

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

Relación entre compromiso organizacional y gestión educativa en los directores de educación primaria del Distrito de Tarma de la Región Junín, en el año 2018.

**Para optar el grado académico de Maestro en:
Gerencia e Innovación Educativa**

Autora:

Bach. Iris Rocio HUAYNATES ZAPATERO

Asesor:

Dr. Armando Isaías CARHUACHIN MARCELO

Cerro de Pasco – Perú – 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

Relación entre compromiso organizacional y gestión educativa en los directores de educación primaria del Distrito de Tarma de la Región Junín, en el año 2018.

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

**Dra. Eva Elsa CONDOR SURICHAQUI
PRESIDENTE**

**Mg. Ulises ESPINOZA APOLINARIO
MIEMBRO**

**Mg. Shuffer GAMARRA ROJAS
MIEMBRO**

DEDICATORIA

A mis padres, mi esposo, mis hijos. Con mucho amor, por su dedicación y aliento a continuar mis estudios.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, mi gratitud eterna a Dios por darme la vida y permitir lograr todos mis objetivos.

También hago extensivo mis agradecimientos a las instituciones y personas que hicieron posible el logro del objetivo propuesto.

- A la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Escuela de POSGRADO.
- A los miembros del jurado por sus orientaciones, que contribuyeron en la culminación del presente trabajo de investigación.
- A los directores de educación primaria del distrito de Tarma región de Junín.
- Al asesor por su apoyo y orientación en la ejecución y culminación con éxito de la presente tesis.
- A mis familiares, amigos y demás personas, que me apoyaron directa e indirectamente.

LA AUTORA

RESUMEN

La investigación no experimental planeó decidir la conexión entre el Compromiso Organizacional y la Gestión Educativa de los directores de Educación Primaria en la localidad de Tarma en la zona de Junín en el año 2018.

La investigación se creó en la región de Tarma, distrito de Junín en el año 2018, con un muestro de 26 directores de ambos géneros, extraídos de una población de 75 directores.

Según la técnica, para relacionar los factores del examen; se utilizó como instrumento la encuesta; cuyo resultado, luego del tratamiento fáctico con Rho de Spearman se encontró una correlación negativa débil de $- ,422$ entre los factores de la investigación. De esta manera, considerando lo expresado en la norma de elección, y existiendo pruebas medibles en la tabla de que la estimación de $p= ,032$ no es exactamente el nivel $p= ,05$, se descarta la teoría inválida y la especulación del examen que dice: La responsabilidad organizativa y la administración instructiva están conectadas en los supervisores de Educación Primaria de la localidad de Tarma de la zona de Junín en el año 2018 se reconoce.

Palabras clave: Compromiso, Organización, Gestión e Institución.

ABSTRACT

The non-trial research planned to decide the connection between Organizational Commitment and Educational Management of Primary Education directors in the locale of Tarma in the Junín area in 2018.

The exploration was created in the region of Tarma, Junin district in 2018, with an example of 26 directors of both genders, drawn from a populace of 75 administrators.

As per the technique, to relate the examination factors; the survey was utilized as an instrument; whose outcome, after the factual treatment with Spearman's Rho a powerless negative connection of - .422 was found between the investigation factors. In this manner, considering what was expressed in the choice standard, and there being measurable proof in the table that the estimation of $p = .032$ is not exactly the level $p = .05$, the invalid theory is dismissed and the examination speculation that says: Organizational responsibility and instructive administration are connected in the overseers of Primary Education in the locale of Tarma of the Junin area in 2018 is acknowledged.

Keywords: Commitment, Organization, Management and Institution.

INTRODUCCIÓN

La responsabilidad jerárquica hoy en día asume una parte vital ya que en cada asociación trabajamos con individuos y además estamos en el nuevo tiempo de la capacidad humana donde debemos comenzar con el cumplimiento de los representantes, en el cual los representantes deben relacionarse con su objetivo principal, visión y cualidades institucionales para lograr una verdadera responsabilidad (Senge, 1990, p. 13).

Meyer y Allen (1991, p. 712) llamaron la atención sobre el hecho de que la responsabilidad como estado mental se describe por la conexión entre un individuo y una asociación, que tiene resultados en cuanto a la elección de continuar en la asociación o abandonarla, de forma similar se establecieron tres elementos de la responsabilidad autoritaria: responsabilidad emocional, responsabilidad de normalización y responsabilidad de congruencia, etc.

El presente examen surge de la preocupación por explorar la conexión entre la responsabilidad jerárquica y la administración instructiva de los administradores de la escuela primaria de la prueba de investigación y en esta línea añadir a la mejora institucional de los lugares de instrucción para el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, que es la justificación principal la presencia de las fundaciones de instrucción.

El trabajo de examen se ha organizado como sigue:

Capítulo I: Se considera el planteamiento del problema, la formulación de objetivos y, asimismo, la importancia y alcances de la investigación.

Capítulo II: Se presenta el Marco Teórico, formado por los antecedentes de estudio, las bases teóricas-científicas, definición de términos básicos, hipótesis y variables en relación al problema planteado.

Capítulo III: Está constituida por la Metodología, donde se considera el tipo de diseño de investigación, población y muestra, el método, descripción de las técnicas e instrumentos de recolección de datos que se utilizaron en la investigación.

Capítulo IV: Está formada por la presentación de resultados a través de tablas y gráficos estadísticos con sus respectivos análisis.

Finalmente se ha considerado las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

La autora

INDICE

Pág.

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

INDICE

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

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

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio.....	8
2.2. Bases teóricas – científicas	12
2.3. Definición de términos básicos	26
2.4. Formulación de hipótesis	27
2.4.1. Hipótesis general.....	27
2.5. Identificación de variables	28
2.6. Definición operacional de variables e indicadores	28

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y nivel de investigación	29
3.2. Método de investigación	29
3.3. Diseño de investigación	30
3.4. Población y muestra	30
3.4.1. Población.....	30
3.4.2. Muestra.....	30
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	31
3.7. Tratamiento estadístico	31
3.8. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	31

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	34
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados	34
4.3. Prueba de hipótesis (Nivel Inferencial).....	39
4.4. Discusión de resultados.....	41

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Universia Perú (2014) alude a que el informe de Deloitte Perú recoge la preocupación de la alta dirección por la ausencia de responsabilidad, que se convierte en ausencia de cultura jerárquica. Las asociaciones necesitan actividades que les permitan fabricar un carácter, creando un sentimiento de tener un lugar entre los trabajadores.

Algo más de la mitad de los encuestados a nivel de jefes expresaron que no tienen ninguna metodología para mejorar el tema de la responsabilidad laboral. Por otro lado, el 12% dice tener un programa que intenta caracterizar y construir la cultura corporativa. Por último, el 7% de los estudiados dice tener un grado de sorprendente en lo que se refiere a la dinamización del compromiso de los trabajadores y la retención de sus representantes.

Posiblemente los principales patrones estén relacionados con la iniciativa. El 86% de los encuestados cree que la ausencia de administración es un "inconveniente

significativo", y el 50% lo considera "vital". El informe global "Deloitte Business Confidence Report 2014" muestra que solo el 49% de los directores de rango se ven a sí mismos como centrados en la animación y creación de ejercicios que mejoren la iniciativa dentro de sus organizaciones.

El 85% de los encuestados considera que el "aprendizaje y el avance" son de importancia clave. Sin embargo, sólo se mostraron dispuestos a imaginárselo cuando se les llamó la atención sobre el hecho de que el déficit de avance obstaculizaría el desarrollo de su organización. Entretanto, el 80% afirma que las capacidades de la mano de obra son un factor de necesidad.

En el entorno laboral, hay numerosos factores que influyen en el trabajador y que afectan enormemente a la marcha de la asociación. Entre estos factores, descubrimos la responsabilidad autoritaria, que es la variable de esta investigación; las asociaciones deben considerar que los especialistas realizados serán trabajadores participantes. Esto ayudará a expandir o animar la rentabilidad de la asociación y el trabajo viable de ellos mismos (Herzberg, 1959), es igualmente una expresión mental que retrata la conexión entre un individuo y una asociación, que tiene resultados en cuanto a la elección de continuar en la asociación o dejarla (Meyer y Allen, 1991).

Hay algunos factores que influyen en la responsabilidad jerárquica. El componente principal es la satisfacción con la correspondencia que reciben. Según Ayón, P (2006), la información es un componente esencial en la asociación y si se quiere una rentabilidad más destacada, se debe establecer un marco de correspondencia; para ello, el maestro debe considerar el entorno de las multitudes beneficiarias o destinatarias, teniendo en cuenta sus pensamientos,

valores, información sobre el asunto, circunstancia en cuanto a la asociación (posición dentro del diagrama jerárquico en caso de que sea una multitud interior o exterior), imagen que tienen de ella, nivel social, etc., y evaluar la información y la importancia de un especialista en el espacio de información.

Adicionalmente es fundamental contar con una facultad relacionada con el pensamiento jerárquico y con las metodologías que la organización desea ejecutar en su espacio de trabajo. Gracias a esta identificación, las perspectivas y prácticas aceptadas por los representantes colaborarán con el cumplimiento de las metas, además, se disminuirán los esfuerzos para realizar cambios en los esquemas y ciclos de trabajo (Chávez Hernández, 2008). Básicamente, en todos los niveles de autoridad, comenzando por los directores y supervisores, se debe enviar un mensaje y una imagen de confianza dependiente de la fiabilidad, la autenticidad y el deber con la organización y, esencialmente, con su fuerza de trabajo, que les permita distinguir y centrarse en la organización, produciendo y fabricando tranquilamente creencias que se convertirán en mejores resultados tanto a nivel monetario como a nivel humano (Thompson 2012).

La siguiente parte de la responsabilidad es la ayuda autorizada, para ellos comprobamos en un examen que investiga la conexión entre la responsabilidad jerárquica y la impresión de la ayuda jerárquica en los educadores universitarios en California, la exploración aporta dos componentes a la conversación:

- Los docentes presentan un compromiso organizacional moderado-alto.
- Respecto al rol del apoyo organizacional en el entorno laboral, los docentes.

Consideran que las actividades realizadas por la asociación centradas en su prosperidad y la valoración de su compromiso con los objetivos son buenas e

incrementan la satisfacción laboral y el objetivo de permanecer en la organización.

Desde un punto de vista, la ayuda de la asociación añade al trabajador la inclinación de que es una pieza importante de la organización, favorece un estado de ánimo superior y ve su trabajo como un movimiento más encantador, lo que es útil para su ejecución laboral, y en cuanto a la relación con la ayuda autorizada aparente y la responsabilidad jerárquica, se rastreó que la relación obtenida era positiva y crítica, aclarando que, a un grado innegable de ayuda autorizada aparente por los instructores, la responsabilidad autorizada también lo será. (Ojeda, Talavera y Berrelleza, 2016).

Un análisis sobre los factores responsabilidad jerárquica y administración instructiva, realizado en administradores de algunas Instituciones Educativas del nivel Primario, descubre que:

- - El 25% de los directivos piensan en trabajar en otras organizaciones instructivas.
- - El 60% de los administradores expresan que podrían dejar sus cargos cuando se presenten diferentes ocasiones.
- - El 40% de los directivos expresan que no están excepcionalmente contentos con el trabajo que realizan.
- - El 58% de los directores dicen que no se sienten "sinceramente unidos" a esta entidad.
- - El 30% de los directores acepta que hay otras organizaciones de instrucción donde los jefes sienten que tienen un bajo grado de responsabilidad laboral.

- - El 18% de los directores piensan que son temporales sus cargos que ostentan.

1.2. Delimitación de la investigación

a. Espacio geográfico

- Región: Junín
- Provincia: Tarma
- Distrito: Tarma

b. Contenido

Variable 1: Compromiso organizacional

Variable 2: Gestión educativa

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y gestión educativa de los directores de Educación Primaria del distrito de Tarma de la región Junín en el año 2018?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es nivel de compromiso organizacional de los directores de Educación Primaria del distrito de Tarma de la región Junín en el año 2018?
- b. ¿Cómo es nivel de la gestión educativa de los directores de Educación Primaria del distrito de Tarma de la región Junín en el año 2018?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y gestión educativa de los directores de Educación Primaria del distrito de Tarma de la región Junín en el año 2018.

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Determinar el nivel de compromiso organizacional de los directores de Educación Primaria del distrito de Tarma de la región Junín en el año 2018.
- b. Determinar el nivel de la gestión educativa de los directores de Educación Primaria del distrito de Tarma de la región Junín en el año 2018.

1.5. Justificación de la investigación

La mejora de esta exploración sobre la conexión entre la responsabilidad jerárquica y la administración instructiva de los directores de los establecimientos instructivos a nivel esencial en la localidad de Tarma, sometida a algunos propósitos, por ejemplo:

a. Constituirse como antecedente de estudio.

La motivación de esta exploración es establecer la razón hipotética de la fuerza de la conexión entre estos factores en la realidad, que luego se llenará como base para la mejora de diferentes investigaciones.

b. Formular sugerencias

El examen nos permitió detallar ideas para mejorar la responsabilidad jerárquica de los directores de las organizaciones instructivas a nivel esencial en la jurisdicción de Tarma.

c. Disponibilidad de instrumentos de investigación

Los instrumentos de indagación, por ejemplo, la Escala de responsabilidad autorizada y la encuesta sobre la administración de la instrucción debidamente aprobada, servirán para analizar la condición de los factores en los administradores de los establecimientos de instrucción en diferentes entornos.

1.6. Limitaciones de la investigación

- Tenemos poco tiempo para concentrarnos por dentro y por fuera, ya que somos educadores con obligación escolar y reglamentaria en nuestras instituciones educativas. Además, el Ministerio de Educación solicita nuestra ejecución instructiva.
- Pocos expertos tienen experiencia práctica en el examen de instrucción en nuestra circunstancia actual para impulsarnos.
- Bajo grado de avidez con respecto a los jefes para dar información debido al entusiasmo de los expertos que aún está claro en nuestra circunstancia actual.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

- a. Claude Rocha, Mariana (2007). Dirigió una investigación sobre "Tres componentes de la responsabilidad jerárquica: prueba reconocible, participación y confiabilidad", en la que detalló los fines que la acompañan
 - Los resultados adquiridos en esta investigación reflejan que más de la mitad de los individuos revisados muestran una alta responsabilidad jerárquica, mostrando un sólido segmento de identificación y dedicación. No obstante, los resultados de la participación permiten interpretar que el grupo estudiado aún está construyendo esta sensación de tener un lugar.
 - Asimismo, la organización examinada muestra ciertas cualidades en cuanto a la fuerza de trabajo típica (agentes de copia y almacén, mensajeros y guardianes), que se distinguen por sus significativos grados de participación, mostrando que son los más incorporados. Por otra parte,

la fidelidad en esta asociación parece surgir antes de lo que se piensa, teniendo en cuenta que los individuos que no tienen más de 6 años de antigüedad en el puesto son los que acaban siendo más honestos.

- Es imprescindible precisar que existen algunos factores de peligro en la consecución de la responsabilidad autoritaria. Según la preparación, un individuo con un título universitario no garantiza a la organización un grado de responsabilidad suficiente, lo mismo ocurre con los niveles progresivos altos que muestran una menor inclinación en la declaración de responsabilidad de la compañía.
 - Parece ser que no es suficiente que la asociación controle la rotación y el absentismo, y que acentúe y remunere la ejecución. En conjunto, para que el representante se desenvuelva con facilidad en el puesto de trabajo, es imprescindible garantizar que se creen grados satisfactorios de responsabilidad autoritaria.
- b. Loli Pineda Alejandro (2007), dirigió un examen sobre la "Responsabilidad jerárquica de los especialistas de una Universidad Pública", en el que detalló los fines que la acompañan:
- En términos usuales, el nivel más elevado de individuos se sitúa en una clase ordinaria de responsabilidad autoritaria, seguido de otra reunión con una responsabilidad jerárquica baja y una tercera con una responsabilidad jerárquica alta.
 - Por otra parte, no existe ninguna relación entre la responsabilidad organizacional y los factores de segmento: sexo, estado conyugal y nivel de escolaridad alcanzado. En definitiva, estos factores de segmento no

son factores de separación. No hay ningún cambio con la intercesión de estos factores.

c. Rivera Carrascal, Oscar. (2010) dirigió una investigación sobre "La responsabilidad autorizada de los instructores en una organización instructiva privada de Lima Metropolitana y su conexión con los factores del segmento", en la que formó los fines adjuntos:

- El nivel de responsabilidad de la compañía de la fundación de instrucción privada que se examina es medio. Los exámenes fácticos, en los que se estimaron las reacciones mediante una escala de evaluación, muestran además que el nivel de responsabilidad jerárquica emocional y la progresión son mentalidades aparecidas por los educadores en un grado más notable que la responsabilidad normalizadora.
- En cuanto a las cualidades más notables, se observa que el sexo femenino prevalece en el nivel de responsabilidad jerárquica más significativo entre los sujetos de la exploración en la totalidad de sus factores. Este extremo se une a la exploración que expresa que las damas tienen mayor responsabilidad e imprime una separación de la disyuntiva anterior del sujeto examinado respecto al factor sexo.

d. Rojas D. (2013) dirigió una investigación La gestión educativa y su influencia en la planificación estratégica en Iquitos, Perú. En ella formó los subsiguientes terminaciones:

- La administración educativa impacta en el ordenamiento esencial de los establecimientos educativos del nivel auxiliar de Iquitos; en consecuencia, fue factible reconocer el impacto de la administración instructiva y sus consecuencias en el ordenamiento esencial de la

administración de las fundaciones educativas del nivel optativo de Iquitos. De igual manera, se aplicó un ordenamiento administrativo en las Instituciones Educativas del grado auxiliar de Iquitos y se ilustraron los impactos de la administración instructiva en el ordenamiento esencial de las Instituciones Educativas del tercer tramo educativo de Iquitos.

- De manera similar se arribó a nuestra conjetura: La administración educativa incide en el ordenamiento esencial de las entidades educativas de nivel secundario en la ciudad de Iquitos.
- e. Quintero Romero, N. (2013) dirigió una investigación sobre Diseño de una metodología de administración instructiva para mejorar los niveles de concurrencia en el colegio Rafael Uribe de Ciudad Bolívar, en la primera parte de la jornada, en la Pontificia Universidad Javeriana. En ella figuró los fines siguientes:
- Estamos convencidos de que el educador debe convertirse en un regulador social en el sistema social que se vive dentro del establecimiento. Explicar que proponemos el plan de un sistema de Gestión Educativa para mejorar los grados de Convivencia en el Colegio Rafael Uribe, reunión de la mañana. Esta metodología es específica y explícita como lo indican los fines extraídos de los estudios y reuniones con el área instructiva local, el nuevo plan es la consecuencia de la sensación de unión de instructores y directivos, apoderados y alumnos.
 - Asimismo, se infiere que la etapa de afinamiento, aceptación y respaldo no debe ser evitada bajo ninguna condición en un ciclo de cambio jerárquico o instructivo. Asimismo, se presume que el área local de instrucción y, más explícitamente, los instructores, tutores y alumnos

proponen la ejecución de un nivel más elevado de interés para los alumnos en su propia medida y en la medida del arreglo escolar. El alistamiento y la preparación institucional deben ser constantes, en todo caso cada dos meses; este movimiento es fundamental para disfrazar el nuevo sistema.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Compromiso organizacional

2.2.1.1. Concepto

Chiavenato, (2007) acepta que la responsabilidad autoritaria es la inclinación y la comprensión de lo ocurrido y de lo que ocurre en varios momentos de la asociación, así como la disposición y el reparto de los objetivos de la asociación por la totalidad de sus miembros. Aquí no hay lugar para la distancia de los trabajadores, pero sí para la responsabilidad representativa.

La responsabilidad autorizada es presumiblemente un indicador superior de la ejecución y el compromiso de los recursos humanos, ya que es una reacción más mundial y sufriente para la asociación en general que el cumplimiento del trabajo. Un representante puede estar decepcionado con un trabajo concreto, aunque lo considere una circunstancia breve, pero no sentirse decepcionado con la asociación en general. Sin embargo, cuando la decepción alcanza a la asociación, la gente probablemente va a pensar en la abdicación (Robbins, 2007).

La extraordinaria prueba actual de los Recursos Humanos el ejecutivo radica en hacer valiosos dispositivos a través de los

cuales el personal puede conseguir centrarse en los destinos jerárquicos y consiguió coordinado en la organización, para obtener beneficios manejables y duraderos en el largo plazo. El Compromiso Jerárquico puede ser uno de los instrumentos que la Dirección de Recursos Humanos necesita para examinar la prueba de distinción con los destinos autoritarios, la constancia y la vinculación de los representantes con su entorno laboral. Por lo tanto, si los representantes se distinguen profundamente y se asocian con la asociación en la que trabajan, más destacada será la probabilidad de que permanezcan en ella.

De este modo, unos grados de responsabilidad importantes permitirán mantener las capacidades agregadas creadas y los beneficios razonables y duraderos que la asociación ha tenido la opción de lograr. El objetivo de este trabajo es examinar la estimación del Compromiso Organizacional como dispositivo de RRHH de la junta directiva.

La información no es suficiente para abordar cada uno de los problemas y cumplir los objetivos y metas de la asociación; es esencial una progresión de capacidades, habilidades y perspectivas. Tal vez la principal mentalidad sea la disposición de obligación hacia la organización para lograr una ventaja típica.

No obstante, Arias (2001) señala que en las naciones creadas la cuestión de la responsabilidad se ha concentrado de arriba a abajo. A diferencia de las naciones inmaduras, no hay casi ningún

examen sobre este asunto. No obstante, el enorme número de organizaciones y asociaciones en México, no existe una investigación interna y externa sobre la responsabilidad autoral en nuestro país.

El término obligación con la asociación tiene algunas implicaciones, a continuación, se presenta una breve descripción de la misma. En 1977 Steers (citado por Arias, 2001) caracterizó la responsabilidad “como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización”.

La responsabilidad jerárquica o dedicación representativa es caracterizada por Davis y Newstrom, (2002) como "el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella".

El compromiso laboral es caracterizado por los creadores anteriormente mencionados como "cuánto se inundan los representantes en su trabajo, ponen tiempo y energía en él, y consideran el trabajo como una pieza central de sus vidas" (Davis y Newstrom, 2001).

2.2.1.2. Importancia del compromiso organizacional

La responsabilidad jerárquica ha sido quizás el factor más examinado en la conducta organizacional; una de las razones es que pocos exámenes han demostrado que la obligación con la asociación será en general un indicador superior de la rotación y la prontitud.

La responsabilidad jerárquica va más allá de la firmeza y el compromiso dinámico con el cumplimiento de los objetivos de la autoridad; la responsabilidad es una actitud hacia el trabajo (Hellriegel y Colbs, 1999).

La expresión “ponerse la camiseta” puede sonar hasta cierto punto a conversación, pero en realidad, en el campo de la investigación del cerebro autoritario, esta conexión cercana entre un trabajador y su organización ha supuesto una preocupación entre los investigadores de este campo desde mediados de la década de 1980.

Arciniega (2002) hace referencia a que las revisiones se han centrado fundamentalmente en diseccionar cuáles son las principales prácticas que determinan en cada uno de los potenciales valores que pueden conectar a un trabajador con su organización, y obviamente, qué elementos o factores inciden en el avance de estos valores para lograr la asociación en el trabajo.

Ha considerado este arreglo de vínculos que mantienen a un sujeto unido a una organización específica, la obligación jerárquica, y más adelante subraya que la investigación de la labor autorizada ha tenido la opción de prever con mayor convicción la realización de la actividad de un socio.

Asimismo, sostiene que hay pruebas de que las asociaciones cuyos individuos tienen grados de responsabilidad innegables son las que

registran grados significativos de ejecución y eficiencia y bajos índices de incomparecencia.

Además, el nivel de responsabilidad refleja en su mayor parte la coincidencia del representante con la meta y los objetivos centrales de la organización, su capacidad de comprometer sus esfuerzos para su satisfacción y su propósito de seguir trabajando en el establecimiento (Davis y Newstrom, 1999).

No obstante lo anterior, la responsabilidad jerárquica se suma a la investigación de la conducta de los recursos humanos de forma exhaustiva, ya que es una reacción más global y duradera a la asociación en general que la satisfacción laboral. Un trabajador puede estar decepcionado con un trabajo concreto, aunque lo considere una circunstancia permanente, pero no sentirse decepcionado con la asociación en general. En cualquier caso, cuando la decepción llega a la asociación, es probable que se piense en la remoción (Robbins, 1999).

En consecuencia, para las asociaciones, la conexión entre la responsabilidad autorizada y la rotación es posiblemente la principal variable, dado que cuanto más excepcional es la obligación del trabajador con la asociación, más inseguro es que la persona en cuestión se marche. Además, resulta que la responsabilidad sólida se relaciona con una baja incomparecencia y una eficacia generalmente elevada. La participación en el trabajo (llegar según lo previsto y faltar poco tiempo) es en general mayor

para los representantes con una sólida responsabilidad de autoridad. Además, los individuos dedicados estarán en general más coordinados objetivamente e invertirán menos energía en el trabajo, con un efecto positivo en las proporciones medias de eficiencia (Hellriegel et al., 1999).

Otro factor vital en la obligación con la asociación es, sin duda, la realidad de interesarse por una asesoría reguladora o una elección cooperativa. Evidentemente, existen diversos grados y tipos de cooperación. Aquí, en cualquier caso, se hace referencia a la obligación de la persona con la asociación, por lo que se compromete con elecciones que le influyen como individuo de la asociación. Por supuesto, tiene voz y voto allí, ante el diseño mayor. Además, este tipo de apoyo también le promete la posibilidad de participar en los premios que surgen de la coordinación en la reunión que constituye el marco (Katz y Kahn, 1986).

La increíble prueba actual de Recursos Humanos la junta radica en hacer valiosos aparatos a través de los cuales la fuerza de trabajo puede conseguir centrado en los objetivos autoritarios y consiguió incorporado en la organización, para adquirir beneficios prácticos y duraderos después de algún tiempo.

El Compromiso Jerárquico puede ser uno de los componentes que la Dirección de Recursos Humanos necesita para investigar la prueba reconocible con los destinos autoritarios, la devoción y la

vinculación de los representantes con su entorno de trabajo. En este sentido, si los representantes se sienten profundamente distinguidos y comprometidos con la asociación en la que trabajan, la probabilidad de que permanezcan en ella es mayor.

En este sentido, grados importantes de responsabilidad permitirán mantener el conjunto de capacidades creadas y los beneficios razonables y duraderos que la asociación ha tenido la opción de lograr (Claure y Böhr, 2003).

2.2.1.3. Teorías sobre compromiso organizacional

La presente investigación se centra en la hipótesis de la responsabilidad jerárquica propuesta por Meyer y Allen (1991), estos creadores caracterizaron esta responsabilidad en tres clasificaciones como progresiva (dirección basada en el coste y la necesidad: vínculo, el efecto posterior de las empresas después de algún tiempo con no muchas opciones de trabajo), normalizadora (compromiso moral o deber: compromiso moral, creado por el trabajador, para ser remunerado con beneficios por la asociación), emocional (dirección llena de sentimiento, querer: premios mentales. Conexión entusiasta del representante. Identificación e inclusión en la asociación)

Meyer y Allen (1991) muestran que el factor regular en estas tres formas de tratar la responsabilidad jerárquica es la visión de que la responsabilidad es una expresión mental que describe la relación del trabajador con la asociación y tiene sugerencias para la

elección de proceder o cesar la residencia del representante con la asociación.

La responsabilidad de duración alude a la atención de los gastos relacionados con la salida de la asociación. Los representantes, cuyo vínculo esencial con la asociación depende de la responsabilidad de coherencia, permanecen en la asociación desde que lo necesitan.

La responsabilidad de regularización refleja la conciencia de las expectativas de los demás para seguir trabajando. Los representantes, con un nivel innegable de esta responsabilidad, sienten que deben permanecer; y, la responsabilidad llena de sentimientos refleja la conexión entusiasta ("ID con") y la inclusión de los trabajadores en la asociación. Los representantes con una sólida responsabilidad emocional proceden a su relación de funcionamiento ya que necesitan hacerlo.

Meyer y Allen (1991) consideran que los estados mentales que describen los tres tipos de responsabilidad no están fundamentalmente desvinculados; en consecuencia, aluden a segmentos de responsabilidad autoritaria en lugar de tipos, ya que parece más sensato que un trabajador pueda encontrarse con cada uno de los tres tipos de obligación en grados cambiantes. Un trabajador, por ejemplo, puede sentir un poderoso impulso y necesidad de permanecer, sin embargo, poco compromiso para hacerlo; otro puede sentir poco anhelo, una necesidad moderada y

un compromiso sólido, etc. Una ramificación importante de la encuesta sobre la responsabilidad de esta manera es que se puede confiar en que los diferentes tipos de responsabilidad se comuniquen para influir en la conducta del trabajador.

2.2.2. Gestión educativa

2.2.2.1. Concepto

La revista Educando (2015) alude a que la Gestión Educativa avanza en el aprendizaje de los alumnos, los educadores y el área local de instrucción en general a través de la producción de una unidad de aprendizaje.

La gestión educativa es un ciclo orientado a fortalecer los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener el autogobierno institucional, dentro del sistema de arreglos públicos, y mejora los ciclos académicos para reaccionar a los requerimientos educativos locales y cercanos.

Desde el punto de vista de la instrucción, avanza el aprendizaje de los estudiantes, los instructores y el área local de instrucción en general, a través de la formación de un área local de aprendizaje donde las fundaciones de instrucción se perciben colectivamente de individuos en conexión incesante que son responsables de la mejora duradera del aprendizaje de los estudiantes, para enmarcarlos indispensablemente para ser individuos de un público general. Esto ayuda a mejorar su satisfacción personal y a prepararlos para la vida en la escena del funcionamiento.

La administración de la instrucción es amplia y discutiendo incluye toda una construcción de varios niveles y de instrucción; es eficiente, se apunta hacia el fortalecimiento de los establecimientos de instrucción para mejorar los ciclos académicos, administrativos, de área local y de gestión, sin embargo para tener la opción de hacerlo, se requiere la ayuda de las tres etapas; Hay igualmente la etapa institucional, que es responsable del diseño y la organización de la escuela; la etapa escolar, que asume un papel importante en los fundamentos de la instrucción, ya que básicamente se centra en cada uno de los animadores del área local de instrucción (director, educadores, personal de apoyo, tutores y alumnos) por último la etapa educativa, que logra la calidad de la instrucción centrándose en la sala de estudio y la coordinación de los instructores.

2.2.2.2. Los desafíos de la gestión educativa del siglo XXI

La idea de la organización instructiva se ha desarrollado a la par de los establecimientos epistemológicos del pensamiento de la administración general, pasando de especulaciones duras a hipótesis delicadas, que consideran más al individuo y su interrelación con los demás. Durante el siglo más reciente, han surgido nuevas normas que rompen con estos planes, y muestran nuevas inclinaciones normativas, propuestas como establecimientos para la administración de asociaciones, pero además para la administración individual, es decir, normas para crear y promover los RRHH.

Por lo tanto, es importante cambiar la conspiración de consistencia en la que se basaron, a la luz del hecho de que, al igual que los individuos tienen diversas normas, habilidades y destinos, las organizaciones también lo hacen, y las hipótesis del pasado no permitían su mejora en función de estos. Los nuevos planes propuestos no descartan el cambio, sino que recomiendan afrontarlo y esperarlo, transformándolo no en riesgo sino en una oportunidad para aprender y fortalecerse, para perdurar y convertirse en una cabeza de progreso.

Por otra parte, las asociaciones educativas están obligadas no sólo a cumplir, sino a desarrollar sus ciclos y mejorar sus administraciones mediante el establecimiento de nuevos avances y la preparación, haciéndolas más expertas y manejables después de algún tiempo. Esto sugiere enfrentarse a una sociedad imprevisible desde lo cercano a lo mundial y al revés, en la que una organización dividida no tendría la opción de tratar los problemas, las dificultades y las dificultades a las que se enfrenta.

De este modo, Morin (2002:14) alude a que “el desafío de la globalidad es, por lo tanto, al mismo tiempo el desafío de la complejidad”. Por lo tanto, todos los individuos del área local de instrucción deben ajustar y unir su visión y ofrecerla con otros para afrontar cuestiones o factores reales progresivamente intrincados, multidisciplinarios, transversales, multidimensionales, mundiales y planetarios.

2.2.2.3. Modelo de gestión educativa de calidad

El modelo de administración de la calidad educativa imagina la escuela como un marco para conseguir encuentros de aprendizaje ordenados, ya que su capacidad definitiva es crear las condiciones para que los alumnos aprendan siempre y cumplan los destinos curriculares de la evaluación en la que se encuentran. Según el modelo, el tablero está compuesto por actividades institucionales y educativas que, al entrelazarse, logran el aprendizaje. Como tal, reúne todos los activos (libertades de instrucción) y los individuos desde una perspectiva y una razón decididas.

Es el método para considerar, organizar, ordenar, coordinar, supervisar, evaluar y ser responsable de lograr mejores resultados de aprendizaje. Su objetivo fundamental es reforzar el rumbo del Centro Educativo para avanzar en el cambio hacia una cultura administrativa y de responsabilidad por los resultados. Esta administración se lleva a cabo a través de tres metodologías generales: jerárquica, de preparación consistente y de respaldo.

La organización escolar es un orden que últimamente, incluso con la "sociedad de la información", se está acercando a los animadores instructivos para recuperar la capacidad de hacer otro futuro. Con una mente creativa más notable y dependiente de las perspectivas que podemos imaginar cómo prácticas. Hay otra visión en la que la apertura y el cambio han pasado de una visión irreflexiva y causal de la naturaleza a una visión totalmente diferente. Como la de una fase o un teatro planificado.

La asociación y la organización escolar son facilitadoras de la administración académica. Por lo tanto, diseccionar la cuestión que acompaña y hacer una propuesta de respuesta que garantice la admisión de la información.

2.2.2.4. Fundamento teórico de gestión educativa

Gestiopolis (2014) sostiene que la administración instructiva como control es generalmente joven; su avance se remonta a la década de 1970 en el Reino Unido y a la década de 1980 en América Latina. A partir de ese momento, han surgido y se han construido diferentes modelos que abordan métodos para considerar la actividad humana, los ciclos sociales y la parte de los sujetos dentro de ellos.

Como etapa inicial, es fundamental expresar la idea de administración instructiva y establecer ciertas distinciones que normalmente se hacen entre el consejo y la organización. A pesar de que para la hipótesis de la organización, desde la década de 1960, la idea de los ejecutivos se ha relacionado con el término del consejo y, específicamente, con la forma de supervisar las asociaciones, organizaciones benéficas y de administración, esta no ha sido la situación para los fundamentos del área instructiva.

Para ciertos investigadores del tema, el consejo se imagina como la disposición de las administraciones dadas por los individuos dentro de las asociaciones. Esto implica que la administración adquiere una particularidad, ya que el trabajo humano es vital. Hoy

en día hay ejercicios en los que las máquinas y los robots asumen una parte importante en el ciclo de creación y el trabajo humano es visto como menos serio, durante y hacia el final de la interacción; sin embargo, a causa de la administración instructiva, la pesadez de las habilidades humanas es el agente más.

La palabra de referencia de la Real Academia de la Lengua Española presenta la Gestión como la actividad y el impacto de controlar. Según esta definición, Gestión y Administración no son intercambiables. Esto implica que las prácticas de gestión pueden existir sin los ensayos de los ejecutivos. En los ensayos de administración la marca clave es el cambio realizado por el sujeto, para esta situación el individuo humano.

Para diferentes creadores, la idea de los ejecutivos es la capacidad de realizar lo que se propone, ejecutando actividades y utilizando recursos humanos especializados y monetarios. Posteriormente, se puede hacer una diferenciación entre las ideas de "los ejecutivos" y "organización". Donde los ejecutivos son el todo y la organización es una parte del todo, tiene que ver con la administración y utilización de los activos. De esta manera, para una gran administración es importante tener una trama de organización decente; o esencialmente, una gran organización es central para una administración aceptable. La organización no se convierte en un fin en sí mismo, sino en una ayuda coherente que responde a las necesidades de la administración educativa.

2.3. Definición de términos básicos

a. Compromiso organizacional

Es el grado en que un trabajador se relaciona con una asociación concreta y sus objetivos, y desea mantener su relación con ella. En este sentido, la contribución al trabajo implica relacionarse con un trabajo concreto, mientras que la responsabilidad autorizada es la identificación de la persona con la asociación que la utiliza.

b. Gestión

Es la actividad y el impacto de supervisar y dirigir. De manera más explícita, una administración es una labor, percibida como un método importante para lograr algo o resolver un asunto, generalmente de carácter autoritario o que incluye documentación.

Los ejecutivos son, además, un conjunto de actividades o tareas identificadas con la organización y la dirección de una asociación.

Esta idea se utiliza para hablar de proyectos o en general de un movimiento que requiere medidas de ordenación, mejora, ejecución y control.

c. Gestión educativa

La administración educativa es una interacción dirigida a reforzar los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener el autogobierno institucional, dentro de la estructura de los acuerdos públicos, y mejora los ciclos académicos para reaccionar a las necesidades educativas cercanas y locales.

d. Gestión administrativa

La administración autorizada es la ayuda que proporciona activos humanos y materiales para la consecución de los objetivos de la fundación educativa dentro de los plazos establecidos. Para activar los activos, la administración lleva a cabo capacidades autorizadas especializadas, por ejemplo, legales, plan

de gastos, profesorado, mediciones, datos y correspondencia, contabilidad y cuentas, y adquisición.

e. Gestión pedagógica

Es en este nivel donde fructifica la administración de la instrucción en general, y se identifica con las formas en que los educadores completan las medidas de demostración, cómo esperan el programa educativo y hacen una interpretación del mismo en la organización pedagógica, y cómo lo evalúan, al igual que la forma en que se identifican con sus alumnos y tutores para asegurar el aprendizaje de lo anterior.

f. Gestión institucional

La administración institucional, en concreto, implica la conducción de la organización escolar hacia objetivos específicos dependientes de la organización instructiva, lo que requiere información, habilidades y experiencia en relación con el clima en el que se propone trabajar, al igual que las prácticas y los sistemas utilizados por las personas dedicadas a las tareas instructivas. Ahora bien, en estrecha relación con el movimiento de la autoridad, la idea de la preparación adquiere importancia por el hecho de que permite mejorar la organización de la iniciativa y las actividades de los ejecutivos, independientemente de que sean instructivas o escolares.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

H₀: El compromiso organizacional y gestión educativa no se relacionan en los directores de Educación Primaria del distrito de Tarma de la región Junín en el año 2018.

H₁: El compromiso organizacional y gestión educativa se relacionan en los directores de Educación Primaria del distrito de Tarma de la región Junín en el año 2018.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. Existe nivel de compromiso organizacional en los directores de Educación Primaria del distrito de Tarma de la región Junín en el año 2018.
- b. Existe nivel de la gestión educativa de los directores de Educación Primaria del distrito de Tarma de la región Junín en el año 2018

2.5. Identificación de variables

a. **Variable 1:** Compromiso organizacional

b. **Variable 2:** Gestión educativa

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Compromiso organizacional	Grado en que un director se identifica con una institución educativa en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. Asimismo, implica el involucramiento en el trabajo significa identificarse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea	Afectivo	- Identificación - Ventaja laboral - Necesidad laboral - Permanencia laboral - Felicidad laboral
		Continuidad	- Organización laboral - Permanencia - Significado personal.
		Normativo	- Deber con la institución. - Vínculo, etc.
VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Gestión educativa	Conjunto de acciones u operaciones que realiza el director de una organización educativa, enmarcada en las dimensiones pedagógica e institucional.	Gestión pedagógica	- Desarrollo de capacidades. - Desarrollo de actitudes. - Desarrollo de competencias, etc.
		Gestión institucional	- Proyecto Educativo Institucional - Manejo de recursos - Trabajo en equipo, etc.

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y nivel de investigación

El presente estudio es de naturaleza cuantitativa y específicamente de tipo correlacional que permitió determinar la relación entre las variables compromiso organizacional y gestión educativa en los directores de Educación Primaria del distrito de Tarma de la región Junín en el año 2018.

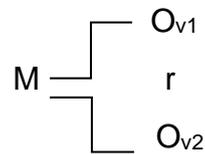
3.2. Método de investigación

Para el desarrollo de esta investigación se utilizó el método descriptivo cuyos procedimientos se muestran a continuación:

1. Formulación del problema.
2. Identificación de instrumentos de investigación.
3. Determinación de la muestra.
4. Aplicación de instrumentos.
5. Interpretación de resultados.
6. Formulación de conclusiones

3.3. Diseño de investigación

Teniendo en cuenta el tipo de estudio, el diseño es descriptivo correlacional cuyo diagrama es el siguiente:



Leyenda

M: Muestra

O_{v1}: Observación de la variable compromiso organizacional

O_{v2}: Observación de la variable gestión educativa

r: Coeficiente de correlación entre variables

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

La población estuvo conformada 75 directores de las Instituciones Educativas Públicas y Privadas del nivel primario del distrito del distrito de Tarma en el año académico 2018.

3.4.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 26 directores de las Instituciones Educativas Públicas y Privadas del nivel primario del distrito del distrito de Tarma en el año académico 2018, seleccionados a través de la técnica de muestreo no probabilístico de tipo intencional, basado en las buenas relaciones de amistad que hay con los directores de las Instituciones Educativas.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

TÉCNICA	INSTRUMENTO	INFORMACIÓN
Encuesta	Cuestionario	Nivel de compromiso organizacional que tiene cada director considerada en la muestra.
Encuesta	Cuestionario	Nivel de gestión educativa que tiene cada director considerada en la muestra.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento y análisis de datos se llevó a cabo a través de la técnica estadística, la misma que comprende los siguientes procedimientos:

- Construcción de una base de datos
- Organización de datos en tablas estadísticas
- Representación de datos a través de diagramas estadísticos
- Estimación de medidas de resumen
- Prueba de hipótesis con un 95% de confiabilidad

3.7. Tratamiento estadístico

El tratamiento estadístico de los datos recabados en esta investigación se realizó mediante el Programa Estadístico SPSS.

3.8. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

3.8.1. Validación de instrumentos

La validación de instrumentos de Compromiso Organizacional y Gestión Educativa se realizó mediante la evaluación de juicio de expertos a través del

equipo de docentes de amplia trayectoria: Dra. Ana Goyas Baldoceca, Dr. Dionicio López Basilio y Mg. Armando Juvenal Vicuña Sánchez, teniendo en cuenta los criterios que se observan en los siguientes cuadros:

INSTRUMENTO	INDICADORES	CRITERIOS
- Compromiso Organizacional	1. Redacción	Está formulado con el lenguaje apropiado.
- Gestión Educativa	2. Terminología apropiada	Sí, los términos usados están al nivel de la comprensión de los directores de la muestra.
	3. Intencionalidad	Sí, los ítems miden lo que se debe medir

Del mismo modo, establecieron como criterio de aprobación de los instrumentos, un calificativo del tercio superior en la escala vigesimal, vale decir entre 16 a 20 puntos; tal como se observa a continuación.

Cuestionario sobre Compromiso Organizacional

DOCENTES	Redacción	Terminología apropiada	Intencionalidad	TOTAL
Dra. Ana Goyas Baldoceca	18	16	16	16
Dr. Dionicio López Basilio	17	17	16	17
Mg. Armando J. Vicuña Sánchez	16	17	17	17
TOTAL	17	17	16	17

Cuestionario sobre Gestión Educativa

DOCENTES	Redacción	Terminología apropiada	Intencionalidad	TOTAL
Dra. Ana Goyas Baldoceca	16	17	17	17
Dr. Dionicio López Basilio	17	18	18	18
Mg. Armando J. Vicuña Sánchez	16	16	17	16
TOTAL	16	17	17	17

De acuerdo a las tablas que anteceden, el promedio de los resultados del equipo de docentes es 17 con lo cual los instrumentos de investigación fueron validados.

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

El nivel de confiabilidad de los instrumentos de Compromiso Organizacional y Gestión Educativa se halló mediante el estadístico Alfa de Cronbach, que oscila entre los rangos de 0.80 a 0.82, que determina que los instrumentos son altamente confiables.

3.9. Orientación ética

En la presente investigación, se realizó de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, aplicando en todo momento los procedimientos pertinentes.

De esta manera, orientamos la tesis desde la perspectiva ética. Revisando la bibliografía respectiva, no se ha hecho un trabajo similar en la maestría de nuestra universidad, tampoco he encontrado en las tesis de pre-grado; ni mucho menos por el Ministerio de Educación; Por tanto, solo descubrir este diagnóstico si existe relación entre compromiso organizacional y gestión educativa, ya es un compromiso ético que lo asumimos con gran responsabilidad.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Los resultados de los datos obtenidos a través de los cuestionarios de compromiso organizacional y gestión educativa de los docentes de la muestra de estudio, se organizaron y sistematizaron en frecuencias y porcentajes, presentando en tablas y gráficos, utilizando los programas estadísticos Excel 2010 y el paquete estadístico SPSS 25.

Para analizar la relación entre las dos variables utilizamos el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos variables, el coeficiente de Rho de Spearman puede variar entre -1 y +1. Cuanto más cercana +1, más intensa es la relación. Mientras que un signo negativo indica una relación inversa, por lo tanto, un signo positivo enseña una relación directa.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.2.1. Nivel descriptivo

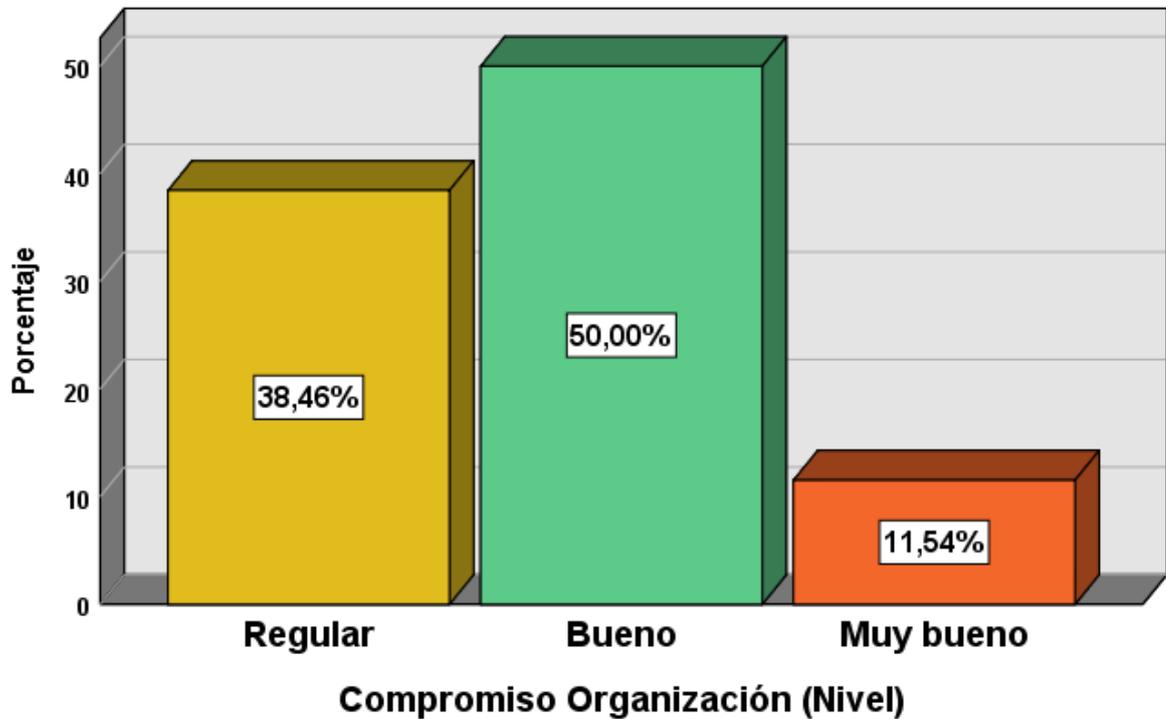
4.2.1.1. Niveles de la variable Compromiso Organizacional

Tabla 2: Variable Compromiso Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Regular	10	38,5
Bueno	13	50,0
Muy bueno	3	11,5
Total	26	100,0

Fuente: Resultados de cuestionario.

Gráfico 1: Niveles de Compromiso Organizacional



Análisis:

En la tabla 2 y gráfico 1 se observan el nivel de compromiso institucional de los directores de la muestra de estudio el 38,46% regular; el 50% Bueno y 11,54 Muy bueno.

Variable Compromiso organizacional por sexo

Tabla 3: Compromiso organizacional (Nivel)*Sexo

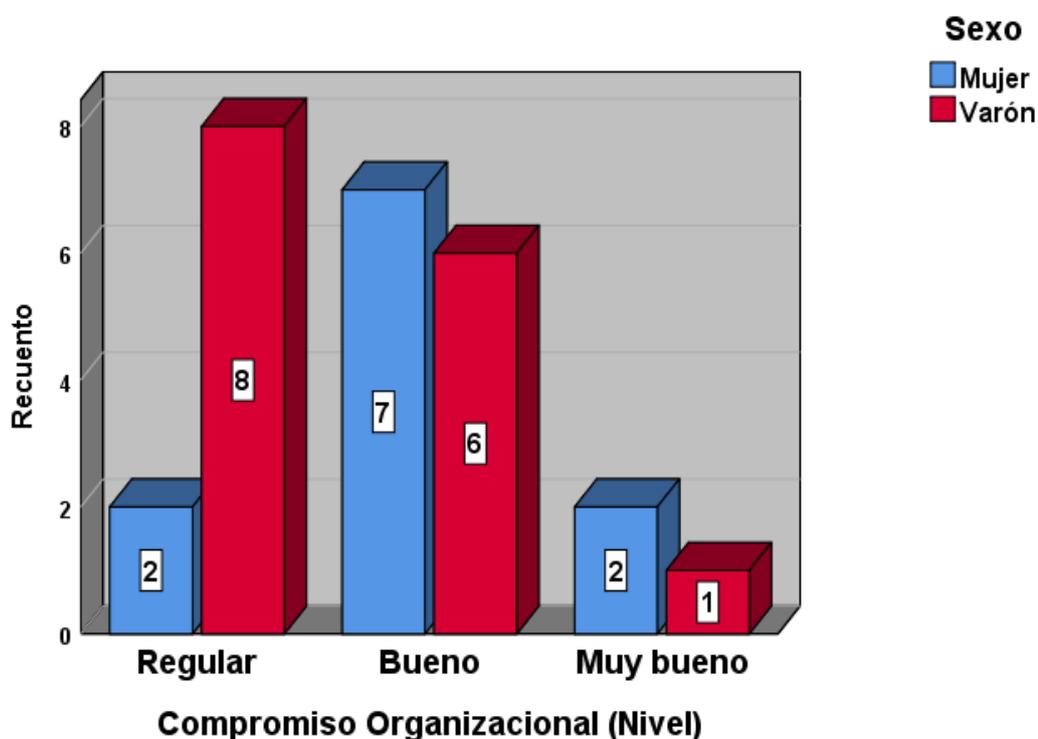
		Sexo		
		Mujer	Varón	Total
Organización (Nivel)	Regular	7,7%	30,8%	38,5%
	Bueno	26,9%	23,1%	50,0%
	Muy bueno	7,7%	3,8%	11,5%
Total		42,3%	57,7%	100,0%

Fuente: Resultados del cuestionario

Gráfico 2: Niveles de compromiso organizacional por sexo

Análisis:

En la tabla 3 y gráfico 2 se observan que el 7,7% de directoras (mujeres) y el 30,8% de directores (varones) se encuentran en el nivel Regular. Asimismo, el 26,9% de mujeres y el 23,1% de



varones se ubican en el nivel Bueno y el 7,7% (mujeres) y el 3,8% (varones) se encuentran en el nivel Muy bueno.

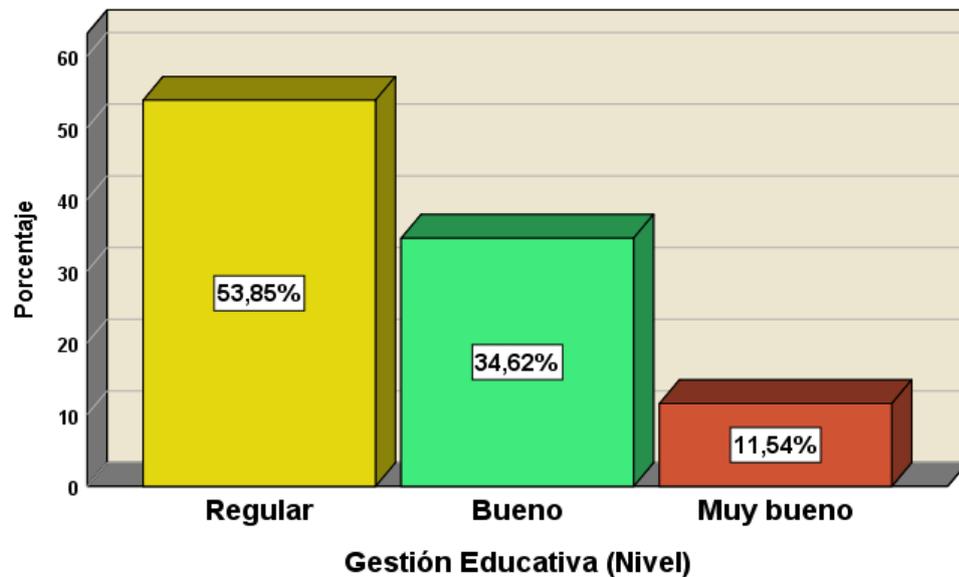
4.2.1.2. Niveles de la Variable Gestión Educativa

Tabla 4: Variable Gestión educativa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	14	53,8
	Bueno	9	34,6
	Muy bueno	3	11,5
Total		26	100,0

Fuente: Resultados del cuestionario

Gráfico 3: Niveles de variable Gestión Educativa



Análisis:

La tabla 4 y gráfico 3 reportan que en el nivel de gestión educativa los directores de la muestra de estudio, se ubican el 53,85% nivel regular; el 34.62% Bueno y 11,54 Muy bueno.

Variable Gestión Educativa por sexo.

Tabla5: Gestión Educativa (Nivel)*Sexo

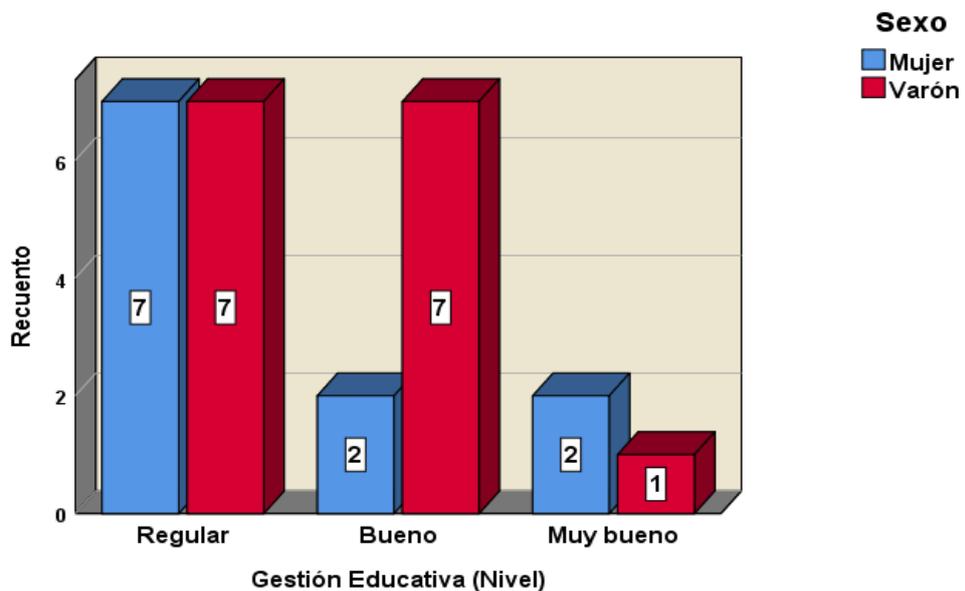
		Sexo		
		Mujer	Varón	Total
Gestión	EducativaRegular	26,9%	26,9%	53,8%
(Nivel)	Bueno	7,7%	26,9%	34,6%
	Muy bueno	7,7%	3,8%	11,5%
Total		42,3%	57,7%	100,0%

Fuente: Resultados del cuestionario.

Gráfico 4: Niveles de variable Gestión Educativa por sexo.

Análisis:

En la tabla 5 y gráfico 4 se observan que el 26,9% de directores mujeres y varones se encuentran en el nivel Regular. Asimismo, el 7,7% de mujeres y el 26,9% de varones se ubican en el nivel Bueno y el 7,7% (mujeres) y el 3,8% (varones) se encuentran en el nivel Muy bueno.



4.3. Prueba de hipótesis (Nivel Inferencial)

Los resultados se han obtenido utilizando el software estadístico SPSS 25; mediante la técnica estadística Rho de Spearman.

Este análisis permite probar la relación entre El compromiso organizacional y gestión educativa no se relacionan en los directores de Educación Primaria del distrito de Tarma de la región Junín.

4.3.1. Hipótesis General

Hipótesis Nula (H₀)

El compromiso organizacional y gestión educativa no se relacionan en los directores de Educación Primaria del distrito de Tarma de la región Junín en el año 2018.

Hipótesis de Investigación (H₁)

El compromiso organizacional y gestión educativa se relacionan en los directores de Educación Primaria del distrito de Tarma de la región Junín en el año 2018.

Regla de decisión

- Si Valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H₀)
- Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H₀). y, se acepta (H₁)

Tabla 6: Correlación entre variables Compromiso Organizacional y Gestión Educativa

		Correlaciones		Organización	Gestión Educativa
Rho Spearman	de Organización	Coefficiente de correlación	de	1,000	-,422*
		Sig. (bilateral)		.	,032
		N		26	26
	Gestión Educativa	Coefficiente de correlación	de	-,422*	1,000
		Sig. (bilateral)		,032	.
		N		26	26

*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Análisis:

De los resultados que se muestran en la tabla 6, se aprecia el grado de correlación entre las variables determinadas por la Rho Spearman es -,422 que significa que existe una correlación negativa débil entre las variables de estudio. Por tanto, teniendo en cuenta lo planteado en la regla de decisión, y existiendo evidencia estadística en la tabla que el valor de $p = ,032$ es menor al nivel $p = ,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación que dice: El compromiso organizacional y gestión educativa se relacionan en los directores de Educación Primaria del distrito de Tarma de la región Junín en el año 2018.

4.4. Discusión de resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos mediante el instrumento de cuestionario de compromiso organizacional los directores se ubican en el nivel regular el 38,46%; Bueno el 50% y Muy bueno el 11,54, (tabla 2 y gráfico 1).

Del mismo modo, los directores de la muestra de estudio relacionado a la variable gestión educativa de ambos sexos, se ubican el 53,85% nivel regular; el 34.62% Bueno y 11,54 Muy bueno (tabla 4 y gráfico 3).

Al establecer las correlaciones entre los resultados de las variables de estudio, cuyos resultados se muestran en la tabla 6, se aprecia el grado de correlación entre las variables determinadas por la Rho Spearman es $-0,422$ que significa que existe una correlación negativa débil entre las variables de estudio. Por tanto, teniendo en cuenta lo planteado en la regla de decisión, y existiendo evidencia estadística en la tabla que el valor de $p=0,032$ es menor al nivel $p=0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación que dice: El compromiso organizacional y gestión educativa se relacionan en los directores de Educación Primaria del distrito de Tarma de la región Junín en el año 2018.

CONCLUSIONES

1ro. De acuerdo a los resultados de Rho de Spearman existe una correlación negativa muy débil de $-0,422$ entre las variables de Compromiso Organizacional y Gestión Educativa en los directores de la muestra de investigación ; pero teniendo en cuenta lo planteado en la regla de decisión, y existiendo evidencia estadística en la tabla que el valor de $p=0,032$ es menor al nivel $p=0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación que dice: El compromiso organizacional y gestión educativa se relacionan en los directores de Educación Primaria del distrito de Tarma de la región Junín. en el año 2018.

2do. Los directores de Educación Primaria del distrito de Tarma de la región Junín, en relación al Compromiso Organizacional muestran el nivel regular el 38,46%; Bueno el 50% y Muy bueno el 11,54, (tabla 2 y gráfico1).

3ro. Los directores de Educación Primaria del distrito de Tarma de la región Junín, con respecto a la variable gestión educativa reportaron que se ubican en el nivel regular el 53,85%; Bueno el 34.62% y Muy bueno el 11,54 (tabla 4 y gráfico 3).

RECOMENDACIONES

- Ampliar el estudio con una muestra mayor para poder determinar si la correlación, varía con lo encontrado en la presente investigación.
- Hacer estudios en poblaciones de niveles jerárquicos, con la finalidad de obtener más información sobre la relación de las variables de estudio.
- Se recomienda ampliar la investigación de las variables de estudio con otras variables como satisfacción laboral, clima organizacional para desarrollar nuevas estrategias permitiendo al trabajador ser más competente y eficaz.

BIBLIOGRAFÍA

- Delgado, Manuel L. (2008) Gestión educativa. La construcción de la escuela como ecosistema. Buenos Aires, Ediciones Pedagógicas.
- Gómez, M. (2011). Hacia una mejor calidad de la gestión educativa peruana en el siglo XXI. Lima Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Lovera, K. (2003). Responsabilidad en directivos de instituciones educativas. Barcelona: Editorial Paidós.
- Martínez Cruz, C. (2013). Concepto de gestión educativa. Chiapas, México: Universidad autónoma de Chiapas. Escuela de Humanidades, Campus IX.
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento Organizacional. México DF: Thomson.
- Lagomarsino R. (s-f). Compromiso Organizacional. Revista de Antiguos Alumnos de la Universidad de Montevideo, pp. 79-83.
- Robbins S. (1998). Fundamentos de Compromiso Organizacional. México: Editorial Prentice Hill.
- González, María Teresa (2007). Organización y Gestión de Centros Escolares. Dimensiones y procesos. España: Edit. Pearson Prentice Hall.
- López T. y Ruperez F. (2008). La gestión de calidad en educación. Madrid España: La Muralla.
- Ruiz-Olalla, C. (2011). Gestión de la Calidad del Servicio a través de Indicadores Externos. Madrid: Coloso.
- Hall Senlle, A. y Gutiérrez, N. (2006). Calidad en los servicios educativos. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.

- Amoros, E. (2007). Compromiso organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas. Chiclayo: USAT Escuela de Economía.
- Arias, C., (2000). Compromiso Organizacional: Para la gestión estratégica de los Recursos Humanos. Madrid: Floreal.
- Calderón, S., (2009). Compromiso Organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen. Tesis de Grado. La Paz: Universidad Católica Boliviana.
- Flores, R. (2006) El Comportamiento humano en las organizaciones. Lima: Universidad del Pacífico.
- Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación, México Distrito Federal: Mc Graw Hill.
- Morales, T. (2010). Compromiso organizacional en instituciones emergente. Madrid: Síntesis.

ANEXOS

- Matriz de consistencia (obligatorio)
- Instrumentos de recolección de datos (obligatorio)
- Informe del juicio de expertos
- Otros que considere necesarios (opcional)



MATRIZ DE CONSISTENCIA

Relación entre compromiso organizacional y gestión educativa en los directores de educación primaria del Distrito de Tarma de la Región Junín, en el año 2018.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUM.
<p>General: ¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y gestión educativa de los directores de Educación Primaria del distrito de Tarma de la región Junín en el año 2018?</p> <p>Específicos: a. ¿Cuál es nivel de compromiso organizacional de los directores de Educación Primaria del distrito de Tarma de la región Junín en el año 2018?</p> <p>b. ¿Cómo es nivel de la gestión educativa de los directores de Educación Primaria del distrito de Tarma de la región Junín en el año 2018?</p>	<p>General: Determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y gestión educativa en los directores de Educación Primaria del distrito de Tarma de la región Junín en el año 2018.</p> <p>Específicos: c. Determinar el nivel de compromiso organizacional de los directores de Educación Primaria del distrito de Tarma de la región Junín en el año 2018.</p> <p>d. Determinar el nivel de la gestión educativa de los directores de Educación Primaria del distrito de Tarma de la región Junín en el año 2018.</p>	<p>General: Ho: El compromiso organizacional y gestión educativa no se relacionan en los directores de Educación Primaria del distrito de Tarma de la región Junín en el año 2018.</p> <p>H1: El compromiso organizacional y gestión educativa se relacionan en los directores de Educación Primaria del distrito de Tarma de la región Junín. en el año 2018.</p>	Compromiso organizacional	Afectivo Continuidad Normativo	- Identificación - Ventaja laboral - Necesidad laboral - Permanencia laboral - Felicidad laboral - Organización laboral - Permanencia - Significado personal. - Deber con la institución. - Vínculo, etc.	Cuestionario
			Gestión educativa	Gestión pedagógica Gestión institucional	- Desarrollo de capacidades - Desarrollo de actitudes - Desarrollo de competencias, etc. - Proyecto Educativo Institucional - Manejo de recursos - Trabajo en equipo, etc.	Cuestionario

Anexo 2

Cuestionario de Compromiso organizacional

Estimada (o) colaborador (a):

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibes el Compromiso Organizacional en el lugar donde trabaja. La presente encuesta es anónima; Por favor responde con sinceridad.

Marcar con aspa lo que usted crea conveniente, teniendo en cuenta:

- (1) : Totalmente en desacuerdo;
- (2) : En desacuerdo;
- (3) : Ni en desacuerdo, ni en acuerdo
- (4) : De acuerdo;
- (5) : Totalmente de acuerdo.

DIMENSIONES/ítems		1	2	3	4	5
N°	DIMENSION 1: AFECTIVO					
1	Trabajo en mi organización más por gusto que por necesidad.					
2	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi organización					
3	Mi organización tiene un gran significado personal para mí.					
4	Me siento como parte de una familia en mi organización.					
5	Realmente siento como si los problemas de mi organización fueran mis propios problemas.					
6	Disfruto hablando de mi organización con gente que no pertenece a ella.					
7	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la organización donde trabajo.					

N°	DIMENSION 2: CONTINUIDAD					
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en mi organización, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar mi organización.					
10	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi organización, es porque me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo en mi organización.					
11	Ahora mismo sería duro para mí dejar mi organización donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi organización.					
	DIMENSIÓN 3: NORMATIVO					
13	Una de las principales razones por las que permanezco trabajando en mi organización es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi organización.					
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi organización considerando todo lo que me ha dado.					
16	Ahora mismo no abandonararía mi organización, porque me siento obligado con toda su gente.					
17	La organización donde trabajo merece mi lealtad.					
18	Creo que le debo mucho a mi organización.					

CUESTIONARIO
GESTIÓN EDUCATIVA

Nunca	Ocasionalmente	Normalmente	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

N°	GESTIÓN PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	En esta institución educativa se promueve el desarrollo de capacidades y actitudes de los estudiantes					
2	A pesar de las dificultades extracurriculares, en esta institución aporta mucho al desarrollo de las capacidades y actitudes					
3	En esta institución educativa el objetivo primordial es desarrollar al máximo las competencias de los estudiantes					
4	En la institución educativa se promueve espacios para la formación en servicio de los docentes.					
5	Se busca fortalecer capacidades pedagógicas de los docentes.					
6	Las estrategias para la formación en servicio de los docentes utilizados en la institución son las más adecuadas.					
7	En esta institución se fortalece la formación en servicio de los docentes.					
8	El trabajar en esta institución me ayuda a ser competitivo.					
9	Se aprecia trabajo coordinado en equipo para la obtención de documentos técnico pedagógicos					
10	Se aprecia el cumplimiento de capacidades y actitudes previstas en las unidades didácticas.					
11	Se aprecia el cumplimiento de los objetivos previstos en el Proyecto Educativo Institucional.					
12	Existe coherencia entre lo previsto en la programación curricular y los resultados en los aprendizajes					

N°	GESTIÓN INSTITUCIONAL	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
13	Se aprecia que se logra los objetivos previstos en el Proyecto Educativo Institucional					
14	Se percibe el cumplimiento de las metas y objetivos ayudan a fortalecer la misión de la institución.					
15	El manejo de los recursos contribuye al logro de los propósitos de la institución					
16	Durante el día se observa a los docentes un compromiso por la mejora de la práctica educativa					
17	Existe compromisos de los equipos de docentes para sacar adelante la institución educativa					
18	En la institución educativa se promueve el trabajo en equipo de los docentes.					
19	En la institución educativa los docentes proponen y desarrollan proyectos de innovación.					
20	En esta institución educativa de desarrolla actividades de proyección social.					
21	Los estudiantes obtienen resultados exitosos en las diversas competencias académicas.					
22	En la institución educativa se realiza reconocimientos con mención honrosa por buenos resultados.					

MATRIZ DE DATOS DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°O	sexo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	PROM
1	V	1	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	43
2	M	4	2	3	3	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	3	52
3	V	2	3	4	1	3	3	1	2	4	3	2	2	3	2	4	1	2	2	44
4	V	4	5	5	3	5	4	5	4	5	3	3	5	4	5	4	5	3	5	77
5	V	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	34
6	M	5	3	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	75
7	V	2	3	4	1	1	4	3	3	2	4	3	1	2	3	3	2	2	2	45
8	V	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	40
9	M	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	45
10	M	2	2	3	2	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	52
11	V	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	60
12	V	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	57
13	M	3	3	4	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	60
14	V	3	2	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	58
15	M	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	45
16	V	4	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	63
17	V	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	37
18	V	3	3	2	4	4	2	3	2	4	2	3	2	3	2	4	2	3	3	51
19	M	4	3	3	3	2	4	2	4	2	3	2	4	2	4	2	4	2	3	53
20	V	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	37
21	V	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	45
22	M	4	2	3	3	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	3	52
23	M	5	2	3	4	4	2	4	2	3	2	2	2	3	2	4	2	4	2	52
24	V	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	61
25	M	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	65
26	M	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	69

MATRIZ DE DATOS DE GESTIÓN EDUCATIVA

NºO	sexo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	PROM
1	V	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	39
2	M	2	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	1	3	3	53
3	V	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	74
4	V	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	74
5	V	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3		74
6	M	2	3	3	4	1	3	4	3	1	3	2	3	2	3	1	3	2	3	1	3	1	2	53
7	V	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	77
8	V	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	78
9	M	5	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	2	94
10	M	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	74
11	V	2	2	3	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	40
12	V	2	1	3	1	5	3	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2	3	4	3	1	55
13	M	2	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	5	51
14	V	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	77
15	M	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	99
16	V	3	3	1	3	3	1	3	2	3	3	1	3	1	3	1	1	3	2	3	2	2	3	50
17	V	3	3	4	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	2	73
18	V	3	2	2	2	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	4	3	3	1	3	4	3	1	53
19	M	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	55
20	V	4	3	1	3	1	1	3	4	4	3	1	4	1	4	3	1	3	1	3	1	3	3	55
21	V	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	100
22	M	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	80
23	M	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	50
24	V	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	51
25	M	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	4	3	49
26	M	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3	53

INFORME

Al : **Bach. Iris Rocio HUAYNATES ZAPATERO**

FECHA : Cerro de Pasco, julio de 2018

ASUNTO : **Validación de instrumentos de investigación**

En atención a la solicitud recepcionada, comunico que se procedió a evaluar los instrumentos que corresponden al **Cuestionario sobre Compromiso Organizacional** y **Cuestionario sobre Gestión Educativa**. Realizada las correcciones de observaciones y sugerencias para su mejora, se determinó que los indicados instrumentos cuentan con los requisitos, de acuerdo a los criterios que se especifican; por tanto, doy el veredicto de **aprobado**, los mismos que evidenciamos en los siguientes cuadros:

INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Compromiso Organizacional

INDICADORES	CRITERIOS
1. REDACCIÓN	Sí, está formulado con el lenguaje apropiado.
2. TERMINOLOGÍA APROPIADA	Sí, los términos usados están al nivel de la comprensión de los docentes de la muestra de estudio.
3. INTENCIONALIDAD	Sí, los ítems miden las variables propuestas

También, el **Cuestionario sobre Gestión Educativa** fue evaluado con los mismos criterios. Además, comunico las evaluaciones cuantitativas, que establecieron como criterio de aprobación de los instrumentos de investigación, un calificativo del tercio superior en la escala vigesimal, vale decir entre 16 a 20 puntos.

Cuestionario sobre Compromiso Organizacional			
REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
18	16	16	16

Cuestionario sobre Gestión Educativa			
REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
16	17	17	17

De acuerdo a las tablas que anteceden, el promedio de los resultados es 17 con lo cual los instrumentos de investigación fueron validados.

Sin otro particular, muy atentamente.

Dra. Ana GOYAS BALDOCEDA
DNI N° 21065570

INFORME

Al : **Bach. Iris Rocio HUAYNATES ZAPATERO**

FECHA : Cerro de Pasco, julio de 2018

ASUNTO : **Validación de instrumentos de investigación**

En atención a la solicitud recepcionada, comunico que se procedió a evaluar los instrumentos que corresponden al **Cuestionario sobre Compromiso Organizacional** y **Cuestionario sobre Gestión Educativa**. Realizada las correcciones de observaciones y sugerencias para su mejora, se determinó que los indicados instrumentos cuentan con los requisitos, de acuerdo a los criterios que se especifican; por tanto, doy el veredicto de **aprobado**, los mismos que evidenciamos en los siguientes cuadros:

INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Compromiso Organizacional

INDICADORES	CRITERIOS
1. REDACCIÓN	Sí, está formulado con el lenguaje apropiado.
2. TERMINOLOGÍA APROPIADA	Sí, los términos usados están al nivel de la comprensión de los docentes de la muestra de estudio.
3. INTENCIONALIDAD	Sí, los ítems miden las variables propuestas

También, el **Cuestionario sobre Gestión Educativa** fue evaluado con los mismos criterios. Además, comunico las evaluaciones cuantitativas, que establecieron como criterio de aprobación de los instrumentos de investigación, un calificativo del tercio superior en la escala vigesimal, vale decir entre 16 a 20 puntos.

Cuestionario sobre Compromiso Organizacional			
REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
17	17	16	17

Cuestionario sobre Gestión Educativa			
REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
17	18	18	18

De acuerdo a las tablas que anteceden, el promedio de los resultados es 18 con lo cual los instrumentos de investigación fueron validados.

Sin otro particular, muy atentamente.

Dr. Dionicio LÓPEZ BASILIO
DNI N° 04016491

INFORME

Al : **Bach. Iris Rocio HUAYNATES ZAPATERO**

FECHA : Cerro de Pasco, julio de 2018

ASUNTO : **Validación de instrumentos de investigación**

En atención a la solicitud recepcionada, comunico que se procedió a evaluar los instrumentos que corresponden al **Cuestionario sobre Compromiso Organizacional** y **Cuestionario sobre Gestión Educativa**. Realizada las correcciones de observaciones y sugerencias para su mejora, se determinó que los indicados instrumentos cuentan con los requisitos, de acuerdo a los criterios que se especifican; por tanto, doy el veredicto de **aprobado**, los mismos que evidenciamos en los siguientes cuadros:

INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Compromiso Organizacional

INDICADORES	CRITERIOS
1. REDACCIÓN	Sí, está formulado con el lenguaje apropiado.
2. TERMINOLOGÍA APROPIADA	Sí, los términos usados están al nivel de la comprensión de los docentes de la muestra de estudio.
3. INTENCIONALIDAD	Sí, los ítems miden las variables propuestas

También, el **Cuestionario sobre Gestión Educativa** fue evaluado con los mismos criterios. Además, comunico las evaluaciones cuantitativas, que establecieron como criterio de aprobación de los instrumentos de investigación, un calificativo del tercio superior en la escala vigesimal, vale decir entre 16 a 20 puntos.

Cuestionario sobre Compromiso Organizacional			
REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
16	17	17	17

Cuestionario sobre Gestión Educativa			
REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
16	16	17	16

De acuerdo a las tablas que anteceden, el promedio de los resultados es 17 con lo cual los instrumentos de investigación fueron validados.

Sin otro particular, muy atentamente.

Mg. Armando J. VICUÑA SÁNCHEZ
DNI N° 41947062