeros, intercambios amistosos, de afecto y de amor. Cuando éstas no son suficientemente satisfechas, el individuo se vuelve hostil con las personas que lo rodean.

- **Necesidades de autoestima:** Necesidades relacionadas con la manera como el individuo se ve y se evalúa a sí mismo. Comprenden la autopercepción, la autoconfianza, la necesidad de aprobación social, el respeto, el estatus, el prestigio y la consideración. Incluyen también el deseo de fuerza y adecuación, de confianza frente al mundo, independencia y autonomía. La satisfacción de las necesidades de autoestima conduce a sentimientos de autoconfianza, valor, fuerza, prestigio, poder, capacidad y utilidad. Su frustración puede producir sentimientos de inferioridad, debilidad, dependencia y desamparo que, a su vez, conducen al desánimo o a actividades compensatorias.
- **Necesidades de autorrealización:** Son las más elevadas. Son las necesidades del individuo de realizar su propio potencial y de auto desarrollarse continuamente. Esa tendencia se manifiesta en el deseo de ser más de lo que es y llegar a ser todo lo que puede ser. Su intensidad o manifestación también es muy variada debido a las diferencias individuales.

2.4.2. Teoría del desarrollo organizacional

French y Bell (citados por Chiavenato, 1999) definen desarrollo organizacional como “esfuerzo a largo plazo apoyado por la alta gerencia para mejorar los procesos de solución de problemas de renovación organizacional, en especial mediante un diagnóstico eficaz y colaborador, y la administración de la cultura organizacional (con énfasis especial en los equipo formales de trabajo, equipos temporales y cultura intergrupala), con la asistencia de un consultor-facilitador y el empleo de la teoría y tecnología de la ciencia aplicada

al comportamiento, incluidas la acción y la investigación”. Esta definición incluye varios significados, relacionados con la gestión del clima institucional:

- **Procesos de solución de problemas:** Se refieren a los métodos empleados por la empresa para tratar las amenazas y oportunidades del ambiente, y solucionar los problemas.
- **Procesos de renovación:** Se refiere a cómo adaptan continuamente los gerentes sus procesos de solución de problemas a las demandas del ambiente. Uno de los principales objetivos del desarrollo organizacional consiste en mejorar los procesos de auto renovación, capacitando a los gerentes para adaptarse a los nuevos problemas y oportunidades, y cambiar con rapidez su estilo gerencial.
- **Administración participativa:** Otro objetivo principal es compartir la administración con los empleados. Administración participativa significa que los gerentes dejan a un lado la estructura jerárquica y dan un rol más importante a los empleados en la toma de decisiones. Para este cambio, se debe transformar la cultura organizacional: las actitudes, las creencias y actividades de las personas.
- **Desarrollo y fortalecimiento de equipos:** El desarrollo organizacional utiliza los equipos dentro de un enfoque participativo. A éstos hay que dotarlos de autonomía, participación en las decisiones, autonomía en el desempeño de las tareas, responsabilidad por la tarea y los resultados. El equipo gerencia sus actividades y el gerente pasa de jefe a orientador.
- **Investigación-acción:** El desarrollo organizacional utiliza la investigación para los diagnósticos, y la acción, para los cambios. Con la

primera, los agentes de cambio aprenden sobre los diversos aspectos de las actividades organizacionales que necesitan mejoramiento, y cómo se puede ayudar a la organización para que se lleve a cabo esos mejoramientos. La investigación-acción comprende los siguientes pasos:

- Diagnóstico preliminar del problema.
- Obtención de datos para apoyar (o rechazar) el problema.
- Retroalimentación de datos a los participantes de la organización.
- Exploración de datos por los participantes de la organización.
- Planeación de acción apropiada por los participantes.
- Ejecución de la acción apropiada.

Son supuestos básicos del desarrollo organizacional, en función al clima institucional:

- **Necesidad de adaptación continua:** El individuo, el grupo, la organización y la comunidad son sistemas dinámicos vivos cuya adaptación, ajuste y reorganización son condiciones básicas para la supervivencia en un ambiente en continuo cambio. Son sistemas vivos, abiertos, que dependen de intercambios con el ambiente para sobrevivir y desarrollarse.
- **Interacción entre la organización y el ambiente:** El ambiente y la organización están en estrecha y continua interacción. Una de las cualidades más importantes de una organización es su sensibilidad y adaptabilidad: su capacidad de percepción y de cambio adaptable al cambio de estímulos externos. Una organización sensible y flexible tiene capacidad y versatilidad para redistribuir rápidamente sus recursos, de manera que pueda maximizar su aplicación, mejorar su rendimiento y alcanzar sus objetivos dentro de un ambiente inestable y tiene que

adaptarse constantemente a las condiciones creadas por la innovación, en el menor tiempo y con los menores gastos.

- **Interacción entre el individuo y la organización:** Toda organización es un sistema social. El desarrollo organizacional parte de una filosofía acerca del hombre: el ser humano tiene aptitudes para la productividad, que pueden permanecer inactivas si el ambiente en el que vive y trabaja es restrictivo, hostil o le impide el crecimiento y la ampliación de las potencialidades. Es plenamente posible hacer un esfuerzo para conseguir que las metas de los individuos se integren en los objetivos de la organización, en un plano en el que el significado del trabajo sea estimulante y gratificante, y brinde posibilidades de desarrollo personal.
- **La necesidad de participación y compromiso:** El cambio planeado es una conquista colectiva. Las resistencias que se presentan son normales cuando se trata de explorar actitudes, creencias, valores y comportamientos ya consolidados y aprobados en las relaciones entre los participantes. El aprendizaje de nuevos comportamientos a través de técnicas variadas (equipos, reuniones de confrontación sensibilización, etc.) introduce, además de la cooperación (relaciones humanas exentas de bloqueos y preconceptos), mayor adaptabilidad a los cambios. Si los individuos que se encuentran en puestos clave de la organización están convencidos de que las ideas son adecuadas al cambio organizacional, tenderán a actuar según dichas ideas. Existen otras condiciones para el éxito del cambio:
 - Para cambiar una empresa es necesario ver, comprender y conseguir el compromiso de las personas para mejorar las

actividades que no son lo que deberían ser. Nada debe ser considerado la última palabra.

- Para cambiar una empresa es necesario que quienes la lideran y administran estudien la situación específica y operacional (como actividades identificables de marketing, producción, investigación y desarrollo, finanzas y personal), así como también lo relativo a la dirección de la empresa y a la revisión de los resultados alcanzados por ésta última.

- **El incremento de la eficacia organizacional y del bienestar de la organización:** Dependen de una correcta comprensión y aplicación de los conocimientos acerca de la naturaleza humana. Buscan localizar y crear en las organizaciones el ambiente de trabajo óptimo, en el que cada individuo puede dar lo mejor de sí mismo teniendo conciencia, al mismo tiempo, de su potencial. Así mismo, permite modificaciones y cambios con el mínimo de perturbación.

- **Las organizaciones son sistemas abiertos:** Las organizaciones son sistemas abiertos, sensibles, con capacidad de respuesta a los cambios ambientales. Tienen límites (así éstos no sean fácilmente definibles) y capacidad para auto perpetuarse y desarrollarse. Son abiertos porque intercambian materia, energía e información con el ambiente, y las transforman dentro de sus límites. El propósito fundamental de las organizaciones es la supervivencia y la estabilidad interna. Pero esto implica una multiplicidad de objetivos y funciones a través de los cuáles se alcanza la estabilidad, incluidas múltiples interacciones con el ambiente. La organización es un subsistema que forma parte de un

ambiente que consta de muchos sistemas dinámicamente interdependientes.

Además, se tiene:

2.4.3. Teoría sistémica: La quinta disciplina

Senge (1990), sostiene que toda entidad representa en sí misma un sistema, es decir, en tanto se tenga el propósito que todo marche de la mejor manera; pero, hacer que, en efecto sea así, o sea, que funcione requiere que cada miembro de la organización y esta, en su conjunto desarrollen cinco disciplinas, de tal forma que entre ellas exista complementariedad e integralidad. Estas disciplinas son el pensamiento sistémico, el dominio personal, los modelos mentales, la construcción de una visión compartida, el aprendizaje en equipo lo que deriva, en conjunto, en lo que denomina la quinta disciplina.

El pensamiento sistémico, es el que posee cada miembro de la entidad, pero sobre las acciones propias de la entidad, es decir, todos poseemos un amplio campo de conocimiento y especialización acerca de lo que se desarrolla, pero la puesta en práctica de manera organizada de aquello que se sabe corresponde la pensamiento sistémico, a cuanto lo hemos desarrollado y a la voluntad de compartir aptitudes y acciones que evidencian ese conocimiento en favor de la entidad, que lo muestren de manera organizada y coordinada.

El dominio personal, es el autoconocimiento de los que poseemos y en qué medida y cómo lo ponemos al servicio de la entidad, es decir, la gestión debe proveer todo lo necesario que permita al trabajador reflexionar sobre sus capacidades, y, sobre todo cómo planificar su trabajo para que sea provechoso.

Aquí también se observa el aspecto volitivo y la proclividad o necesidad que siente y tiene el trabajador por su perfeccionamiento continuo como elemento de poder para contribuir con el desarrollo institucional.

Los modelos mentales son esencia de la disciplina de trabajar mirando hacia adentro; aprendiendo a recordar las imágenes internas del mundo, sacarlas al frente y analizarlas. Además, incluye la posibilidad de crear comunicaciones abiertas en las que aplique la indagación persuasiva, de modo que las personas se sientan capaces de expresar sus sentimientos e influir en el resto.

Construir visiones compartidas surgen bajo el concepto de que el liderazgo inspira a las organizaciones, siendo capaz de compartir imágenes con el fin de crear. Es difícil encontrar alguna organización que haya crecido sin proponerse meta, respetar sus valores y que estas hayan sido compartidas. En las visiones genuinas la gente aprende porque le nace y lo desea, no porque se les obliga. Practicar una visión compartida supone adquirir aptitudes que configuren el compromiso genuino de los trabajadores en lugar de solo acatar órdenes. Cuando esta disciplina llega a ser dominada, los líderes evitarán imponer sus visiones a pesar de que sean sinceras.

El aprendizaje en equipo es una disciplina que debe empezar por el diálogo, la capacidad de los miembros para tener un pensamiento conjunto, pudiendo identificar percepciones que no se pueden lograr de modo individual. Para ello es importante revalorar los principios y el diálogo, integrándolos a un contexto contemporáneo. Ser disciplinados respecto al diálogo implica que hacer reconocimiento de los patrones de interacción que serán parte del aprendizaje en equipo, ya que al ser detectados y aflorados con creatividad acelerarán el aprendizaje, caso contrario atentará contra este.

La quinta disciplina que considera vital que las cinco disciplinas se desarrolle como un conjunto. Es un reto grande ya que es complejo integrar nuevas herramientas de modo separado que junto, teniendo los beneficios iguales. Por esto pensar de manera sistémica es la quinta disciplina, en la que se integran otras para traducirse en teoría y práctica. Si se prescinde esta orientación sistémica, la motivación desaparece. A través del pensamiento sistémico se tiene la visión compartida de otras disciplinas afines, modelos mentales, todo esto debe realizarse en equipo, aunque también dará aprendizaje individual.

Aprender en equipo va a permitir que se desarrollen aptitudes que funcionarán solo en equipos, de modo que se obtenga una figura amplia que permita trascender perspectivas individuales.

CAPÍTULO III

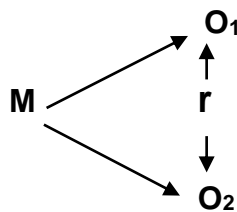
MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según Oseda, (2008, p.117), “El tipo de estudio de la presente investigación es aplicada porque persiguió fines de aplicación directos e inmediatos. Busca la aplicación sobre una realidad circunstancial antes que el desarrollo de teorías. Esta investigación busca conocer para hacer y para actuar”.

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN

Según Sánchez y Reyes, (1998, p.79). “La investigación correlacional, se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos a más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados. El esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la variable 1.

O₂ = Observación de la variable 2.

r = Correlación entre dichas variables.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

Según, Oseda (2008, p.120). “La población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma universidad o similares”.

En el caso de nuestra investigación, la población estuvo conformada por 37 docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali.

El mismo Oseda, (2008, p.122) menciona que “la muestra es una parte pequeña de la población o un subconjunto de esta, que sin embargo posee las principales características de aquella. Esta es la principal propiedad de la muestra (poseer las principales características de la población) la que hace posible que el investigador, que trabaja con la muestra, generalice sus resultados a la población”.

Debido a la renuencia para contestar los cuestionarios, se trabajó con un muestreo no probabilístico e intencional, es decir estuvo conformada por 28 docentes de esta misma Facultad.

3.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	DATOS A OBSERVAR
Encuesta	Cuestionario sobre compromiso institucional (autoría: Meyer y Allen, citados por De La Peña, 2016).	La descripción de los niveles de compromiso para con la Institución de parte de los docentes.
Encuesta	Cuestionario sobre autoevaluación con fines de acreditación (basado en las fuentes de verificación CONEAU, 2009).	La percepción de los docentes sobre si la carrera profesional de Educación secundaria: Idioma Inglés cumple con requisitos de autoevaluación.

3.5. TÉCNICA DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

El método fue cuantitativo, porque los datos recolectados se codificaron, cuantificándose para su procesamiento. (Barreto, 2006)

Para el procesamiento se empleó el paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS) en la versión 25.0; además, en coherencia con Barreto (2006), se realizó los siguientes procedimientos:

- Elaboración de base de datos.
- Tablas de distribución de frecuencias y de contingencia o cruzadas, para evidenciar la relación de las variables en las intersecciones.
- Pruebas de normalidad Shapiro-Wilk.
- Prueba de hipótesis Rho Spearman o r de Pearson, según resultado de la prueba de normalidad.

Índice Valorativo

Ambos instrumentos tuvieron como unidad de medida en una escala tipo Likert, de la siguiente manera:

- **Compromiso institución**
*Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni en acuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo.
- **Autoevaluación con fines de acreditación**
*Nunca, a veces y siempre.

Para efectos de la presente tesis, estas escalas tuvieron la siguiente relación:

TOTALMENTE EN DESACUERDO, EN DESACUERDO, NI EN ACUERDO equivale a un valor BAJO del nivel de compromiso institucional.

DE ACUERDO equivale a **REGULAR** del nivel de compromiso institucional.

TOTALMENTE DE ACUERDO equivale a **ALTO** del nivel de compromiso institucional.

SIEMPRE, equivale a un valor **EFICIENTE** del nivel de Conocimiento Autoevaluación con fines de acreditación.

A VECES equivale a un valor **REGULAR** del nivel de Conocimiento Autoevaluación con fines de acreditación.

NUNCA equivale a un valor **DEFICIENTE** del nivel de Conocimiento Autoevaluación con fines de acreditación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Tabla 1. Distribución de frecuencias: Compromiso institucional y dimensiones

	Compromiso institucional		Afectiva		Continuidad		Normativa	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0,0%	2	7,1%	0	0,0%	0	0,0%
Regular	25	89,3%	23	82,1%	25	89,3%	22	78,6%
Alto	3	10,7%	3	10,7%	3	10,7%	6	21,4%
Total	28	100,0%	28	100,0%	28	100,0%	28	100,0%

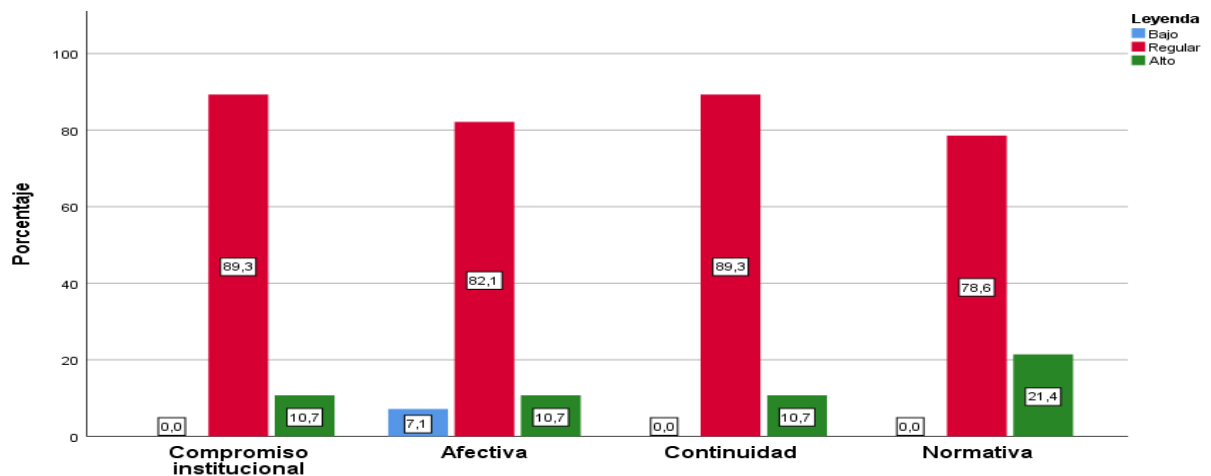


Figura 1. Compromiso institucional y dimensiones

Descripción:

La tabla y su figura muestran que, del total de la muestra, en cuanto a la variable Compromiso institucional: 89.3% la percibe en el nivel Regular y 10.7% en el nivel Alto. En cuanto a la dimensión Afectiva: 82.1% la percibe en el nivel Regular, 10.7% en el nivel Alto y 7.1% en el nivel Bajo. Respecto a la dimensión Continuidad: 89.3% la percibe en el nivel Regular y 10.7% en el nivel Alto. Y en cuanto a la dimensión Normativa: 78.6% la percibe en el nivel Regular y 21.4% en el nivel Alto.

Tabla 2. Distribución de frecuencias: Autoevaluación con fines de acreditación y dimensiones

	Autoevaluación con fines de acreditación		Génesis del proceso		Generación del proceso		Elaboración del informe final	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	1	3,6%	3	10,7%	1	3,6%	4	14,3%
Regular	17	60,7%	21	75,0%	17	60,7%	19	67,9%
Eficiente	10	35,7%	4	14,3%	10	35,7%	5	17,9%
Total	28	100,0%	28	100,0%	28	100,0%	28	100,0%

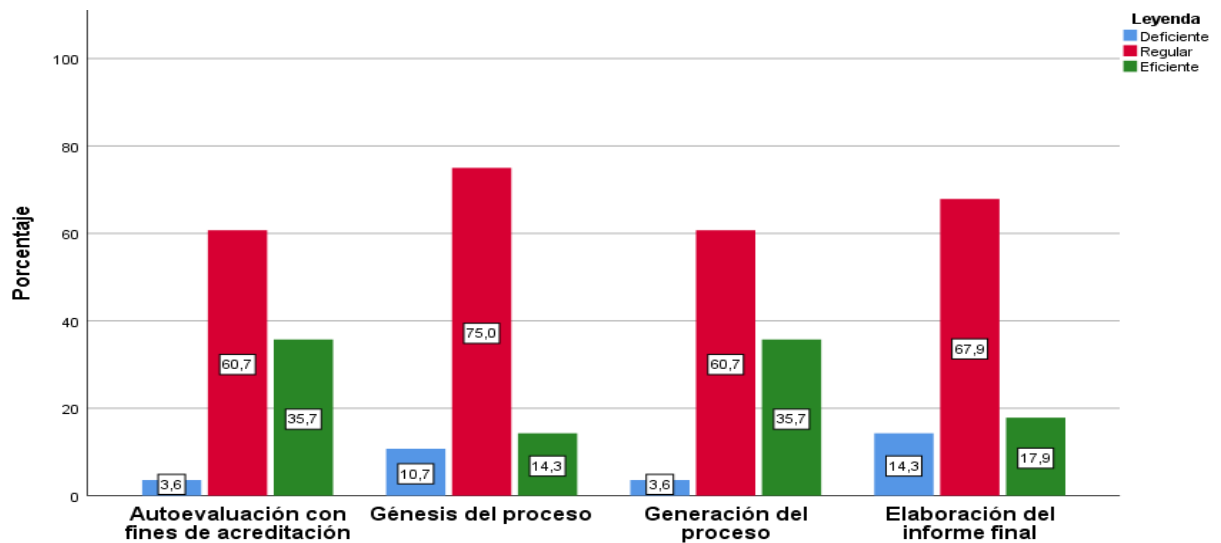


Figura 2. Autoevaluación con fines de acreditación y dimensiones

Descripción:

La tabla y su figura muestran que, del total de la muestra, en cuanto a la variable Autoevaluación con fines de acreditación: 60.7% la percibe en el nivel Regular, 35.7% en el nivel Eficiente y 3.6% en el nivel Deficiente. En cuanto a la dimensión Génesis del proceso: 75% la percibe en el nivel Regular, 14.3% en el nivel Eficiente y 10.7% en el nivel Deficiente. Respecto a la dimensión Generación del proceso: 60.7% la percibe en el nivel Regular, 35.7% en el nivel Eficiente y 3.6% en el nivel Deficiente. Y en cuanto a la dimensión Elaboración del informe final: 67.9% la percibe en el nivel Regular, 17.9% en el nivel Eficiente y 14.3% en el nivel Deficiente.

Tabla 3. Relación: Compromiso institucional*Autoevaluación con fines de acreditación

			Autoevaluación con fines de acreditación			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Compromiso institucional	Regular	Recuento	1	17	7	25
		% del total	3,6%	60,7%	25,0%	89,3%
	Alto	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	10,7%	10,7%
Total	Recuento	1	17	10	28	
	% del total	3,6%	60,7%	35,7%	100,0%	

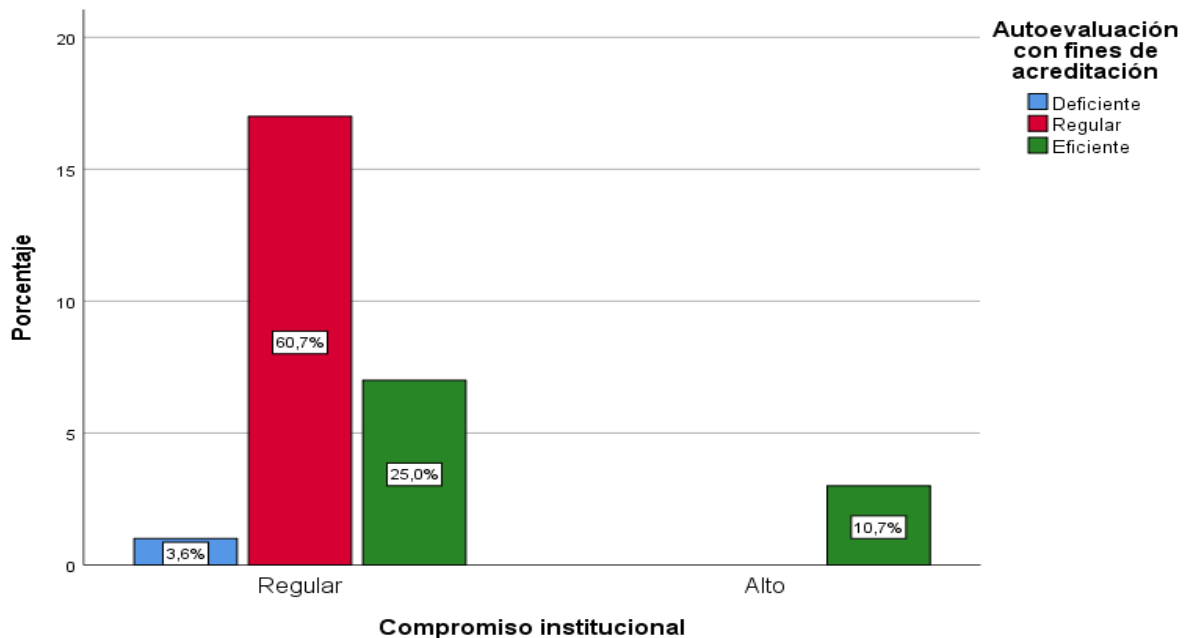


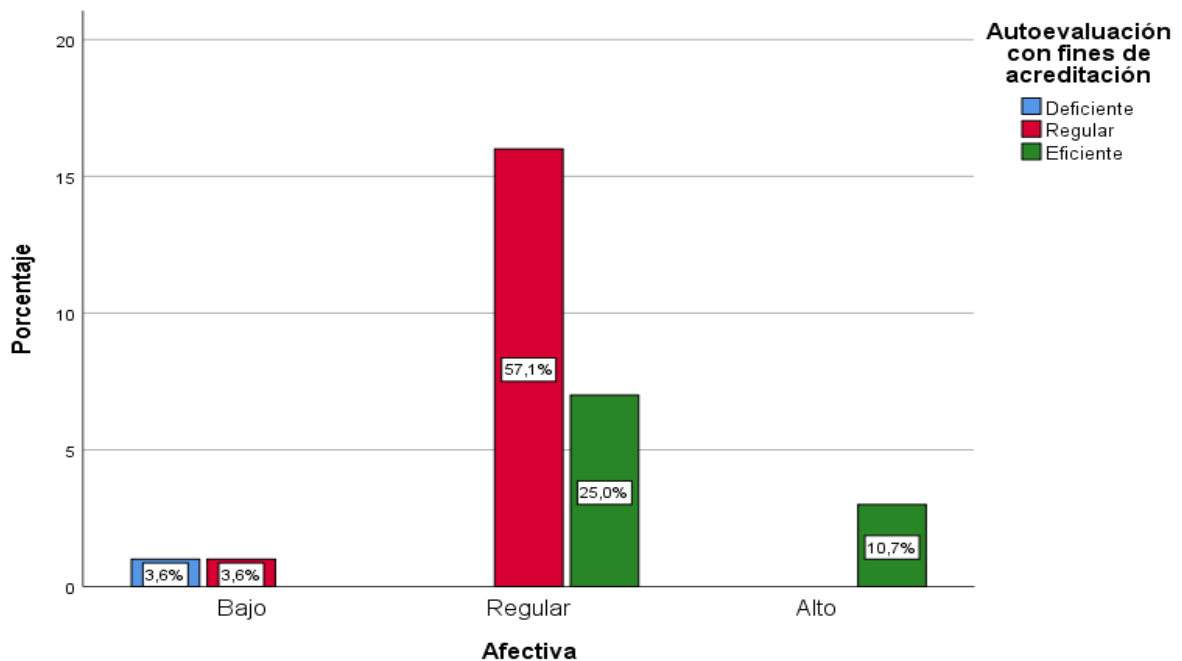
Figura 3. Relación: Compromiso institucional*Autoevaluación con fines de acreditación

Descripción:

La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 60.7%, percibe el compromiso institucional en el nivel Regular y, a su vez, percibe la variable Autoevaluación con fines de acreditación en el nivel Regular, en la sede de estudio.

Tabla 4. Relación: Afectiva*Autoevaluación con fines de acreditación

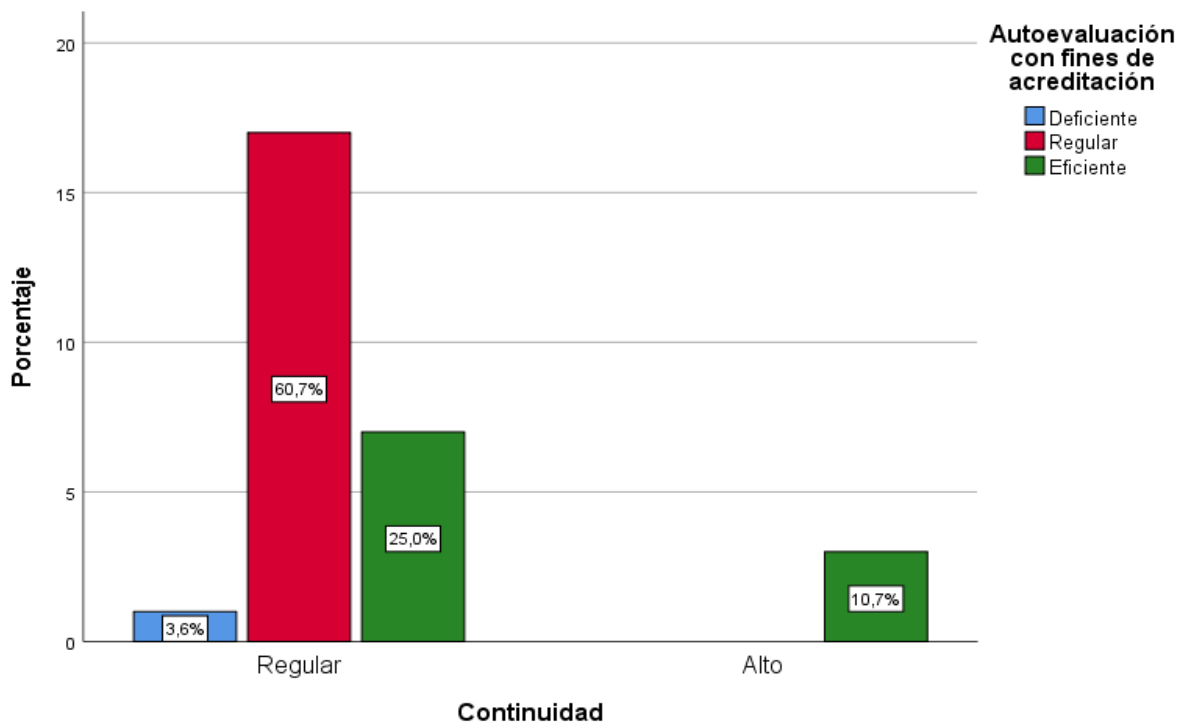
		Autoevaluación con fines de acreditación			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Afectiva	Bajo	Recuento	1	1	0	2
		% del total	3,6%	3,6%	0,0%	7,1%
	Regular	Recuento	0	16	7	23
		% del total	0,0%	57,1%	25,0%	82,1%
	Alto	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	10,7%	10,7%
Total	Recuento	1	17	10	28	
	% del total	3,6%	60,7%	35,7%	100,0%	

**Figura 4. Relación: Afectiva*Autoevaluación con fines de acreditación****Descripción:**

La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 57.1%, percibe la dimensión afectiva del compromiso institucional en el nivel Regular y, a su vez, percibe la variable Autoevaluación con fines de acreditación en el nivel Regular, en la sede de estudio.

Tabla 5. Relación: Continuidad*Autoevaluación con fines de acreditación

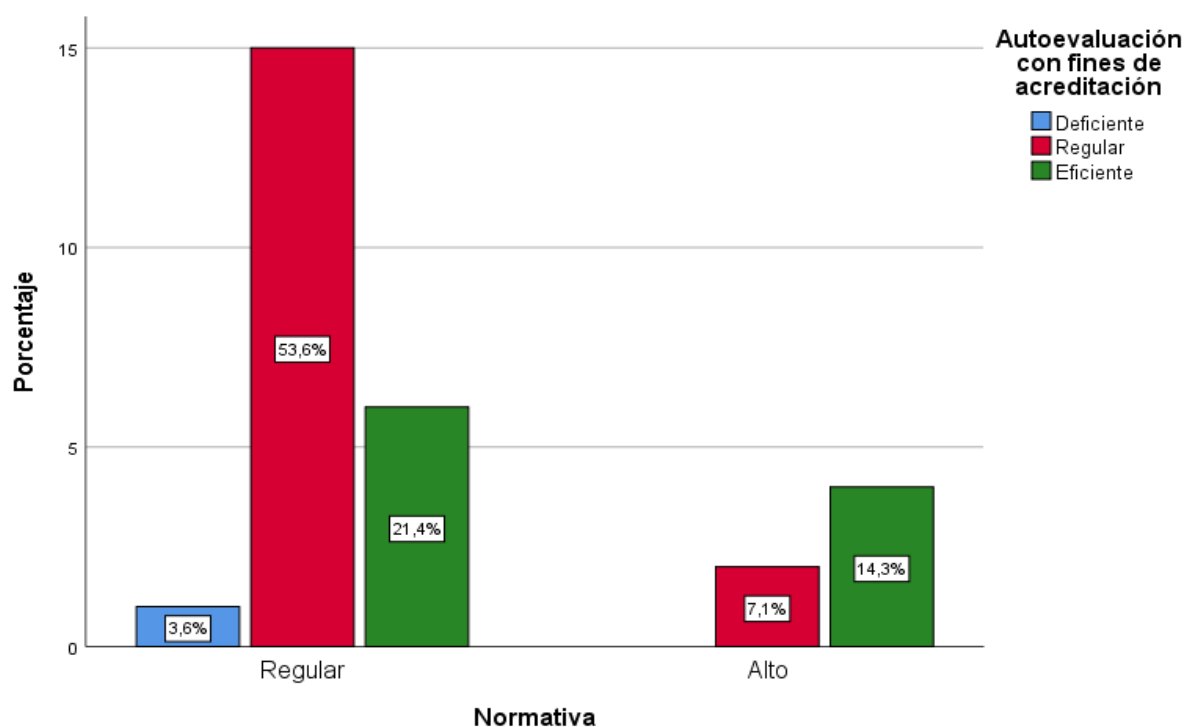
			Autoevaluación con fines de acreditación			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Continuidad	Regular	Recuento	1	17	7	25
		% del total	3,6%	60,7%	25,0%	89,3%
	Alto	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	10,7%	10,7%
Total		Recuento	1	17	10	28
		% del total	3,6%	60,7%	35,7%	100,0%

**Figura 5. Relación: Continuidad*Autoevaluación con fines de acreditación****Descripción:**

La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 60.7%, percibe la dimensión continuidad del compromiso institucional en el nivel Regular y, a su vez, percibe la variable Autoevaluación con fines de acreditación en el nivel Regular, en la sede de estudio.

Tabla 6. Relación: Normativa*Autoevaluación con fines de acreditación

		Autoevaluación con fines de acreditación			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Normativa	Regular	Recuento	1	15	6	22
		% del total	3,6%	53,6%	21,4%	78,6%
	Alto	Recuento	0	2	4	6
		% del total	0,0%	7,1%	14,3%	21,4%
Total		Recuento	1	17	10	28
		% del total	3,6%	60,7%	35,7%	100,0%

**Figura 6. Relación: Normativa*Autoevaluación con fines de acreditación****Descripción:**

La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 53.6%, percibe la dimensión normativa del compromiso institucional en el nivel Regular y, a su vez, percibe la variable Autoevaluación con fines de acreditación en el nivel Regular, en la sede de estudio.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La tabla 1 muestra que, en cuanto a la variable compromiso institucional, el mayor porcentaje (89.3%) es representado por el nivel regular en cuanto a la variable compromiso institucional; en cuanto a la dimensión afectiva, observamos que el 82.1% percibe en el nivel Regular, del mismo modo, el 89.3% percibe el mismo nivel en la dimensión continuidad y la última dimensión, dimensión normativa, también se encuentra en este nivel con el 78,6%.

Tal como lo menciona Loza (2014), en su investigación en la que concluyó que relacionando el compromiso organizacional obtendremos al compromiso afectivo con 56%, el compromiso continuo con 26% y el compromiso de tipo normativo con 18%.

La tabla 2 muestra el resultado en cuanto a la variable Autoevaluación con fines de acreditación, obteniéndose que la mayoría, representada por el 60.7%, se ubicó en el nivel Regular. La dimensión Génesis del proceso evidencia un 75% de percepción en el nivel regular; del mismo modo, la dimensión Generación del proceso percibe un 60.7% en el nivel regular, por último, en cuanto a la dimensión elaboración del informe final nos presenta un 67,9% que percibe el mismo nivel.

Del mismo modo, Rivera (2013) menciona, en su trabajo de investigación, que el nivel de compromiso que evidencia la institución privada, objeto de estudio, es medio. Los análisis estadísticos, en el que se ha medido las respuestas según una escala de opinión señalan, además, que el grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo.

La tabla 3, muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 60.7%, percibe el compromiso institucional en el nivel Regular.

Ante esto, La Teoría del comportamiento menciona que las necesidades del individuo de realizar su propio potencial y de auto desarrollarse continuamente. Esa tendencia se manifiesta en el deseo de ser más de lo que es y llegar a ser todo lo que puede ser. Su intensidad o manifestación también es muy variada debido a las diferencias individuales. Sin embargo, esto puede variar al no encontrar un apoyo externo, lo que puede influenciar en el cambio de perspectiva, lo que en ocasiones da como consecuencia el nivel regular sobre el compromiso institucional.

En contraste a la hipótesis general, el resultado 0.820 y su Sig.= 0.000 indican una relación altamente significativa entre las variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir sí existe correlación directa y significativa.

Las tablas 4, 5 y 6, respecto a la relación entre la variable compromiso institucional y las dimensiones de la segunda variable Autoevaluación con fines de acreditación (afectiva, continuidad, normativa), mostró que existe un porcentaje importante (mayores del 50%), que lo percibe en nivel regular.

La teoría del desarrollo organizacional, mencionados por French y Bell (citados por Chiavenato, 1999) afirman que el desarrollo organizacional como esfuerzo a largo plazo apoyado por la alta gerencia para mejorar los procesos de solución de problemas de renovación organizacional, en especial mediante un diagnóstico eficaz y colaborador, y la administración de la cultura organizacional (con énfasis especial en los equipos formales de trabajo, equipos temporales y cultura intergrupala), con la asistencia de un consultor-facilitador y el empleo de la teoría y tecnología de la ciencia aplicada al comportamiento, incluidas la acción y la investigación. Ante esto, deberíamos reflexionar como grupo de trabajo con el fin de subir de nivel regular a nivel alto.

5.1. DISCUSIÓN DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla 7. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
[Val] Compromiso de institucional	,200	28	,006	,929	28	,058
[Val] Afectiva	,184	28	,017	,942	28	,121
[Val] Continuidad	,168	28	,041	,931	28	,066
[Val] Normativa	,109	28	,200*	,959	28	,336
[Val] Autoevaluación con fines de acreditación	,158	28	,072	,938	28	,100

Tras la aplicación de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, se obtuvo que todas las variables involucradas en el contraste de hipótesis poseen una distribución no normal o no paramétrica, por lo tanto, corresponde la aplicación del estadístico Rho de Spearman.

Tabla 8. Correlaciones

		[Val] Autoevaluación con fines de acreditación
Rho de Spearman	[Val] Compromiso de institucional	,820
		,000
		28
	[Val] Afectiva	,491
		,008
		28
	[Val] Continuidad	,646
		,000
		28
	[Val] Normativa	,711
		,000
		28

5.2. CONTRASTE DE HIPÓTESIS GENERAL

- **Ho:** No existe una relación directa y significativa entre el compromiso institucional y la autoevaluación con fines de acreditación de la Carrera Profesional de Inglés en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali.
- **Ha:** Existe una relación directa y significativa entre el compromiso institucional y la autoevaluación con fines de acreditación de la Carrera Profesional de Inglés en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali.

Decisión:

El resultado 0.820 y su Sig.= 0.000 indican una relación altamente significativa entre las variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

5.3. CONTRASTE DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- **Ho₁:** No existe una relación directa y significativa entre el compromiso afectivo y la autoevaluación con fines de acreditación de la Carrera Profesional de Inglés en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali.
- **Ha₁:** Existe una relación directa y significativa entre el compromiso afectivo y la autoevaluación con fines de acreditación de la Carrera Profesional de Inglés en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali.

Decisión:

El resultado 0.491 y su Sig.= 0.008 indican una relación altamente significativa entre las variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

- **Ho₂:** No existe una relación directa y significativa entre el compromiso de continuidad y la autoevaluación con fines de acreditación de la Carrera Profesional de Inglés en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali.
- **Ha₂:** Existe una relación directa y significativa entre el compromiso de continuidad y la autoevaluación con fines de acreditación de la Carrera Profesional de Inglés en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali.

Decisión:

El resultado 0.646 y su Sig.= 0.000 indican una relación altamente significativa entre las variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

- **Ho₃:** No existe una relación directa y significativa entre el compromiso normativo y la autoevaluación con fines de acreditación de la Carrera Profesional de Inglés en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali.
- **Ha₃:** Existe una relación directa y significativa entre el compromiso normativo y la autoevaluación con fines de acreditación de la Carrera Profesional de Inglés en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali.

Decisión: El resultado 0.711 y su Sig.= 0.000 indican una relación altamente significativa entre las variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

CONCLUSIONES

Se concluye lo siguiente:

Existe una relación directa y significativa entre el compromiso institucional y la autoevaluación con fines de acreditación de la Carrera Profesional de Inglés en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, ya que, el resultado 0.820 y su Sig.= 0.000 indican una relación altamente significativa entre las variables.

Existe una relación directa y significativa entre el compromiso afectivo y la autoevaluación con fines de acreditación de la Carrera Profesional de Inglés en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, ya que, el resultado 0.491 y su Sig.= 0.008 indican una relación altamente significativa entre las variables.

Existe una relación directa y significativa entre el compromiso de continuidad y la autoevaluación con fines de acreditación de la Carrera Profesional de Inglés en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, ya que, el resultado 0.646 y su Sig.= 0.000 indican una relación altamente significativa entre las variables.

Existe una relación directa y significativa entre el compromiso normativo y la autoevaluación con fines de acreditación de la Carrera Profesional de Inglés en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, ya que, el resultado 0.711 y su Sig.= 0.000 indican una relación altamente significativa entre las variables.

SUGERENCIAS

Se sugiere lo siguiente:

A las autoridades de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, realizar acciones rápidas, según las exigencias de los procesos de acreditación que esta Universidad y la universidad peruana en su conjunto deben realizar en el marco del logro de la calidad.

Al área administrativa de la Universidad Nacional de Ucayali, desarrollar un mayor espíritu comprometido con la Institución y permitir, así, que exista fluidez en los procesos para la acreditación de las carreras profesionales, en este caso, Educación Secundaria-Especialidad Idioma Inglés.

A las autoridades de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, considerar personal exclusivo para que desarrolle de manera centralizada todo lo concerniente a la acreditación, sin dejar de lado el compromiso de los docentes, estudiantes y administrativos, debido a que se sobrecarga el trabajo de docencia con labores administrativas extenuantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antón, P. & Nafría, E. (2016). *Evaluación-acreditación de la educación superior en el Ecuador, metaevaluación y gestión académica de calidad*. Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid, España.
- Barreto, C. (2006). *Estadística básica*. Aplicaciones. Chimbote: Utex.
- Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria (2009). *Guía para la acreditación de carreras profesionales universitarias del CONEAU*. Lima: El Peruano.
- Decreto Supremo N° 018-2007-ED: Reglamento de ley del SINEACE.
- De La Peña, C. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad*. Tesis de licenciatura. Universidad César Vallejo, Perú.
- De La Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Perú.
- Días, J. (2007). *Acreditación de la educación superior en América Latina y el Caribe*. Artículo recuperado el 13 de octubre de 2016. Disponible en: <https://upcommons.upc.edu/handle/2099/7538>
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. Tesis de maestría. Universidad de Chile, Chile.
- Gómez, A. (2015). *Gestión del compromiso institucional y el desempeño docente del profesorado de la Universidad Peruana los Andes*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima-Perú.
- González, L. & Antón, C. (1995). Dimensiones del compromiso organizacional. En González, L., De La Torre, A. & De Elena, J.: *Psicología del trabajo y de las organizaciones, Gestión de recursos humanos y Nuevas tecnologías*.

Salamanca, Eudema (pp. 89-103). Recuperado el 23 de septiembre de 2016.

Disponible en:

<https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/125406/1/1995%20Gonz%C3%A1lez%20y%20Ant%C3%B3n.pdf>

Jaik, A., Tena, J. & Villanueva, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. En *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, número 19 año 10-2010. Recuperado el 23 de julio de 2015, disponible en:

www.academia.edu/.../_SATISFACCIÓN_LABORAL_Y_COMPROMISO_ORGANIZ...

Korniejczuk, V. (2003). La acreditación de la educación superior presencial y a distancia en Estados Unidos y México. En *Revista de Educación a distancia* (7). Artículo recuperado el 14 de octubre de 2016. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54700702>

Ley N° 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.

Loza, E. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Particular "Simón Bolívar" de la ciudad de Tarapoto*. Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres, Perú.

Morillo, J. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú.

Ojeda, M., Talavera, R. & Berrelleza, M. (2016). Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios. En *Sistemas, Cibernética e Informática*, volumen 13 - número 1-

año 2016. Recuperado el 23 de septiembre de 2016. Disponible en:
[http://www.iiisci.org/journal/cv\\$/ris-ci/pdfs/xa510qf15.pdf](http://www.iiisci.org/journal/cv$/ris-ci/pdfs/xa510qf15.pdf)

Oseña, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Perú: Ed. Pirámide.

Sánchez, H. y Reyes, C. (1998). *Diseño Metodológico para la Elaboración de Proyectos de Investigación a través del Camino Crítico (PERT – CPM)*. Documento de trabajo INIDE. Lima, Perú.

Segura, C. (2017). *Autoevaluación según modelo de acreditación para educación superior universitaria propuesta por SINEACE y el perfil profesional de la Escuela Profesional de Educación Física-Universidad Nacional Mayor de San Marcos percibida por estudiantes del X semestre, 2016*. Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

Senge, P. (1990). *La quinta disciplina*. Barcelona: Editorial Granica.

Pérez, R. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*. Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.

Pérez, C. (2013). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público*. Tesis de maestría. Universidad Autónoma de Nuevo León, México.

Rivera, O. (2013). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.

Tuesta, E. (2016). *La autoevaluación como parte del proceso de acreditación*. Tesis de doctorado, Universidad Señor de Sipán, Perú.

ANEXOS

ANEXO 1

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO: COMPROMISO INSTITUCIONAL



Estimado docente: Este cuestionario pretende recoger información acerca del nivel de compromiso institucional que se percibe en la Facultad en la que usted labora. Es anónimo, por lo que le pedimos honestidad en las respuestas. Escriba una equis (X) debajo de la opción que considere apropiada.

Reactivos	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Dimensión afectiva					
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.					
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.					
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización					
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.					
5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.					
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.					
Dimensión continuidad					
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.					
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.					

9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.					
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.					
11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.					
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.					
Dimensión normativa					
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.					
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.					
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.					
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.					
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.					
18. Siento que le debo mucho a esta organización.					

Muchas gracias.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO



CUESTIONARIO: AUTOEVALUACIÓN CON FINES DE ACREDITACIÓN

Estimado docente: Este cuestionario pretende recoger información acerca lo que se percibe en la Facultad sobre el proceso de autoevaluación con fines de acreditación que sigue la carrera profesional de Educación-Especialidad: Idioma Inglés. Es anónimo, por lo que le pedimos honestidad en las respuestas. Escriba una equis debajo de la opción que considere apropiada.

Reactivos	Nunca	A veces	Siempre
Génesis del proceso			
1. Conoce si se ha formado el Comité interno de calidad responsable de la autoevaluación con fines de acreditación para la carrera profesional de Educación Secundaria-Especialidad Idioma Inglés.			
2. Se ha difundido el documento oficial de reconocimiento del Comité interno de calidad responsable de la autoevaluación con fines de acreditación para la carrera profesional de Educación Secundaria-Especialidad Idioma Inglés.			
3. Este Comité interno de calidad ha elaborado el proyecto de autoevaluación de la carrera profesional de Educación Secundaria-Especialidad Idioma Inglés.			
4. Se ha difundido el documento oficial de reconocimiento del proyecto de autoevaluación de la carrera profesional de Educación Secundaria-Especialidad Idioma Inglés.			
Generación de información			
5. Se ha aplicado instrumentos de recolección de información a los docentes, acerca de la gestión en la carrera profesional de Inglés y en la Facultad.			
6. Se ha aplicado instrumentos para recoger datos sobre los planes y programas que se han implementado en la carrera profesional de Inglés y en la Facultad.			

7. Se ha aplicado instrumentos a los docentes acerca de los sistemas implementados en la carrera profesional de Inglés y en la Facultad.			
8. Se ha aplicado instrumentos a los docentes acerca de las investigaciones realizadas en la carrera profesional de Inglés y en la Facultad.			
9. Se ha aplicado instrumentos a los docentes acerca de sus publicaciones respecto de la carrera profesional de Inglés y de la Facultad.			
10. Se ha aplicado instrumentos a los docentes acerca de la proyección social en la carrera profesional de Inglés y en la Facultad.			
11. Se ha aplicado instrumentos a los docentes acerca de aspectos culturales en la carrera profesional de Inglés y en la Facultad.			
12. Se ha aplicado instrumentos a los docentes acerca de la propiedad intelectual en la carrera profesional de Inglés y en la Facultad.			
13. Se ha aplicado instrumentos a los docentes acerca de la práctica preprofesional en la carrera profesional de Inglés y en la Facultad.			
14. Se ha aplicado instrumentos a los docentes acerca de la infraestructura en la carrera profesional de Inglés y en la Facultad.			
15. Se ha aplicado instrumentos a los docentes acerca de grados y títulos en la carrera profesional de Inglés y en la Facultad.			
16. Se ha aplicado instrumentos a los docentes acerca de enseñanza-aprendizaje en la carrera profesional de Inglés y en la Facultad.			
17. Se ha aplicado instrumentos a los docentes acerca de recursos para la enseñanza-aprendizaje en la carrera profesional de Inglés y en la Facultad.			
18. Se ha aplicado instrumentos a los docentes acerca de la cultura organizacional en la carrera profesional de Inglés y en la Facultad.			
Elaboración del informe final			

19. Se ha socializado el informe final de autoevaluación de la carrera profesional de Inglés.			
20. Se ha recogido sugerencias de los docentes para la mejora del informe final.			
21. Se ha elaborado los planes de mejora para superar falencias.			
22. Se ha incorporado sugerencias para la optimización de los planes de mejora.			

Muchas gracias.

ANEXO 2**VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO



**FORMATO PARA LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN A
TRAVÉS DE JUICIO DE XPERTOS**

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Compromiso institucional y autoevaluación con fines de acreditación de la carrera profesional de Inglés en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, 2015”.

2. NOMBRES Y APELLIDOS DEL VALIDADOR

a) Carlos Alberto López Marrufo

Doctor en Administración de la Educación

Magíster en Educación: Comunicación y Literatura

Licenciado en Educación Secundaria-Especialidad: Lengua y Literatura

b) María Cristina Pérez Hidalgo

Magíster en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación

Licenciada en Educación Inicial y Primaria

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**Objetivo General**

a) Determinar si existe relación significativa entre el compromiso institucional y la autoevaluación con fines de acreditación de la Carrera Profesional de Inglés en

la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali.

Objetivos Específicos

- a) Determinar si existe relación entre el compromiso afectivo y la autoevaluación con fines de acreditación de la Carrera Profesional de Inglés en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali.
- b) Determinar si existe relación entre el compromiso de continuidad y la autoevaluación con fines de acreditación de la Carrera Profesional de Inglés en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali.
- c) Determinar si existe relación entre el compromiso normativo y la autoevaluación con fines de acreditación de la Carrera Profesional de Inglés en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali.

4. TIPO DE INVESTIGACIÓN

No experimental

5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Correlacional

6. NOMBRE(S) DEL (DE LOS) INSTRUMENTO(S)

- **Instrumento 1:** Cuestionario sobre compromiso institucional
- **Instrumento 2:** Cuestionario sobre autoevaluación con fines de acreditación

7. NOMBRE DE LOS AUTORES:

- Cuestionario sobre compromiso institucional Meyer, IP. y Allen, Natalie J. (1991)

- Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria (2009).

8. EVALUACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

a. Pertinencia de los reactivos en función de los objetivos:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1			
Instrumento 2			

b. Pertinencia de los reactivos en función de la variable:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1			
Instrumento 2			

c. Pertinencia de los reactivos en función de las dimensiones:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1			
Instrumento 2			

d. Pertinencia de los reactivos en función de los indicadores:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1			
Instrumento 2			

e. Comprensión de los reactivos:

Instrumento	Clara	Confusa
Instrumento 1		
Instrumento 2		

f. Cobertura temática del instrumento:

Instrumento	Total	Parcial
Instrumento 1		
Instrumento 2		

g. Corrección de los reactivos:

Instrumento	Correctos	Incorrectos
Instrumento 1		
Instrumento 2		

h. Precisión de los reactivos:

Instrumento	Precisos	No precisos
Instrumento 1		
Instrumento 2		

i. Pertinencia de las categorías u opciones de respuesta:

Instrumento	Pertinentes	No pertinentes
Instrumento 1		
Instrumento 2		

j. Número de reactivos:

Instrumento	Pertinente	No pertinente
Instrumento 1		
Instrumento 2		

Dr. Carlos Alberto López Marrufo

Mg. María Cristina Pérez Hidalgo

ANEXO 3

BASE DE DATOS

Nº	Afectiva		Continuidad		Normativa		Compromiso institucional		Génesis del proceso		Generación del proceso		Elaboración del informe final		Autoevaluación con fines de acreditación	
	Ptj.	Nvl.	Ptj.	Nvl.	Ptj.	Nvl.	Ttl.	Nvl.	Ptj.	Nvl.	Ptj.	Nvl.	Ptj.	Nvl.	Ttl.	Nvl.
1	19	2	20	2	20	2	59	2	6	2	22	2	7	2	35	2
2	18	2	19	2	21	2	58	2	6	2	21	2	7	2	34	2
3	19	2	17	2	17	2	53	2	6	2	21	2	7	2	34	2
4	16	2	20	2	20	2	56	2	5	1	20	2	5	1	30	2
5	19	2	22	2	18	2	59	2	5	1	23	2	5	1	33	2
6	19	2	22	2	22	2	63	2	8	3	23	2	7	2	38	3
7	15	2	22	2	23	3	60	2	6	2	22	2	8	3	36	2
8	18	2	22	2	23	3	63	2	6	2	24	3	6	2	36	2
9	20	2	20	2	23	3	63	2	6	2	24	3	8	3	38	3
10	22	2	17	2	19	2	58	2	8	3	19	2	6	2	33	2
11	22	2	20	2	18	2	60	2	5	1	24	3	6	2	35	2
12	21	2	21	2	21	2	63	2	7	2	24	3	7	2	38	3
13	20	2	20	2	19	2	59	2	6	2	21	2	8	3	35	2
14	19	2	22	2	21	2	62	2	8	3	23	2	7	2	38	3
15	14	1	16	2	20	2	50	2	6	2	17	1	4	1	27	1
16	22	2	18	2	18	2	58	2	7	2	20	2	6	2	33	2
17	9	1	19	2	16	2	44	2	6	2	20	2	5	1	31	2
18	15	2	20	2	17	2	52	2	6	2	21	2	6	2	33	2
19	22	2	22	2	20	2	64	2	7	2	25	3	8	3	40	3
20	25	3	26	3	23	3	74	3	6	2	26	3	6	2	38	3
21	21	2	21	2	22	2	64	2	6	2	23	2	7	2	36	2
22	19	2	16	2	19	2	54	2	7	2	22	2	7	2	36	2
23	20	2	20	2	22	2	62	2	8	3	24	3	7	2	39	3
24	22	2	22	2	20	2	64	2	6	2	23	2	6	2	35	2
25	19	2	22	2	21	2	62	2	7	2	25	3	6	2	38	3
26	29	3	23	3	24	3	76	3	7	2	26	3	7	2	40	3
27	20	2	20	2	19	2	59	2	7	2	21	2	7	2	35	2
28	26	3	26	3	23	3	75	3	6	2	24	3	8	3	38	3