

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



TESIS

**Gestión educativa y compromiso organizacional de los colaboradores de la
Institución Educativa J.E.C. Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019**

Para optar el grado académico de Maestro en:

Ciencias de la Administración

Mención: Gestión Pública y Desarrollo Local

Autor: Bach. Ángel Eulogio VILLENA ALMERCÓ

Asesor: Mg. Liborio ROJAS VICTORIO.

Cerro de Pasco – Perú - 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



TESIS

**Gestión educativa y compromiso organizacional de los colaboradores de la
Institución Educativa J.E.C. Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

**Dr. José Luis GUERRERO FEBRES
PRESIDENTE**

**Dra. Yolanda Virginia LLANOS ROMERO
MIEMBRO**

**Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA
MIEMBRO**

DEDICATORIA

A Dios padre todo poderoso, por darme la bendición del mundo.

A mis padres: Eulogio y Felicia, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes, me formaron con reglas y con algunas libertades, pero al final de cuentas, me motivaron constantemente para alcanzar mis más grandes anhelos

RECONOCIMIENTO

Mis más sinceros reconocimientos a la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, alma mater del saber, donde forje mis estudios de formación profesional.

A la Escuela de Posgrado de la UNDAC. Unidad de la Facultad de Ciencias Empresariales, Por haberme soportado en este tiempo donde culminé mi formación como maestro en Ciencias Empresariales.

A los distinguidos docentes, por brindarme sus sabios conocimientos que me servirán en la vida cotidiana.

Al Magister Liborio ROJAS VICTORIO, por su paciente y valioso asesoramiento en el desarrollo del proyecto y tesis y su feliz culminación.

A los integrantes de la Institución Educativa J.E.C. Antonio Álvarez de Arenales de Huayllay, por su desinteresada colaboración en la otorgación de datos.

A las personas y familiares que de una u otra manera colaboraron para la culminación del presente.

Ángel Eulogio

RESUMEN

Nuestro estudio de investigación lleva como título: Gestión Educativa y Compromiso Organizacional de los Colaboradores de la Institución Educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019. Se efectuó con el objetivo de: Determinar el nivel de incidencia de la Gestión Educativa en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019, de la provincia de Pasco y Región Pasco.

La investigación fue de tipo aplicado y de diseño descriptivo-correlacional, el cual nos permitió estudiar las principales teorías de nuestras variables: gestión educativa y compromiso organizacional; el método de la presente investigación es descriptivo, inductivo, deductivo, lo que permitió el análisis de nuestro objeto de estudio partiendo de nuestra hipótesis.

Al contar con una población pequeña y por criterios de un mejor análisis, se determinó que nuestra muestra sea el total de la población, que fue de 51 colaboradores, se utilizó como técnica la encuesta, con su instrumento el cuestionario, en nuestro caso dos, una por cada variable de estudio, las mismas que estaban compuesto por 26 y 18 preguntas respectivamente, con respuestas en la escala de Likert.

Después de realizar la prueba de hipótesis, los resultados muestran que las hipótesis han sido demostradas. Para ello se realizó el empleo de coeficiente de correlación de Pearson resultando un valor de 0.911, en nuestra hipótesis principal, lo que según la escala de correlación de Karl Pearson existe una correlación positiva muy alta y altamente significativa con un nivel de significancia de 0.01 y un grado de confianza estadística de 99%, además comprobándose que el valor de sig. (valor crítico observado) $0,000 > 0,05$ por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir:

Es significativo el nivel de incidencia de la Gestión Educativa en el Compromiso Organizacional de los Colaboradores de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019. En conclusión: una buena gestión educativa lograra un mayor compromiso organizacional de los colaboradores,

Palabras claves: Gestión educativa y compromiso organización

ABSTRAC

Our research study is entitled: Educational Management and Organizational Commitment of the Collaborators of the Educational Institution JEC Antonio Álvarez de Arenales - Huayllay, 2019. It was carried out with the objective of determining the level of incidence of Educational Management in Organizational Commitment of the collaborators of the Educational Institution JEC Antonio Álvarez de Arenales - Huayllay, 2019, from the province of Pasco and Pasco Region.

The research was of an applied type and descriptive-correlational design, which allowed us to study the main theories of our variables: educational management and organizational commitment; The method of the present investigation is descriptive, inductive, deductive, which allowed the analysis of our object of study based on our hypothesis.

By having a small population and by criteria of a better analysis, it was determined that our sample is the total population, which was 51 collaborators, the survey was used as a technique, with its instrument the questionnaire, in our case two, one for each study variable, the same ones that were made up of 26 and 18 questions respectively, with answers on the Likert scale.

After performing the hypothesis test, the results show that the hypotheses have been proven. For this, the Pearson correlation coefficient was used, resulting in a value of 0.911, in our main hypothesis, which according to the Karl Pearson correlation scale there is a very high and highly significant positive correlation with a significance level of 0.01 and a degree of statistical confidence of 99%, also verifying that the value of sig. (critical value observed) $0.000 > 0.05$, so we reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis, that is:

The level of incidence of Educational Management in the Organizational Commitment of the Teachers of the Educational Institution Antonio Álvarez de Arenales - Huayllay, 2019 is significant. In conclusion: a good educational management will achieve a greater organizational commitment of the collaborators,

Keywords: Educational management and organizational commitment.

INTRODUCCIÓN

Somos conscientes de que los grandes problemas de la educación pasa por un mal manejo administrativo de la misma, es por ello que considero, que una adecuada gestión educativa, buscara mejorar la calidad tanto en el nivel educativo como en el de servicio que brindan las instituciones educativas, entendiendo que la gestión educativa: busca aplicar los principios generales de la gestión que han estado presentes en la teoría de la administración, al campo específico de la educación, dentro de sus diferentes dimensiones (Institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria) de allí radica su importancia para una gestión exitosa de la institución educativa y para lograr el compromiso organizacional de sus integrantes, desde el compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

En este contexto la presente investigación lleva por título: Gestión Educativa y Compromiso Organizacional de los Colaboradores de la Institución Educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019. Con el que se busca determinar el nivel de incidencia de la Gestión Educativa en el Compromiso Organizacional en dicha institución educativa.

El presente trabajo, tiene dos grandes campos: Aspectos Teóricos y del trabajo de Campo en sí. En lo que respecta al primero están comprendidos tres capítulos a saber:

Capítulo I: Problema de identificación, en la misma que se logró la identificación y determinación del Problema, la delimitación de nuestra investigación, Formulación del Problema, de los objetivos, así como la justificación y limitaciones que se presentan en nuestra investigación.

En el segundo capítulo: Marco Teórico, se presenta los antecedentes encontrados, el marco teórico de la investigación, el cual contiene definiciones y conceptos de nuestras variables materia de estudio: gestión educativa y compromiso organizacional;

seguidamente la definición de términos, las hipótesis y la operacionalización de variables de estudio.

En el capítulo tres: Metodología y técnicas de investigación, se presenta el diseño metodológico de nuestra investigación, definiéndose el tipo de estudio y los métodos: el diseño de investigación, estrategias para la prueba de hipótesis, la técnica de muestreo y el método para la recopilación de información: la selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación: así como la orientación ética.

La segunda parte Del Trabajo de campo o práctico, comprende el capítulo cuatro, el mismo que se centra en la presentación del informe de investigación, para ello se utilizan una serie de instrumentos estadísticos (Tablas y Figuras), que permiten el esclarecimiento respectivo de los hallazgos encontrados durante la aplicación de nuestros instrumentos de consulta, se presenta el análisis dinámico de la información donde se aceptan las hipótesis de investigación y el análisis de correlación, que consiste en una crítica exhaustiva al marco contextual de la investigación. Así mismo se realiza la respectiva discusión de resultados.

Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones que fueron fruto de la investigación, así como la bibliografía consultada y algunos anexos de acuerdo al reglamento de grados y títulos de nuestra universidad.

El autor

ÍNDICE

DEDICATORIA	I
RECONOCIMIENTO	II
RESUMEN.....	III
ABSTRAC	V
INTRODUCCIÓN	VII
CAPITULO I.....	1
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Identificación y determinación del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	4
1.3. Formulación del problema	5
1.3.1. Problema principal.....	5
1.3.2. Problemas específicos.....	5
1.4. Formulación de objetivos.....	5
1.4.1. Objetivo general.....	5
1.4.2. Objetivos específicos	6
1.5. Justificación de la investigación	6
1.6. Limitaciones de la investigación.....	8
CAPITULO II	9
MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Antecedentes de estudio.....	9
2.2. Bases teóricas – científicas	16
2.3. Definición de términos básicos.....	34
2.4. Formulación de hipótesis	37
2.4.1. Hipótesis general.....	37
2.4.2. Hipótesis específica	37
2.5. Identificación de variables	38

2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	38
CAPITULO III		40
METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN		40
3.1.	Tipo de investigación.....	40
3.2.	Métodos de investigación:	41
3.3.	Diseño de investigación	41
3.4.	Población y muestra.....	42
3.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
3.6.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	44
3.7.	Tratamiento estadístico	45
3.8.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación...	45
3.9.	Orientación ética	45
CAPITULO IV		47
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		47
4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	47
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.	48
	4.2.1 Análisis de la variable gestión educativa.....	48
4.3.	Prueba de Hipótesis	66
	4.3.1 Prueba de hipótesis general	67
4.4.	Discusión de resultados	73
CONCLUSIONES		
RECOMENDACIONES		
BIBLIOGRAFÍA		
ANEXOS		

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Es muy común cuando nos referimos a la gestión, como un sinónimo de administración, o muchos damos por hecho que cuando nos referimos a ella estamos hablando de lo mismo.

Sin embargo, Gestión se relaciona con el término utilizado en las ciencias empresariales, de “management”, el cual es de origen anglosajón, lo cual, traducido a nuestro idioma, sería algo así como dirección, organización y gerencia. Aunque se reconoce que gestión es un término que abarca muchas dimensiones, pero se considera como principal característica de la misma: la dimensión participativa, es decir se toma como una actividad de varios actores y no propias de una sola persona.

Hoy en día la gestión educativa, es considerada como una disciplina aplicada (La gestión educativa como disciplina es relativamente joven; su evolución data de la década de los setenta con su aparición en el Reino Unido y de los ochenta en América Latina), en el cual los principios generales de la administración y la gestión se aplican a un campo

de acción, que es el sector educativo, cuyo objeto de estudio son las instituciones que cumplen una función educativa en todos sus niveles.

La gran mayoría de autores, manifiesta que La gestión educativa, comprende, la dimensión institucional, la dimensión administrativa, la dimensión pedagógica y la dimensión comunitaria.

Considero que la gestión educativa, lo que debe buscar es fortalecer el crecimiento significativo de la institución educativa, tanto interna y externamente, buscando consensuar y lograr el compromiso de todos sus actores tanto internos (estudiantes, docentes, directivos, padres de familia) como externos (autoridades, comunidad, sector público y privado). La Institución Educativa de Jornada Educativa Completa Antonio Álvarez de Arenales, no es ajena a estos temas que tratamos en la presente investigación, como son: la gestión educativa y el compromiso organizacional.

El compromiso con la organización es comúnmente llamado compromiso organizacional y se refiere a la identificación que el profesor o docente tiene con la visión, misión y los valores de la institución, como son el sentido de comunidad o pertenencia, de ver a sus colegas y alumnos como una familia, el deseo de continuar o permanecer en su ámbito laboral.

Este compromiso se manifiesta como el acuerdo con las metas, objetivos y valores de la institución educativa, y se manifiesta a través de la predisposición que muestra el docente a comprometerse e invertir un tiempo adicional en ser partícipe del desarrollo de las actividades, así como la mejora de la institución y con su deseo de permanecer en ella.

Según la gran mayoría de autores citados, mencionan que el compromiso organizacional comprende tres dimensiones, que permiten a las personas relacionarse con las instituciones: y que son:

- a) La dimensión afectiva, relacionada con el grado de identificación desarrollado por los trabajadores;
- b) La de continuidad, que se refiere a la necesidad de los docentes de continuar en su puesto de trabajo; y
- c) La normativa, que se entiende como una obligación percibida por el docente para permanecer en la institución.

Siendo las Instituciones educativas el pilar principal para el desarrollo de las sociedades y la comunidad en general. Ya que es el lugar donde se forman las futuras generaciones de técnicos y profesionales, que velaran por los destinos de sus localidades y de nuestro país, La Institución educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales de Huayllay, no puede ser la excepción, es por ello que considero importante que la Gestión Educativa, entendida como: el proceso del desarrollo estratégico institucional (que promueve la integración de sus principales actores, docentes, trabajadores, padres de familia, estudiantes y comunidad), juega un papel importante para el desarrollo de las capacidades, competencias y habilidades de los futuros ciudadanos, de allí la importancia de su incidencia en el compromiso organizacional de los docentes de esta institución educativa, para lograr los fines y metas establecidas.

Es por lo mencionado anteriormente, que buscamos con nuestro estudio, determinar el nivel de incidencia de la Gestión Educativa en el Compromiso Organizacional de los Docentes de la Institución Educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019.

1.2. Delimitación de la investigación

a) Delimitación temporal

El periodo de análisis de nuestra investigación comprenderá el año 2019.

b) Delimitación Espacial

La investigación se llevará a cabo en las instalaciones de la Institución Educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales, ubicado en el distrito de Huayllay, Provincia de Pasco, Región Pasco

c) Delimitación Social

Para la presente investigación lo constituyen todo el personal directivo docentes, administrativo y de servicio, nombrados y contratados de la Institución Educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales.

d) Delimitación conceptual

Se refiere al tema específico que vamos a investigar, En nuestro caso, lo constituye la gestión educativa y el compromiso organizacional, entendiéndose como:

Gestión Educativa: Es la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades en la institución educativa, con la participación de sus diversos actores (Directivos, docentes, personal administrativo, alumnos, padres de familia y comunidad)

Compromiso organizacional: es el grado de identificación y entrega que el colaborador experimenta en relación con la institución educativa.

Relacionados con el apego afectivo a la organización, con los costos percibidos por el docente, asociados a dejar la organización y con la obligación de permanecer en la organización.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema principal

¿Cuál es el nivel de incidencia de la Gestión Educativa en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de incidencia de la dimensión institucional en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019?
- b) ¿Cuál es el nivel de incidencia de la dimensión administrativa en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019?
- c) ¿Cuál es el nivel de incidencia de la dimensión pedagógica en el Compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019?
- d) ¿Cuál es el nivel de incidencia de la dimensión comunitaria en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar el nivel de incidencia de la Gestión Educativa en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Determinar el nivel de incidencia de la dimensión institucional en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019
- b) Determinar el nivel de incidencia de la dimensión administrativa en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019
- c) Determinar el nivel de incidencia de la dimensión pedagógica en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019.
- d) Determinar el nivel de incidencia de la dimensión comunitaria en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019

1.5. Justificación de la investigación

a) Justificación teórica

Investigando sobre el nivel de incidencia de la Gestión Educativa en el Compromiso Organizacional, se encontró poca información respecto a la relación entre ambas variables materia de nuestro estudio, lo que si existen son estudios para casos por separado de dichas variables.

Por lo que la presente tesis busca contribuir con la ampliación del conocimiento y la teoría acerca de la relación entre nuestras variables materia de estudio, Gestión educativa y compromiso organizacional, las mismas que incluyen sus diferentes dimensiones de ambas variables de estudio, que estamos seguros servirán de aporte para la realización de futuras investigaciones.

b) Justificación metodológica

Con la presente investigación se han elaborado y validado dos instrumentos de estudio (uno por cada variable): uno para gestión educativa y el otro para compromiso organizacional, los mismos que estamos seguros servirán para estudios posteriores en instituciones educativas de los diversos niveles de estudio, que cuenten con características similares a las de nuestra investigación.

c) Justificación práctica

Su uso práctico, se fundamenta en que el personal de la Institución Educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales, al tener un diagnóstico sobre la relación que existe entre la gestión educativa y el compromiso organizacional, puedan implementar las recomendaciones establecidas en la presente tesis, las mismas que servirán para poder mejorar la gestión educativa de dicha institución y aumentar el compromiso organizacional de sus colaboradores.

d) Justificación social

Nuestra investigación permitirá que los todos los colaboradores, de la Institución Educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales, tengan un mejor conocimiento sobre la importancia de la relación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional, el mismo que al ser aplicado redundara en mejorar la calidad educativa y de servicio en sus alumnos y una mejor relación con los padres de familia y su ámbito de influencia.

e) Justificación de conveniencia

El estudio es conveniente porque al ser la educación, uno de los factores que más influye en el desarrollo y progreso de personas y sociedades, es necesario su mejoramiento, por ello consideramos que los aportes que se

realizan servirán para una mejor comprensión de la relación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales de Huayllay, y que puedan ser replicados en otras instituciones similares al de nuestra investigación.

1.6. Limitaciones de la investigación

Nuestra principal limitación será el aspecto económico para poder financiar nuestro estudio, ya que todos los gastos que se realizarán durante el desarrollo del presente estudio, serán financiados con nuestro propio peculio, al no existir entidades cooperantes.

Aun cuando existe abundante literatura sobre nuestras variables de estudio, son muy pocas respecto a la gestión educativa y el compromiso organizacional, especialmente en cuanto a la gestión educativa, entendida como la aplicación de las ciencias de la empresa y las organizaciones, llevada al ámbito educativo, del mismo modo encontramos que muchas se refieren al compromiso organizacional dentro de la investigación aplicada al contexto empresarial que analiza diversos aspectos de éste, lo cierto es que en el ámbito educativo las investigaciones sobre el particular son muy pocas.

Del mismo modo considero, la falta de cooperación y apertura por parte los trabajadores al momento de realizar las encuestas, en muchos casos ponen como excusa la falta de disponibilidad de tiempo y el desconocimiento del tema.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes Internacionales.

Muza M. , (2017) en la tesis: La Gestión Escolar y su diagnóstico en contextos críticos para la elaboración de propuestas de mejora, Universidad de Sevilla. Tesis para optar al grado de Doctor en Educación, Que tuvo como objetivo. Establecer un diagnóstico de la gestión escolar de las cinco escuelas críticas de la Comuna de Quinta Normal, considerando las dimensiones de Clima Organizacional; Gestión administrativa (escolar); Cultura de la escuela; Proceso de enseñanza–aprendizaje; Apoyo a los padres y apoderados; Apoyo de servicios desde los organismos de la comunidad; y Uso de recursos, como también Identificar las dimensiones e indicadores más débiles en la gestión de las cinco escuelas críticas de la Comuna de Quinta Normal.

Las principales conclusiones de dicha investigación, referente a la Gestión educativa, son:

En materia de gestión administrativa y más allá de las diferencias al comparar las respuestas favorables de directivos y docentes, sensiblemente más altas en proporción en el caso de los directivos, se puede concluir que es menester aumentar la pertinencia de las oportunidades de perfeccionamiento que la escuela ofrece a sus profesores, acercando la oferta a las expectativas de los profesores y las necesidades institucionales. Igualmente, desde los docentes se observa un déficit que desde el estamento directivo debiera superarse en la idea que este promueva la elaboración de proyectos curriculares. Tal vez las mejorías tanto en esta dimensión como en el clima organizacional, contribuyan a aminorar la opinión desfavorable de los docentes que consideran que las funciones en las escuelas no se estarían asignando de acuerdo a las competencias de los que integran la escuela.

La dimensión más débilmente lograda por las escuelas en cuanto a su gestión escolar, se refiere a las instancias de apoyo que considera a los padres y apoderados, situación constatada en la mirada de ambos tipos de actores consultados. Directivos y docentes señalan la necesidad de asesorar desde la escuela al Centro General de Padres y Apoderados, para que elabore e integre proyectos educativos en apoyo a los aprendizajes y a la conducta de los alumnos, al igual que para promover mejorías en el plano educativo y formativo de los padres. Los datos permiten concluir que tampoco se está utilizando el espacio que provee la “Escuela para Padres” en las escuelas, los que no participan a la vez en la elaboración del Proyecto Educativo de la escuela, y de los que poco se sabe en cuanto a la satisfacción de sus expectativas por la labor de ella. En otras palabras, se refuerza el hecho de la escasa participación paterna, mayormente explicada por

la falta de espacios conversacionales que involucre e integre al conjunto de los actores tras una misión que debiera ser común.

La escuela se encuentra en un profundo proceso de cambio, que todos los actores perciben positivamente que puede ayudar a desarrollar la escuela, aun cuando quedan temas pendientes como lo son la incorporación de los apoderados a la comunidad educativa y el mejoramiento de la infraestructura. En cualquier caso, la figura del nuevo director como metáfora de una oportunidad para renovar y mejorar la escuela se impone como la característica más sobresaliente en el discurso de todos los actores.

2.1.2. Antecedentes Nacionales.

Flores C., (2020) en la tesis de Maestría, titulada: Gestión educativa y compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la UGEL 06, Ate, 2019, Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo general fue, determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el compromiso organizacional docente en las instituciones públicas de la UGEL 06, Ate, 2019. La metodología obedece al enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, de estudio tipo básico y diseño no experimental, nivel correlacional de corte transversal con una muestra censal de 80 docentes, las conclusiones de dicho estudio fueron:

De acuerdo a los resultados referidos de la hipótesis general, se afirma que hay correlación significativa, directa y moderada entre la gestión educativa (V1) y compromiso organizacional docente (V2), dado que el valor de ρ es $,000 < ,050$ y el valor de Rho de Spearman es $,544$.

La estadística confirma que hay correlación significativa, directa y moderada entre gestión pedagógica y académica y compromiso organizacional

docente y en cuanto a la significancia ρ es $,000 < ,050$ y el valor de Rho de Spearman= $,577$. Por consiguiente, se objeta la hipótesis nula y se recibe la hipótesis alterna.

En base al análisis estadístico, los resultados aseveran que existe correlación significativa, directa y baja entre la gestión administrativa y financiera y compromiso organizacional docente, dado que ρ es $,001 < ,050$ y el valor de Rho de Spearman es $,362$. En consecuente, se retira la hipótesis nula y se asume la hipótesis alterna.

Asimismo, los resultados estadísticos aseguran, la correlación significativa, directa y moderada entre gestión directiva o institucional y compromiso organizacional docente y respecto a la significancia ρ es $,000 < ,050$ y el valor de Rho de Spearman es $,528$. Por consiente, se rechaza la hipótesis nula y se administra la hipótesis alterna.

Los últimos resultados estadísticos manifiestan, que hay correlación significativa, directa y moderada entre gestión comunitaria y compromiso organizacional docente y respecto a la significancia ρ es $,000 < ,050$ y el valor de Rho de Spearman es $,533$. Por lo tanto, se elimina la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna.

Bautista P., (2020) en la tesis de doctorado, titulado: Compromiso organizacional en la gestión institucional en los docentes de las instituciones educativas de la red 29, Pachacamac, 2019. Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, tuvo como objetivo determinar la influencia del compromiso organizacional en la gestión institucional; siendo un problema que es poco abordado por las autoridades educativas; y surge como respuesta a la problemática de las instituciones educativas.

La investigación obedece a un enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño no experimental, correlacional causal, de corte transversal, habiéndose utilizado cuestionarios, que se aplicó a una muestra de 178 docentes y utilizó la regresión logística para la contrastación de la hipótesis. Las conclusiones que nos presenta son:

Se determinó que el compromiso organizacional incide significativamente en la gestión institucional de las instituciones educativas de la red 29 del distrito de Pachacamac, Ugel 01, 2019, con un $p= ,000$.

Se determinó que el compromiso organizacional incide significativamente en el liderazgo educativo de las instituciones educativas de la red 29 del distrito de Pachacamac, Ugel 01, 2019, con un $p= ,010$.

Se determinó que el compromiso organizacional incide significativamente en la planificación estratégica de las instituciones educativas de la red 29 del distrito de Pachacamac, Ugel 01, 2019; con un $p= ,007$.

Se determinó que el compromiso organizacional incide significativamente en la evaluación de la gestión de las instituciones educativas de la red 29 del distrito de Pachacamac, Ugel 01, 2019; con un $p= ,000$.

Se determinó que el compromiso organizacional incide significativamente en el clima institucional de las instituciones educativas de la red 29 del distrito de Pachacamac, Ugel 01, 2019; con un $p= ,005$.

Chávez A, & Olivos S., (2019), en la tesis: Gestión Educativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa “Modelo” Trujillo 2018, de la Universidad Católica de Trujillo BenedictoXVI, cuyo objetivo fue: determinar la relación existente entre la gestión educativa y el desempeño docente del nivel

secundario en la Institución Educativa “Modelo” de Trujillo. Es un estudio de tipo descriptivo-correlacional, con diseño no experimental, con una población de 52 docentes del nivel secundario, las conclusiones de dicho estudio fueron:

La investigación, demuestra que se contestó a la hipótesis general y que la gestión educativa si se relaciona con el desempeño docente del nivel secundario en la Institución Educativa “Modelo” –Trujillo 2018, siendo que la correlación de Spearman es $Rho = 0.877$, con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) representando una alta asociación de las variables y siendo altamente significativo.

Igualmente se demuestra que la gestión institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente del nivel secundario en la Institución Educativa “Modelo” –Trujillo 2018, siendo que la correlación de Spearman es $Rho = 0.878$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$),

Se demuestra que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. “Modelo”-Trujillo 2018, siendo que la correlación de Spearman es $Rho = 0.875$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$)

Así mismo se demuestra que la gestión pedagógica se relaciona significativamente con el desempeño docente de nivel secundario de la I.E. “Modelo”, Trujillo – 2018, siendo que el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0.875$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$)

Se demuestra que la gestión comunitaria se relaciona significativamente con el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. “Modelo”-Trujillo 2018, siendo que la correlación de Spearman es $Rho = 0.877$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$).

2.1.3. Antecedentes Locales.

Espinoza M. & Lligua C. (2020) en la tesis titulada: Compromiso organizacional entre personal nombrado y contratado en la sede central del gobierno regional de Pasco 2018, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, el objetivo principal fue, determinar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores nombrados y contratados de la sede central del Gobierno Regional de Pasco, en el periodo del año 2018. El método empleado en la investigación fue el método científico, el diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, con una muestra de 176 trabajadores, las conclusiones de dicha investigación son:

Luego de realizado el estudio se puede determinar, que existe una gran diferencia de compromiso organizacional entre el personal nombrado y contratado en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018, se pudo evidenciar utilizando nuestra prueba de hipótesis, dicha diferencia de 12% del compromiso organizacional entre el personal nombrado, frente al personal contratado.

Del mismo modo se Determinó, que existe una diferencia del 12% en la dimensión afectiva o compromiso afectivo, lo que nos demuestra que el personal contratado tiene más afecto por el puesto de trabajo que el personal nombrado, esto quizá se debe a que el personal nombrado se siente seguro de su puesto laboral. Y eso se demuestra en que el personal nombrado solo se limita a cumplir su horario de trabajo.

Se pudo determinar que existe una diferencia del 17% en la dimensión calculativa o compromiso de continuidad, lo que nos manifiesta que el personal contratado desea continuar en la institución o desea quizás tener la condición de nombrado. Por ello demuestra mayor esfuerzo en las labores encomendadas.

Se pudo determinar que existe una diferencia del 19% en la dimensión normativa o compromiso normativo entre el personal contratado frente al personal nombrado. Lo que nos dice que el personal contratado tiene un mayor compromiso en el cumplimiento de las normas.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. La Gestión Educativa

Entendemos por Gestión, al conjunto de acciones u operaciones relacionadas con la administración y dirección de una organización. Un requisito indispensable para la existencia, firmeza y desarrollo constante de una institución educativa en las condiciones altamente desafiantes y móviles del mundo actual.

La palabra gestión ha estado íntimamente relacionada con las cuestiones netamente administrativas; es decir con las cuestiones empresariales. Las palabras “Gestión Educativa” se complementan simultáneamente. Una es la parte administrativa; y por otro lado, lo académico.

El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPPE) de la (UNESCO, 1999), señala que la gestión educativa es un conjunto de procesos teórico prácticos integrados y relacionados, tanto horizontal como verticalmente, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación. Así, se entienden como gestión educativa, las acciones

desplegadas por los gestores que dirigen amplios espacios organizacionales de un todo que integra conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración de procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas, a la exploración y explotación de todas las posibilidades, y a la innovación permanente como proceso sistemático.

Para, Rico Molano, (2016) la gestión educativa es entendida como un proceso organizado y orientado a la optimización de procesos y proyectos internos de las instituciones, con el objetivo de perfeccionar los procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos.

Mintzberg y Stoner asumen el término gestión como la "disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados". Pudiera generalizarse como el arte de anticipar participativamente el cambio con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado o una forma de alinear los esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado, por lo tanto, el concepto gestión tiene al menos tres grandes ámbitos de significación y aplicación, ellos son:

- a) El primero se refiere a la **acción** diligente que es realizada por uno o más sujetos para obtener o lograr algo. En ese sentido la gestión es un hacer, una forma de proceder para conseguir un objetivo o fin realizada por las personas.

Es decir, está en el campo de la acción cotidiana de los sujetos. En este ámbito se usan términos del lenguaje común para designar al sujeto que hace la gestión sea como rol o como función, el gestor; o a la acción misma, gestionar.

- b) El segundo es el campo de la **investigación**. Se trata del proceso formal y sistemático para producir conocimiento sobre los fenómenos observables en el campo de la acción, sea para describir, para comprender o para explicar tales fenómenos.

En este terreno, la gestión es un objeto de estudio de quienes se dedican a la investigación que demanda la creación de conceptos y categorías para analizarlo. Investigar sobre la gestión es reconocer las pautas y los procesos de acción de los sujetos, a través de su descripción, análisis, crítica e interpretación, apoyados en teorías, hipótesis y supuestos. Por efecto de todo lo anterior, se han generado términos de lenguaje académico, especializado, que describen o califican las formas de hacer y actuar de los sujetos (gestión democrática; gestión administrativa; gestión pedagógica, etc.).

- c) El tercer ámbito es el de la **innovación y el desarrollo**. Es un campo en el que se crean nuevas pautas para la acción de los sujetos, con la intención de transformarla o mejorarla.

Es decir, para enriquecer la acción y con ello hacerla más eficiente porque utiliza mejor los recursos disponibles, más eficaz porque es capaz de lograr los propósitos y fines perseguidos, más pertinente porque es adecuada al contexto y a las personas con las que se realiza. Esas nuevas formas de actuación se pueden construir a partir de varias fuentes: de la reflexión de los sujetos sobre su propia acción (lo que expresa una autonomía y una capacidad de autotransformación).

En cuanto a la naturaleza, diversidad, complejidad y trascendencia de las actividades en torno a la educación permite aseverar que su administración, tiene las siguientes características:

- a. Planificada, requiere de planes temporales y espaciales.
- b. Controlada, a fin de medir y garantizar el cumplimiento de los planes.
- c. Desconcentrada, para hacer factible la atención del servicio educativo.
- d. Coordinada, requiere de concordancia y armonización.
- e. Interdisciplinaria, requiere del esfuerzo de diversos especialistas.
- f. Dinámica, sea rápida, flexible y eficaz.
- g. Innovadora, introducir nuevos métodos y procedimientos.
- h. Participativa, lograr el aporte de los grupos sociales y comunidad.

2.2.2. Gestión educativa y calidad de servicio

En el caso de la educación, el servicio básico es el aprendizaje de los alumnos, mediante la transmisión de conocimientos por parte de los docentes y los servicios complementarios estarán referidos a servicios de psicología, nutrición y cuidado de salud primaria, biblioteca, servicios de recreación y deportes, servicios a la comunidad y a los padres de familia.

Según (Cruz Ramírez, 1997). Desde su origen, las escuelas fueron creadas para satisfacer la necesidad de: Formación y educación de valores, aptitudes, habilidades profesionales o habilidades para el servicio, preparar las generaciones y preservar el conocimiento, llevar a la humanidad hacia un crecimiento y un ascenso constante y hacer fuertes a las sociedades en conocimientos tecnológicos, técnicos y científicos, capaces de impulsar su crecimiento, aumentando así la capacidad histórica del saber.

En la publicación: La Calidad de la Educación(Lopez Hurtado, Hernández Socarrás, Acosta Cao, Benavidez Perero, & Uralde Cancio, 2018) Mencionan: Las investigaciones sobre calidad de la educación, que asumen los fundamentos de esta corriente, consideran como objetivo fundamental de los sistemas educativos la satisfacción de las necesidades sociales. Así mismo consideran en cuanto a la gestión educativa, “La adecuación de ese concepto empresarial al campo educativo coloca como beneficiario al educando; reconoce la importancia del mejoramiento continuo de la gestión educacional y el requerimiento de considerar la necesaria participación de todos los docentes e integrantes en general de una comunidad educativa en la que se realiza”.

La mayoría de autores, en lo referente a la gestión educativa y la calidad de servicio, coinciden en que lo esencial en la educación es el aprendizaje, cuya calidad es el fundamento esencial de la calidad del servicio educativo. Aplicando los conceptos de la calidad al proceso educativa, Pérez, R. define tres enfoques:

- 1) Enfoque absoluto: la calidad es algo que afecta a la naturaleza de las cosas, en nuestro caso ese algo (la calidad) es el que afecta el servicio educativo. La calidad del servicio como cualidad, clase, categoría, sinónimo de bueno, excelente, elevado de forma; en contraste con los adjetivos de mala, poca o baja. Se refiere a la excelencia del servicio, que no es otra que la posesión plena de cualidades que la definen o caracterizan al servicio educativo.
- 2) Enfoque relativo: La calidad es entendida como una cuestión de grado en la posesión de las cualidades o estructura de cualidades; el servicio educativo se da o se presta dentro de un continuo de calidad, que se puede establecer grados al comparar los servicios educativos. Es

posible también hablar de calidad como sistema de coherencias múltiples. El fundamento de esta afirmación es que no es posible un acuerdo sobre la naturaleza de la educación de calidad. La calidad como sistema de coherencias implica:

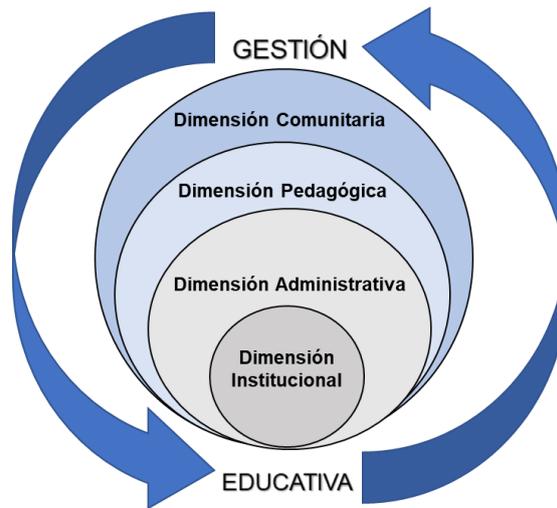
- ✓ relación entre fines y resultados (finalidad),
- ✓ coherencia entre metas y objetivos, y los resultados (eficacia y efectividad) y coherencia entre procesos, medios y
- ✓ resultados (eficiencia).

- 3) Enfoque integral: La calidad como armonización integradora de los diferentes elementos componentes: Eficacia en el logro del servicio, bien u objeto excelente, mediante procesos eficientes, satisfactorios tanto para sus destinatarios, directos e indirectos, como para el personal de la organización encargado de lograrlo. Los procesos, medios y recursos, personal, entre otros, son los factores recogidos en los modelos de calidad, como los facilitadores de la calidad.

2.2.3. Dimensiones de la gestión educativa

La gestión educativa según numerosos autores, comprende usualmente las siguientes cuatro áreas de la gestión escolar, que podemos apreciar en la figura 1.

Figura 1 Dimensiones de la gestión educativa



Elaboración propia

- a) **Gestión directiva.** Dotada de una misión orientadora y promotora del mejoramiento de una institución educativa, se dedica a coordinar las necesidades del establecimiento para integrar una cultura educacional propia. Esto significa que es la encargada de ejercer el liderazgo y control administrativo del plantel, a la vez que la actualización y la revisión de las dinámicas recreativas, sociales y psicológicas que acompañan al acto educativo.
- b) **Gestión pedagógica y académica.** Es propiamente la encargada del aprendizaje, o sea, de lo que ocurre dentro del aula. Esto implica desarrollar, actualizar y repensar el currículo académico, tomando en cuenta los conocimientos especializados en la materia y las sugerencias de la comunidad académica, así como los acuerdos con los demás miembros de la comunidad educativa, especialmente en lo que concierne a las formas de evaluación.
- c) **Gestión financiera y administrativa.** En este caso se refiere a todo lo concerniente a los sistemas de registro e información del alumnado, la

prestación de servicios complementarios y sobre todo garantizar que el plantel educativo pueda seguir existiendo en el tiempo, gestionando de la mejor manera posible sus recursos humanos y capitales. Esto también incluye las normativas, el inventario de bienes, etc.

- d) Gestión de la comunidad.** Este cuarto aspecto atañe al contacto social del acto educativo, mediante la promoción de la participación ciudadana, los planes de intercambio, de estímulo al investigador, el fomento del crecimiento profesional y otros aspectos concernientes a la comunidad educativa y las personas o la comunidad, que hacen su vida en torno a la institución educativa, y que aspiran a una convivencia pacífica y mutuamente enriquecedora e integradora.

2.2.4. Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional, es considerado habitualmente por la gran mayoría de autores, como una actitud hacia el trabajo, que se desarrolla a lo largo del proceso de socialización. La importancia de su estudio radica en el grado de identificación y pertenencia que un individuo tiene con la organización o institución. La relación entre empresa y empleado es crucial para que todo funcione correctamente, por lo que considero que una de las tareas más importantes de cualquier organización es la gestión del compromiso por parte de sus colaboradores.

Ya que al tener a un trabajador o colaborador comprometido con la organización, se asegura una permanencia, lealtad e identificación de su capital humano, con lo que se puede llegar a disminuir significativamente los niveles de desempeño, ausentismo, insatisfacción y desmotivación, factores que en los

últimos tiempos han aumentado considerablemente generando altos costos en los procesos de selección, seguimiento y capacitación del personal.

El gran reto de quienes dirigen las organizaciones o instituciones, radica en crear herramientas útiles, para aplicarlas mediante una adecuada gestión de los Recursos Humanos, mediante las cuales el personal pueda llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales e integrarse a la entidad, para obtener ventajas sostenibles y duraderas en el tiempo.

Porter y Lawer, citado por Betanzos Diaz & Paz Rodriguez, (2007) entienden el compromiso como el deseo de realizar elevados esfuerzos por el bien de la institución, el anhelo de permanecer en la misma y aceptar sus principales objetivos y valores.

Por otro lado, Kanter, en Betanzos y Paz, (2007) sostiene que el compromiso se debe cimentar en unas bases algo más complejas que un simple intercambio económico; mientras que Buchanan, citado en Betanzos y Paz, (2007) indica que los individuos comprometidos con su organización adoptarán de algún modo, cierto grado de identificación y lealtad hacia los objetivos y valores organizacionales.

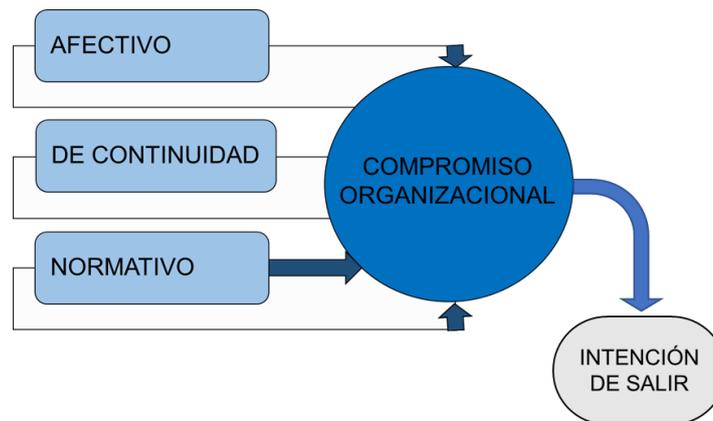
Siguiendo a Etzioni, citado en Betanzos y Paz, (2007) el compromiso es la implicación positiva del individuo en la institución. Con el mismo sentido, Franklin, citado en Betanzos y Paz, (2007) fundamenta este concepto en el deseo de acatar las normas de la organización y permanecer en la misma.

En esta línea, Cotton, citado en Betanzos y Paz, (2007) define el compromiso como un proceso participativo, resultado de combinar información, influencia y/o incentivos, donde se usan todas las capacidades

personales para estimular el apego de los empleados hacia el éxito institucional.

Meyer & Allen, (1991), refieren que el compromiso organizacional es “un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización”. Lo que manifiesta que el colaborador desarrolla un nivel de compromiso de acuerdo a una condición psicológica que genera un vínculo para con su organización, el cual se ve influenciado en su comportamiento dentro de su entorno laboral, así como también en las decisiones que adopta en relación a renunciar o de permanecer en la organización, como se puede apreciar en la figura 2

Figura 2 Compromiso organizacional



Elaboración propia

Con ello nos manifiestan, que el compromiso organizacional es entonces un estado psicológico, que se desarrollará en los colaboradores de manera voluntaria y es a través de este compromiso, que un miembro de la institución u organización logra mostrar empatía e identificarse con toda la organización. El compromiso además está condicionado a la coincidencia

y relación de las expectativas, objetivos e ideales de cada colaborador con los de la organización y son de orden afectivo, de continuidad y normativo.

2.2.5. Dimensiones del compromiso organizacional

El presente estudio se centra en la teoría del compromiso organizacional propuesta por los autores: Meyer & Allen, (1991) estos autores clasificaron este compromiso en tres categorías distintas, según el antecedente que lo origina, y que lo podemos observar en la figura 3.

Figura 3 Dimensiones del compromiso organizacional



Elaboración propia

Las dimensiones según Meyer & Allen, (1991) son:

- I. **Compromiso afectivo.** nos manifiestan que el compromiso afectivo son los lazos emocionales que las personas forjan con la organización.

Refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente psicológicas) y expectativas en la cual disfrutan su permanencia en la organización. Se puede decir de este compromiso, que es la unión emocional del trabajador con su institución.

Es pertinente que al señalar necesidades, Abraham Maslow menciona, citado por Araque y Rivera, (2005:26) que éstas están referidas en cuatro grupos:

- I. necesidades fisiológicas, (comida, ropa, techo, etc.);
- II. de seguridad, (salud personal y familiar, seguridad laboral, vejez tranquila, etc.);
- III. sociales (comunicación interpersonal, reconocimiento grupal y social, etc.), y de
- IV. autorrealización (ejercitación y desarrollo de las capacidades físicas e intelectuales, necesidad de actividad, creación, etc.). Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

En primer término, se presenta el Compromiso afectivo, que tiene que ver con el apego emocional y la implicación e identificación del trabajador con su organización. Según la teoría del vínculo afectivo, el Compromiso se define como una actitud que expresa el vínculo emocional entre el individuo y su organización, de modo que los individuos fuertemente comprometidos se identifican e implican con los valores y metas de la organización, y manifiestan un deseo de continuar en ella.

Es decir, existe en el Compromiso afectivo una unión emocional, identificación e implicación del trabajador o colaborador con la organización. Nace de la congruencia de las expectativas y experiencias, particularmente de las experiencias laborales intrínsecas que provocan sentimientos de desafío y bienestar (Furnham, 2001).

Por tanto, el Compromiso afectivo, además de estar determinado por aspectos intrínsecos, lo está por la experiencia y la reciprocidad. Dentro de esta dimensión se consideran los siguientes indicadores: la familia, el amor, la pertenencia, la lealtad, el orgullo, la felicidad, la solidaridad y la satisfacción.

Se dice que el compromiso afectivo, es una comunión de emociones, sentimientos y valores que involucra a la familia, como núcleo de la sociedad y base de nuestros aprendizajes, experiencias y formación como persona humana; en este sentido, la organización debería de contar con un sistema de políticas que ayuden a los colaboradores a mantener un adecuado equilibrio entre sus vidas personal y familiar, y así lograr desarrollar emociones importantes que involucren al colaborador que a su vez implicará, que a la organización se le considere como una familia y se desarrollen emociones positivas generando un alto grado de significancia y sentido de pertenencia en la organización. Ello conllevará a que los colaboradores trabajen con lealtad en la institución.

II. Compromiso de continuidad. Es la segunda dimensión de este modelo de Allen y Meyer de Compromiso, el compromiso de continuidad, es el que tiene que ver con el deseo del trabajador o

colaborador de permanecer en la organización por así convenir a sus intereses. Principalmente por las ganancias que él tiene o logra al permanecer en la institución. Muchos consideran que ha invertido mucho tiempo en ella y siente que tiene un ahorro desde el punto de vista económico o cronológico, por lo que no le conviene abandonar la organización. Dejarla sería como perder algo ganado con su tiempo de permanencia. Tiene que ver con el aspecto material, más que con el sentimental. Se diferencia del normativo en que fluctúa con los cambios en la calidad y cantidad de contribuciones y costos percibidos por el trabajador.

El compromiso de continuidad tiene que ver con la probabilidad del costo que representa para el trabajador abandonar la organización. 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.

Meyer y Allen (citados por Córdova 2005:p.31) manifiestan que las inversiones y alternativas son dos grupos de variables que influyen en el desarrollo de la dimensión calculadora. Es decir, esfuerzos y sacrificios, forman parte de lo que el trabajador invierte por desempeñarse en una determinada organización y también analiza las opciones o alternativas que tiene para abandonar su puesto.

Dentro de la administración, y específicamente en las finanzas, existe el término “costo de oportunidad”, el cual consiste en el costo de abandonar alguna opción. Por ejemplo, si tenemos s/. 10000 soles y nos

enfrentamos a dos opciones: invertir el dinero en un negocio con los altos riesgos que ello implica a nivel positivo o negativo, o la opción de ahorro en un banco con interés del 5% al año de manera segura. Si la persona elige arriesgar en un negocio, su costo de oportunidad sería ese 5% que dejaría de ganar de forma segura en el banco.

En tal sentido, trayendo a colación dicho ejemplo financiero, los trabajadores o colaboradores evalúan sus opciones bajo un esquema también financiero, porque el elemento que más preponderancia tiene en este tipo de compromiso es el dinero o económico.

Meyer y Allen (1991) encontraron una relación positiva entre el componente de continuidad y la valoración del estatus inherente al cargo desempeñado, las prestaciones dinerarias acumuladas y la estabilidad económica que se disfruta cuando se tiene un empleo seguro, es decir la seguridad de mantenerse en su empleo y de ser retribuido por ello, hace que el colaborador continúe en la organización

III. El compromiso normativo. El último de estos tres factores o dimensiones es el Compromiso normativo que al igual que el Compromiso afectivo, tiene orígenes emocionales y cuyo núcleo principal en ambos es la lealtad.

Estos sentimientos por lo general tienen su origen en la formación de valores desde la niñez, que bien pudieran darse o nace en el seno familiar o en otras organizaciones como es la escuela principalmente. El trabajador con un Compromiso normativo siente una “deuda” con la organización que le dio la oportunidad de laborar y

siente que sería una deslealtad o hasta lo consideraría una traición abandonarla.

Es pues, este tipo de colaborador, el trabajador “incondicional”. Resulta del sentimiento de obligación o deber moral hacia la reciprocidad: el desequilibrio cognitivo experimentado por la persona al ver que la organización le ha dado suficiente y se siente con una deuda moral de lealtad y reciprocidad. En estas circunstancias la organización es vista como más atractiva que otras. Esta perspectiva tiene que ver más con el sentimiento de obligación que tiene el individuo a permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto, es lo que debe de hacer. Los indicadores que se consideran en este caso son: obligación moral, hacer lo correcto, deber moral y reciprocidad.

El compromiso normativo es considerado como la obligación moral, o la aceptación de las normas y disposiciones para aceptar libre y voluntariamente por las personas de hacer lo correcto por razones de lealtad, es decir es experimentado como el deber del trabajador de cumplir las reglas y políticas organizacionales relativas a las labores que le corresponden, el cual es un sentimiento de creencia y defensa de los principios que en este caso se asume ante la organización o institución. El no respetar dichos principios originaría un sentimiento de culpabilidad, en cuanto el compromiso normativo es concebido por el trabajador como la actitud de un deber ante la reciprocidad por la organización que le brindó algún apoyo especial o haberle dado una oportunidad de mejora en algún momento.

Tabla 1 Dimensiones del compromiso organizacional

DIMENSIONES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL		
DIMENSIÓN AFECTIVA o Compromiso Afectivo	DIMENSIÓN CALCULATIVA o Compromiso de Continuidad	DIMENSIÓN NORMATIVA o Compromiso Normativo
▪ Familiar	▪ Indiferencia	▪ Obligación Moral
▪ Emocional	▪ Conveniencia	▪ Lo correcto
▪ Significancia	▪ Consecuencias	▪ Lealtad
▪ Pertenencia	▪ Costo Económico	▪ Sentimiento de culpabilidad
▪ Lealtad	▪ Necesidad Económica	▪ Deber
▪ Orgullo	▪ Comodidad	▪ Reciprocidad
▪ Felicidad	▪ Beneficios	
▪ Solidaridad		
▪ Satisfacción		

Elaboración propia

Visto desde las perspectivas de las dimensiones, podemos entender que, el compromiso organizacional radica en todas aquellas actitudes y comportamientos de los empleados, mediante las cuales demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenecen, y se sienten comprometidos e identificados con la misma. Lo que podríamos

denominar “ponerse la camiseta” o “sudar la camiseta” de la empresa u organización y verse como parte de ella.

Meyer & Parfyonova, (2010), en una revisión de la variable, mencionan que empleados con un fuerte compromiso normativo y afectivo son más propensos a mostrar el deseo de hacer lo correcto según sus normas morales, lo que a la larga produce afectos positivos, tanto del empleado como de la organización (intención de quedarse, apoyo al cambio y bienestar de los trabajadores). Un sólido compromiso normativo y de continuidad revelaría conductas de los empleados relacionadas con la obligación de cumplir con una deuda (de hacer algo por evitar los costos sociales).

Esta actitud de los colaboradores es de gran beneficio para las organizaciones e instituciones, ya que ello significa contar con personas comprometidas, trabajando no solo por alcanzar sus objetivos personales, sino también por el éxito de la organización en general.

2.2.5.1. Circunstancias que promueven el compromiso organizacional

Greenberg & Baron, (2008), en el libro Behavior in Organizations, 9th Edition, refieren que las principales circunstancias que promueven el compromiso organizacional son:

- El compromiso organizacional aumenta cuando en la empresa se promueven niveles altos de competitividad y productividad.
- El compromiso de los trabajadores se incrementa al ser estimulados e inspirados por beneficios y reconocimientos, esto permitirá que el

empleado se sienta conectado a su organización, ganando así un mayor compromiso hacia la organización.

- El compromiso organizacional se desarrolla cuando hay oportunidades de línea carrera y desarrollo personal.
- El compromiso organizacional se fortalece cuando se interioriza la misión y visión de la empresa en los trabajadores mediante un mensaje claro.
- El compromiso organizacional usualmente ocurre en los trabajadores antiguos sobre aquellos que tienen poco tiempo trabajando.
- El compromiso organizacional aumenta cuando el cumplimiento y las funciones del puesto están bien descritas, así como, los indicadores de medición.
- Promover la motivación, que los trabajadores proporcionen sus ideas, aportes y permitirles desarrollar sus habilidades, facilitará el compromiso organizacional.

2.3. Definición de términos básicos

- ❖ Ausentismo: toda empresa debe mantener bajo el ausentismo dentro de sus filas porque este factor modifica de gran manera los costos, no cabe duda que la empresa no podrá llegar a sus metas si la gente no va a trabajar.
- ❖ Auto control: una característica de la personalidad a la que recientemente se le ha dado mayor atención se llama autocontrol. Esta se refiere a la habilidad de un individuo para ajustar su comportamiento a factores situacionales externos.
- ❖ Autoestima: es un conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento dirigidas hacia nosotros

mismos, hacia nuestra manera de ser y de comportarnos, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter.

- ❖ Cambio: Es el concepto que denota la transición que ocurre de un estado a otro.
- ❖ Compromiso Organizacional: Es el grado con que las personas se identifican, están consustanciadas con sus organizaciones y dispuestas a continuar trabajando en ellas. (Allen y Meyer 1996).
- ❖ Compromiso: Es la obligación que contrae una persona que se compromete al cumplimiento de los ideales de una organización. Organización: Asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines.
- ❖ Comunicación: el proceso por el cual se unifica la actividad organizada, es un proceso esencial en el sistema organizativo que ayuda a integrar todos los elementos en función de los objetivos de la organización.
- ❖ CONEI: El Conei es un organismo de participación, concertación y vigilancia ciudadana para una gestión escolar transparente, ética y democrática en el que están representados todos los actores de la escuela: directivos, docentes, personal administrativo, estudiantes, padres y madres de familia y miembros representantes de la comunidad.
- ❖ Convivencia: La acción de convivir (vivir en compañía de otro u otros). En su acepción más amplia, se trata de un concepto vinculado a la coexistencia pacífica y armoniosa de grupos humanos en un mismo espacio.
- ❖ Deber: El deber adopta diversas formas de obligación, de acuerdo al ámbito con el cual se relaciona: moral, jurídico, tributario, financiero, social, etc.

- ❖ **Gestión:** Conjunto de operaciones que se realizan para dirigir y administrar un negocio, una empresa o una institución.
- ❖ **Gestión educativa:** Es una disciplina que aspira a fortalecer el desempeño de los planteles e instituciones educativas, mediante la aplicación de técnicas, instrumentos y conocimientos de las ciencias administrativas.
- ❖ **Habilidad:** se refiere a la capacidad de un individuo para desarrollar las diversas tareas de un puesto.
- ❖ **Habilidades Intelectuales:** Son aquellas que se requieren para desarrollar actividades mentales, entre las que se pueden mencionar la aptitud numérica, la comprensión verbal, la velocidad de percepción, el razonamiento inductivo, deductivo, la memoria, entre otros.
- ❖ **Liderazgo:** Es el conjunto de habilidades que posee un individuo para dirigir e influir en la forma de ser, pensar y actuar de las personas hacia el logro de sus metas y objetivos.
- ❖ **Motivación:** Las personas motivadas son aquellas que con gran entusiasmo y convencimiento propio afrontan la tarea que deben ejecutar ya que con ella logran satisfacer sus necesidades.
- ❖ **Percepción:** diferencias en la forma en que las personas ven las cosas.
- ❖ **Permanencia laboral:** o estabilidad laboral, es la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral; busca la permanencia del contrato de trabajo y a que el mismo no se extinga por una causa no prevista en la Ley
- ❖ **Proyecto Educativo Institucional PEI:** Es el instrumento que orienta la gestión escolar de la IE en el mediano plazo.

- ❖ Plan anual de trabajo PAT: Es el instrumento de gestión que concreta los objetivos y metas del PEI e incluye las actividades mínimas definidas sectorialmente⁵ para el desarrollo del periodo lectivo.
- ❖ Personalidad: se refiere a un conjunto dinámico de características psíquicas de una persona, a la organización interior que determina que los individuos actúen de manera diferente ante una circunstancia.
- ❖ Responsabilidad: Es un valor que se encuentra en la conciencia de las personas, relacionado con el cumplimiento de sus deberes. Valores: Son aquellos principios que nos permiten direccionar nuestro comportamiento en función de una formación integral como personas.
- ❖ Satisfacción en el trabajo: que la cantidad de recompensa que el trabajador recibe por su esfuerzo sea equilibrada y que los mismos empleados se sientan conformes y estén convencidos que es eso lo que ellos merecen.
- ❖ Satisfacción: La satisfacción es un estado del cerebro producido por una mayor o menor optimización de la retroalimentación cerebral, en donde las diferentes regiones compensan su potencial energético, dando la sensación de plenitud e inapetencia extrema.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Es significativo el nivel de incidencia de la Gestión Educativa en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019.

2.4.2. Hipótesis específica

- a) Es significativo el nivel de incidencia de la dimensión institucional en el Compromiso Organizacional de los Docentes de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019
- b) Es significativo el nivel de incidencia de la dimensión administrativa en el Compromiso Organizacional de los Docentes de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019.
- c) Es significativo el nivel de incidencia de la dimensión pedagógica en el Compromiso Organizacional de los Docentes de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019.
- d) Es significativo el nivel de incidencia de la dimensión comunitaria en el Compromiso Organizacional de los Docentes de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019.

2.5. Identificación de variables

Variable Independiente:

(X) = Gestión Educativa

Variable Dependiente:

(Y) = Compromiso Organizacional.

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Según: (Sampieri & Mendoza, 2018, pág. 137) La Definición operacional es el Conjunto de procedimientos y actividades que deben realizarse para medir una variable e interpretar los datos obtenidos.

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
Gestión Educativa	Dimensión Institucional	Niveles de Participación	1,2,3,	1. Nunca 2. Casi

Compromiso Organizacional	Dimensión Administrativa	Niveles de Comunicación	4,5,6,	Nunca
		Infraestructura y ambiente	7,8,9,	3. A veces
		Gestión de recursos	10,11,12	4. Casi Siempre
	Dimensión Pedagógica	Estrategias de enseñanza	13,14,15,	5. Siempre
		Desarrollo de competencias	16,17,18,	
	Dimensión Comunitaria	Participación comunal	19,20,21,	
		Desarrollo de la comunidad	22,23,24,	
	Componente Afectivo	Integración con la comunidad	25,26.	
		Lazos emocionales	1,2,	
		Vinculación afectiva	3,4,	
Componente de Continuidad	Sentimiento de pertenencia	5,6,7.	1.Nunca	
	Deseo de Permanencia	8,9,10,	2.Casi Nunca	
	Opciones laborales	11,12,13,	3.A veces	
Componente Normativo	Efecto de Correspondencia	14,15,16	4.Casi Siempre	
	Efecto de Cumplimiento	17,18.	5.Siempre	

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Para que un conocimiento sea científico es necesario que la investigación realizada se haga de forma sistemática, con unos objetivos claros y que parte de aspectos que puedan ser comprobados y replicados. Los resultados obtenidos deben ser analizados de forma objetiva y teniendo en cuenta las diversas variables que pueden estar afectando al fenómeno estudiado, (para nuestra investigación dichas variables son: Gestión Educativa y Compromiso Organizacional), En cuanto a los tipos de investigación, existen muchos modelos y diversas clasificaciones. No obstante, lo importante es precisar los criterios de clasificación. (Arias, 2012)

Los tipos de investigación son clasificados de acuerdo a diversos criterios y de acuerdo a los autores, tal es así que encontramos: según los propósitos del estudio (pura y aplicada); según el nivel que se alcanzará (explorativa, descriptiva, explicativa); según las fuentes que originan la información (documental, de campo,

experimental) y según la evolución del fenómeno de estudio (longitudinal, transversal)

Por la naturaleza y forma en la que se plantea nuestra investigación, es de tipo “Aplicada”, porque su interés principalmente radica en determinar el grado de incidencia de la gestión educativa y el compromiso organizacional de los docentes de la institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales de Huayllay .

3.2. Métodos de investigación:

En nuestra investigación se utilizarán los siguientes métodos:

Descriptivo. Para describir todos los aspectos teóricos relacionados con la gestión educativa y el compromiso organizacional.

Inductivo. Para determinar el nivel de incidencia de la Gestión Educativa en el Compromiso Organizacional. También debe inferir los resultados de la muestra en la población y de esa forma facilitar la contrastación de la hipótesis.

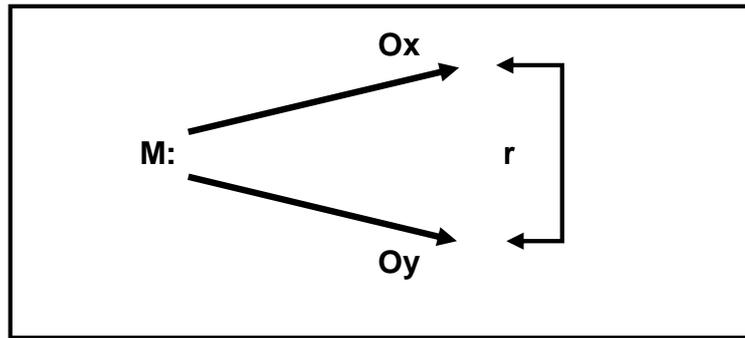
Deductivo. Para sacar las conclusiones acerca del nivel de incidencia entre nuestras variables de estudio: Gestión educativa y compromiso organizacional.

3.3. Diseño de investigación

En nuestra investigación se empleará el diseño descriptivo-correlacional. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a su análisis.

Nuestra investigación se basa en el diseño con nivel correlacional, el esquema característico de una indagación correlacional está dado por:

Figura 4 Diseño de la investigación



Elaboración propia

Donde:

- M** Muestra
- O** Observación
- X** Variable Gestión Educativa
- Y** Variable Compromiso organizacional
- r** Relación de variables

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población.

Constituida por los trabajadores contratos y nombrados de la Institución Educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales de Huayllay, está compuesta de la siguiente manera, (ver tabla N°2)

Tabla 2 categoría y cantidad de personal

N°	CATEGORIA	CANTIDAD
1	DIRECTIVOS	03
2	DOCENTES	36
3	AUXILIARES DE EDUCACIÓN	02
4	PERSONAL ADMINISTRATIVO	03
5	PERSONAL DE SERVICIO Y MANTENIMIENTO	03
6	PERSONAL DE VIGILANCIA	04

Fuente: secretaria general
Elaboración propia, SPSS 25

3.4.2. Muestra.

Como contamos con una población finita, bastante pequeña y para una mejor confiabilidad del estudio, se ha decidido contar con toda la población,

Por lo que:

Nuestra muestra será de 51 personas.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica a utilizar será la encuesta. Según (García Ferrando, 1992) es la Investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de una población más amplia, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población.

3.5.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento es el cuestionario, que según, Lopez Roldan & Fachelli, (2015) constituye el instrumento de recogida de los datos donde aparecen enunciadas las preguntas de forma sistemática y ordenada, y en donde se consignan las respuestas mediante un sistema establecido de registro sencillo.

El cuestionario es un instrumento rígido que busca recoger la información de los entrevistados a partir de la formulación de unas mismas preguntas intentando garantizar una misma situación psicológica estandarizada en la formulación de las preguntas y asegurar después la comparabilidad de las respuestas.

Se procesarán dos cuestionarios, uno por cada variable, el primero de ellos para Gestión educativa, la cual consta de 26 preguntas y el segundo para la variable compromiso organizacional que consta de 18 preguntas.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Concluido el trabajo de campo, se procederá a elaborar una base de datos para luego proceder a realizar los análisis estadísticos en el paquete utilizado por las ciencias sociales, SPSS versión 25.0 realizando el siguiente procedimiento:

- a) Obtención de frecuencias y porcentajes en variables cualitativas.
- b) Construcción de tablas para cada variable según los clientes encuestados.
- c) Elaboración de gráficos por cada variable de estudio con sus respectivas dimensiones, en la presentación de resultados.
- d) Análisis inferencial con el estadístico de Correlación de Pearson de comparación de proporciones independientes.
- e) Se empleará el paquete estadístico SPS Versión 25.0

3.7. Tratamiento estadístico

Las técnicas utilizadas para adjuntar y capturar datos son las siguientes: Para la recolección de datos primarios:

- a) Identificación de la muestra.
- b) Procesos de observación.
- c) Proceso de encuestas. Para la recolección de datos secundarios:
- d) Recopilación de fuentes bibliográficas.
- e) Aplicación, validación del instrumento y tabulación de datos.

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

Nuestros instrumentos para la recolección de los datos fueron seleccionados uno por cada variable de estudio, es decir dos cuestionarios. (anexo 1)

Según Hurtado de Barrera, (2014) La validez y confiabilidad reflejan la manera en que el instrumento se ajusta a las necesidades de la investigación. Es decir la validez hace referencia a la capacidad de un instrumento para cuantificar de forma significativa y adecuada el rasgo para cuya medición ha sido diseñado. Es decir, que mida la característica (o evento) para el cual fue diseñado y no otra similar.

La validación de los instrumentos de Investigación se dio a través de juicio de expertos. Para ello se seleccionó a colaboradores profesionales conocedores del tema que es materia de nuestra investigación, quienes procedieron a evaluar y calificar los instrumentos (anexo 2)

3.9. Orientación ética

El presente trabajo de investigación busca ser realizado con total transparencia desde el momento de realizar la recolección de datos de nuestra

población materia del estudio; hasta el debido procesamiento de la información, se mantendrá la autenticidad de los resultados obtenidos, así como la confidencialidad de los encuestados materia de la muestra, la misma que será tratado con honestidad al momento de realizar los análisis respectivos.

Los datos de la presente investigación fueron recogidos de las personas que representan nuestro universo de investigación y serán procesados conforme a los métodos estadísticos de forma adecuada, procurando que los datos sean fidedignos. Se guardará la reserva absoluta la identidad de los usuarios con respecto al resultado de los cuestionarios, y se mantiene la confidencialidad de sus respuestas.

A su vez el marco teórico se realizará mediante las normas determinadas para elaborar los trabajos de investigación, no siendo copia de otras investigaciones.

Los datos recogidos de las fuentes primarias, serán aprovechados para la investigación únicamente, no para fines personales. Los datos no serán manipulados, serán originales. La investigación será realizada previamente con la autorización de la institución, y de sus autoridades.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.

Después de la formulación del diseño muestral o la construcción del conjunto coherente de casos que serán utilizados como sujetos de investigación (51 personas) y de la construcción del instrumento de recolección de datos (Cuestionario), se aplicara las técnicas para recoger la información empírica en terreno mediante nuestra encuesta.

El diseño de nuestra estrategia de campo, se planifico para visitar los ambientes de la Institución Educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales de Huayllay, para la recolección de datos en el terreno, para lo cual se aprovecharon los días de clase, en los que nuestros informantes estuvieran presentes.

Estas visitas a la Institución educativa y sus alrededores, nos sirvieron también para observar el comportamiento de algunos de nuestros indicadores.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

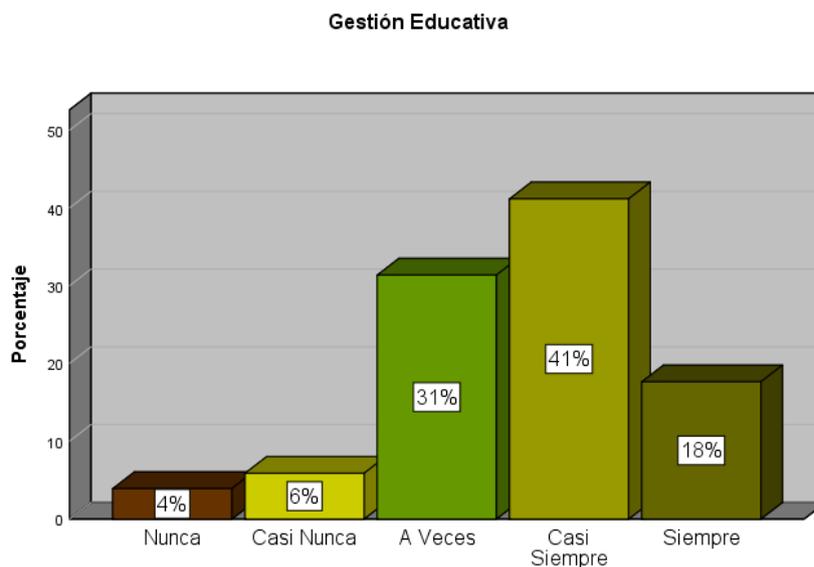
4.2.1 Análisis de la variable gestión educativa.

Tabla 3 Distribución de frecuencias y porcentaje de la variable gestión educativa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,9	3,9
	Casi Nunca	3	5,9	9,8
	A Veces	16	31,4	41,2
	Casi Siempre	21	41,2	82,4
	Siempre	9	17,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0

Fuente SPSS 25, elaboración propia

Figura 5 Distribución de frecuencias y porcentaje de la variable gestión educativa.



Fuente SPSS 25, elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 3 y figura 5, podemos visualizar los resultados de la gestión educativa, un 41% considera que casi siempre, 31% algunas veces, un 18% considera que a veces, 6% que casi nunca y un 4% que nunca, es decir la gran

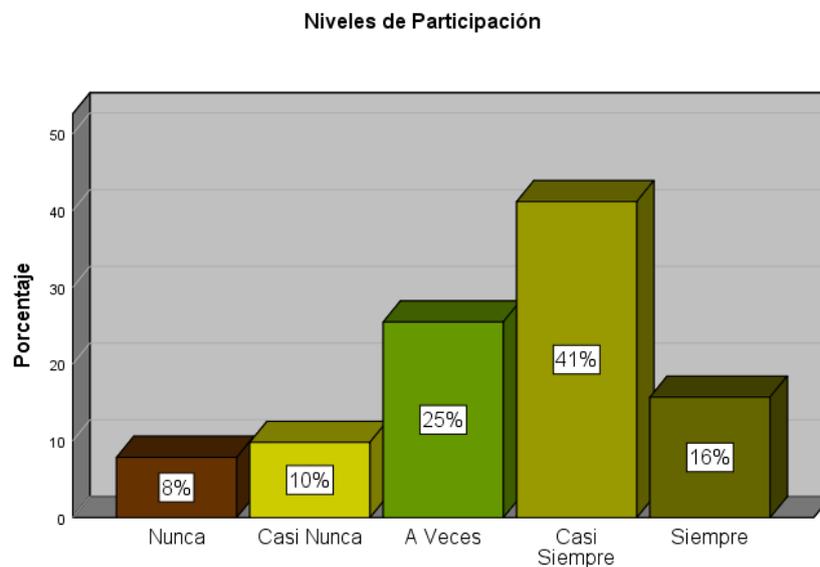
mayoría de colaboradores 41% considera que casi siempre existe una buena gestión educativa.

Tabla 4 Distribución de frecuencias y porcentaje del indicador niveles de participación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	7,8	7,8	7,8
Casi Nunca	5	9,8	9,8	17,6
A Veces	13	25,5	25,5	43,1
Casi Siempre	21	41,2	41,2	84,3
Siempre	8	15,7	15,7	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Fuente SPSS 25, elaboración propia

Figura 6 Distribución de frecuencias y porcentaje del indicador niveles de participación



Fuente SPSS 25, elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Como se aprecia en la tabla 4 y figura 6, los resultados del indicador niveles de gestión, un 41% considera que casi siempre, 10% nos manifiesta que algunas veces, un 16% considera que a veces, 10% establece que casi

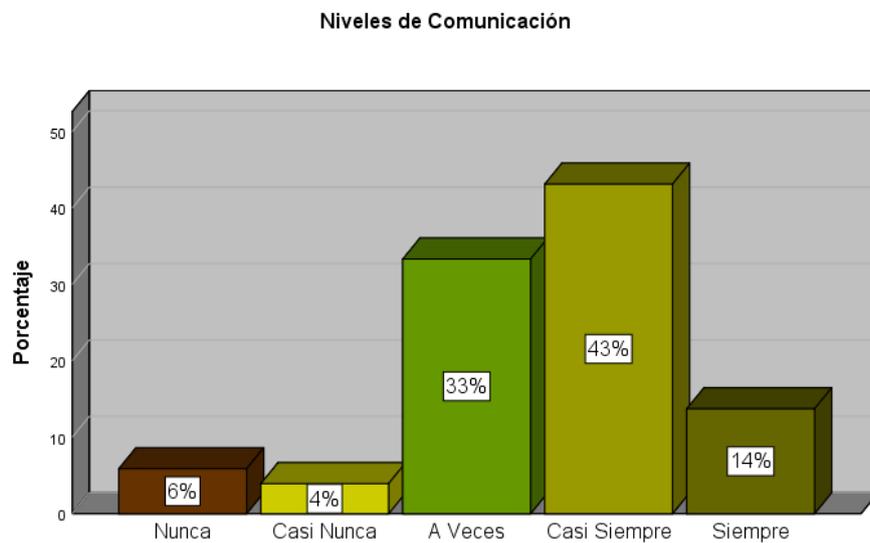
nunca y un 8% que nunca, es decir la gran mayoría de colaboradores 41% considera que casi siempre tiene niveles de participación en la gestión educativa.

Tabla 5 Distribución de frecuencias y porcentaje del indicador niveles de comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,9	5,9
	Casi Nunca	2	3,9	9,8
	A Veces	17	33,3	43,1
	Casi Siempre	22	43,1	86,3
	Siempre	7	13,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0

Fuente SPSS 25, elaboración propia

Figura 7 Distribución de frecuencias y porcentaje del indicador niveles de comunicación



Fuente SPSS 25, elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Como se aprecia en la tabla 5 y figura 7, los resultados del indicador niveles de comunicación, un 41% considera que casi siempre, 10% nos manifiesta que algunas veces, un 16% considera que a veces, 10% establece que casi nunca y un 8% que nunca, es decir la gran mayoría de colaboradores

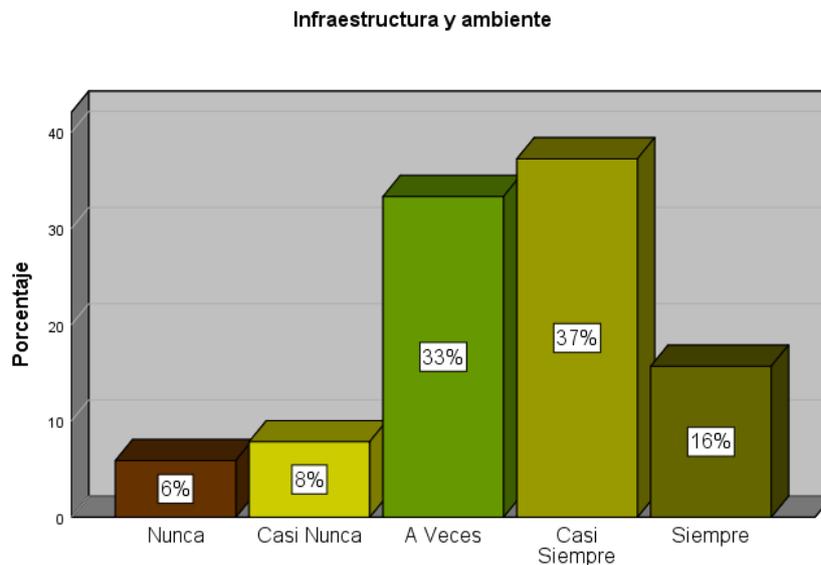
41% considera que casi siempre tiene niveles de comunicación en la gestión educativa.

Tabla 6 Distribución de frecuencias y porcentaje del indicador infraestructura y ambiente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,9	5,9
	Casi Nunca	4	7,8	13,7
	A Veces	17	33,3	47,1
	Casi Siempre	19	37,3	84,3
	Siempre	8	15,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0

Fuente SPSS 25, elaboración propia

Figura 8 Distribución de frecuencias y porcentaje del indicador infraestructura y ambiente



Fuente SPSS 25, elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Como se aprecia en la tabla 6 y figura 8, los resultados del indicador infraestructura y ambiente, un 37% considera que casi siempre, 33% nos manifiesta que algunas veces, un 16% considera que siempre, 8% establece que casi nunca y un 6% que nunca, es decir la gran mayoría 37% considera

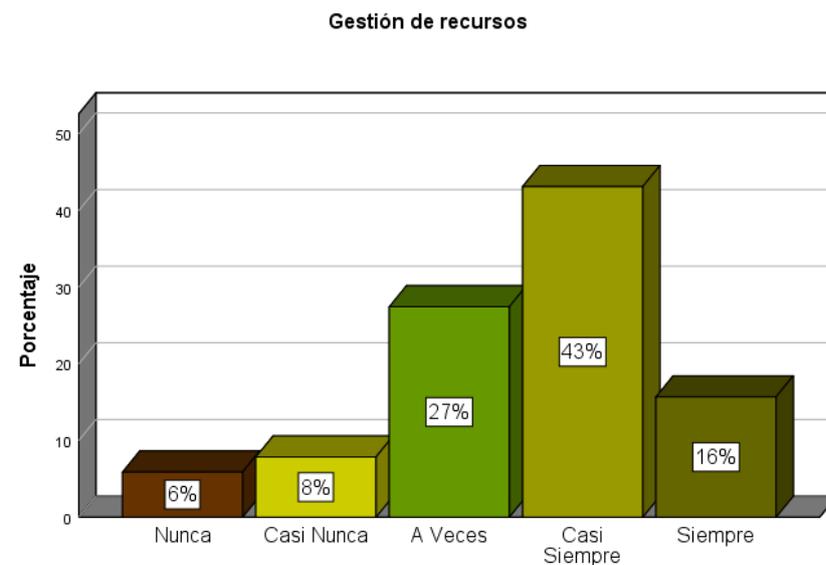
que casi siempre existe una buena gestión educativa en cuanto a la infraestructura y ambiente.

Tabla 7 Distribución de frecuencias y porcentaje del indicador gestión de recursos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	5,9	5,9	5,9
Casi Nunca	4	7,8	7,8	13,7
A Veces	14	27,5	27,5	41,2
Casi Siempre	22	43,1	43,1	84,3
Siempre	8	15,7	15,7	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Fuente SPSS 25, elaboración propia

Figura 9 Distribución de frecuencias y porcentaje del indicador gestión de recursos



Fuente SPSS 25, elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Como se aprecia en la tabla 7 y figura 9, los resultados del indicador gestión de recursos, un 43% considera que casi siempre, 27% nos manifiesta que algunas veces, un 16% considera que siempre, 8% establece que casi

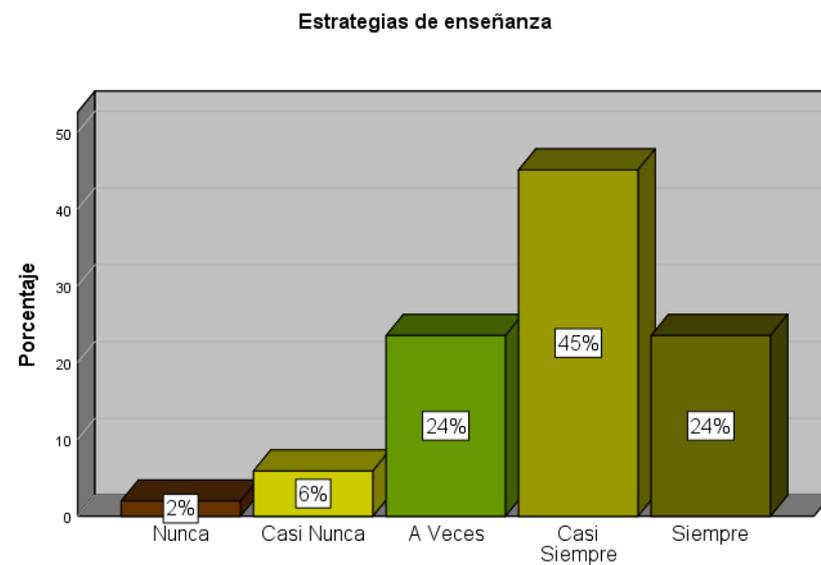
nunca y un 6% que nunca, es decir la gran mayoría 43% considera que casi siempre se realiza una buena gestión educativa de los recursos.

Tabla 8 Distribución de frecuencias y porcentaje del indicador estrategias de enseñanza

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,0	2,0	2,0
Casi Nunca	3	5,9	5,9	7,8
A Veces	12	23,5	23,5	31,4
Casi Siempre	23	45,1	45,1	76,5
Siempre	12	23,5	23,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Fuente SPSS 25, elaboración propia

Figura 10 Distribución de frecuencias y porcentaje del indicador estrategias de enseñanza



Fuente SPSS 25, elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Como se aprecia en la tabla 8 y figura 10, los resultados del indicador estrategias de enseñanza, un 45% considera que casi siempre, 24% nos manifiesta que algunas veces, igual que un 24% considera que siempre, 6%

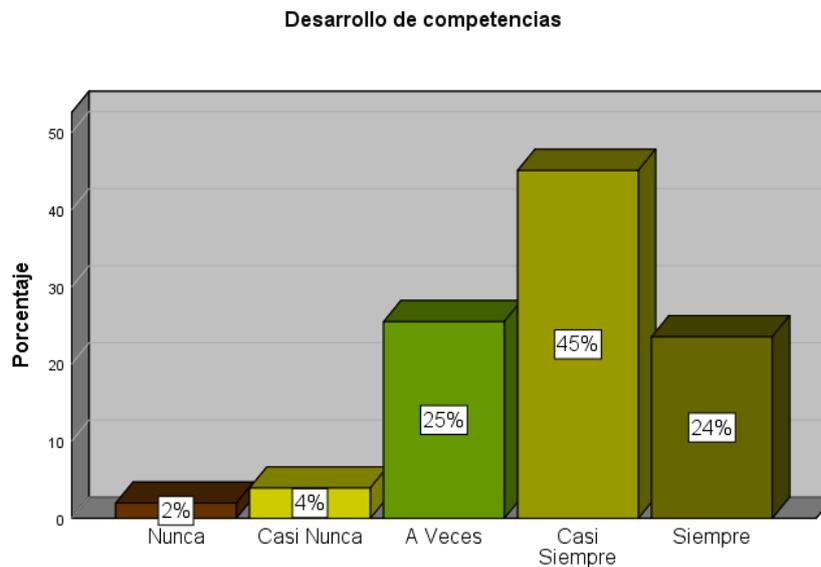
establece que casi nunca y solo un 2% que nunca, es decir la gran mayoría 45% considera que casi siempre se tiene buenas estrategias de enseñanza en la gestión educativa.

Tabla 9 Distribución de frecuencias y porcentaje del indicador desarrollo de competencias

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,0	2,0	2,0
Casi Nunca	2	3,9	3,9	5,9
A Veces	13	25,5	25,5	31,4
Casi Siempre	23	45,1	45,1	76,5
Siempre	12	23,5	23,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Fuente SPSS 25, elaboración propia

Figura 11 Distribución de frecuencias y porcentaje del indicador desarrollo de competencias



Fuente SPSS 25, elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Como se aprecia en la tabla 9 y figura 11, los resultados del indicador desarrollo de competencias, un 45% considera que casi siempre, 25% nos manifiesta que algunas veces, un 24% considera que a siempre, 4% establece

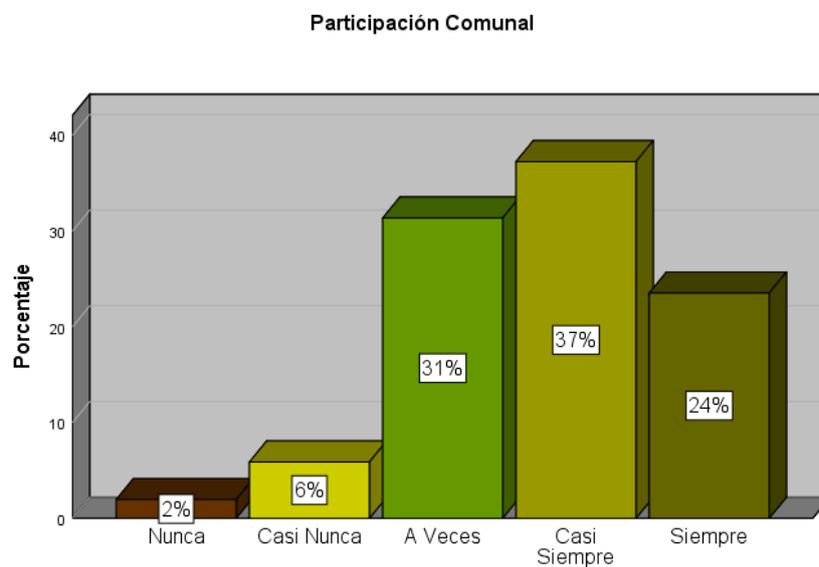
que casi nunca y solo un 2% que nunca, es decir la gran mayoría de colaboradores 41% considera que casi siempre se realiza el desarrollo de competencias.

Tabla 10 Distribución de frecuencias y porcentaje del indicador participación comunal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,0	2,0	2,0
Casi Nunca	3	5,9	5,9	7,8
A Veces	16	31,4	31,4	39,2
Casi Siempre	19	37,3	37,3	76,5
Siempre	12	23,5	23,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Fuente SPSS 25, elaboración propia

Figura 12 Distribución de frecuencias y porcentaje del indicador participación comunal



Fuente SPSS 25, elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Como se aprecia en la tabla 10 y figura 12, los resultados del indicador participación comunal, un 37% considera que casi siempre, 31% nos

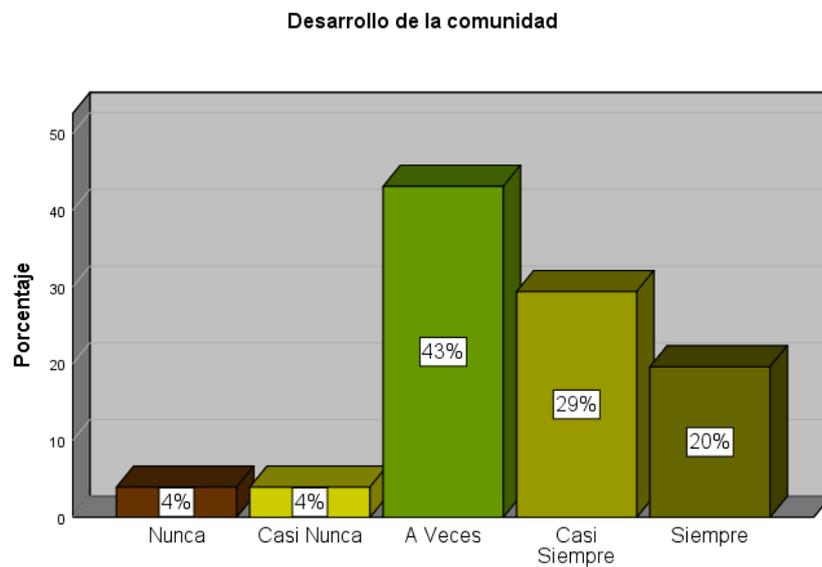
manifiesta que algunas veces, un 24% considera que siempre, 6% establece que casi nunca y tan solo un 2% que nunca, es decir la gran mayoría de los colaboradores 41% considera que casi siempre existe la participación comunal en la gestión educativa.

Tabla 11 Distribución de frecuencias y porcentaje del indicador desarrollo de la comunidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,9	3,9
	Casi Nunca	2	3,9	7,8
	A Veces	22	43,1	43,1
	Casi Siempre	15	29,4	80,4
	Siempre	10	19,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0

Fuente SPSS 25, elaboración propia

Figura 13 Distribución de frecuencias y porcentaje del indicador desarrollo de la comunidad



Fuente SPSS 25, elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Como se aprecia en la tabla 11 y figura 13, los resultados del indicador desarrollo de la comunidad, un 43% considera que a veces, 29% nos manifiesta

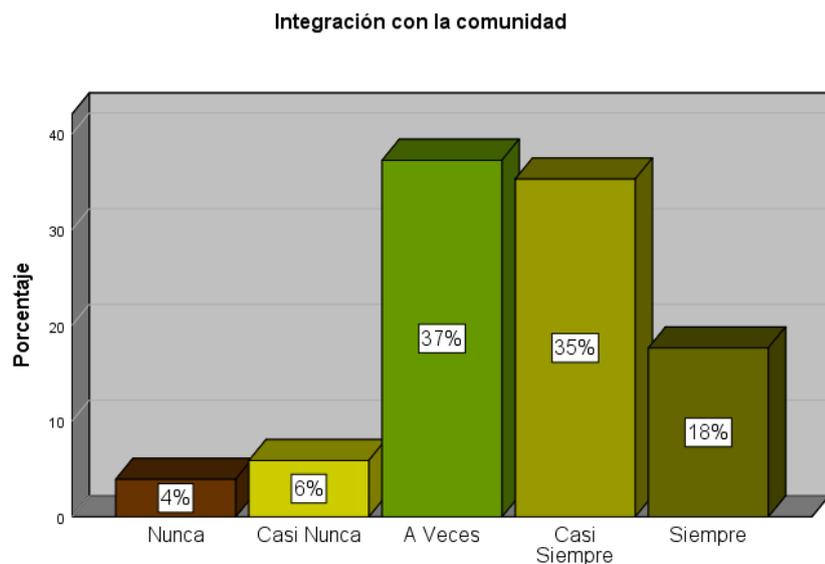
que casi siempre, un 20% considera que siempre, 4% establece que casi nunca y al igual que el 4% que contestó que nunca, es decir la gran mayoría 43% considera que a veces se busca el desarrollo de la comunidad en la gestión educativa.

Tabla 12 Distribución de frecuencias y porcentaje del indicador integración con la comunidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,9	3,9
	Casi Nunca	3	5,9	9,8
	A Veces	19	37,3	47,1
	Casi Siempre	18	35,3	82,4
	Siempre	9	17,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0

Fuente SPSS 25, elaboración propia

Figura 14 Distribución de frecuencias y porcentaje del indicador integración con la comunidad



Fuente SPSS 25, elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Como se aprecia en la tabla 12 y figura 14, los resultados del indicador integrador con la comunidad, un 37% considera que a veces, 35% nos manifiesta que casi siempre, un 18% considera que siempre, 6% establece que casi nunca y un 4% que nunca, es decir la gran mayoría de los colaboradores 37% considera que a veces se busca la integración con la comunidad.

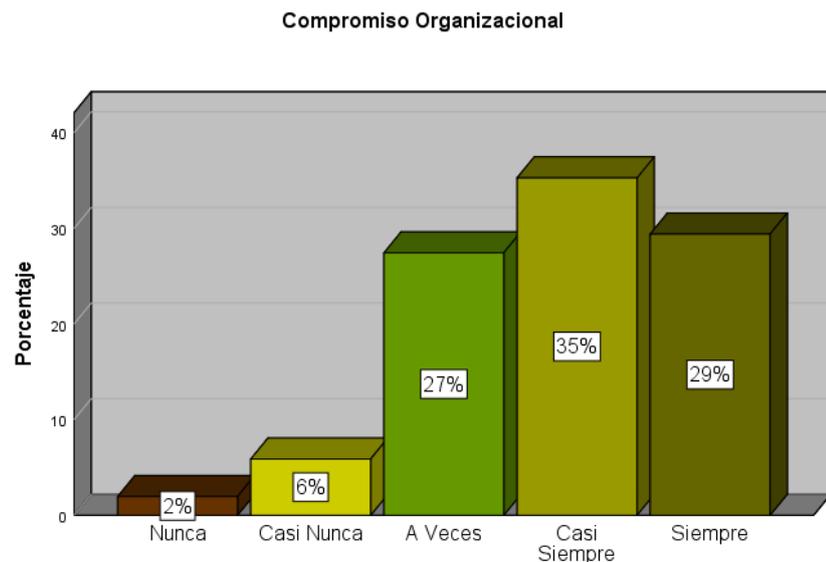
4.2.2 Análisis de la variable compromiso organizacional.

Tabla 13 Distribución de frecuencias y porcentaje de la variable Compromiso Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0
	Casi Nunca	3	5,9	7,8
	A Veces	14	27,5	35,3
	Casi Siempre	18	35,3	70,6
	Siempre	15	29,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0

Fuente SPSS 25, elaboración propia

Figura 15 Distribución de frecuencias y porcentaje de la variable Compromiso Organizacional



Fuente SPSS 25, elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

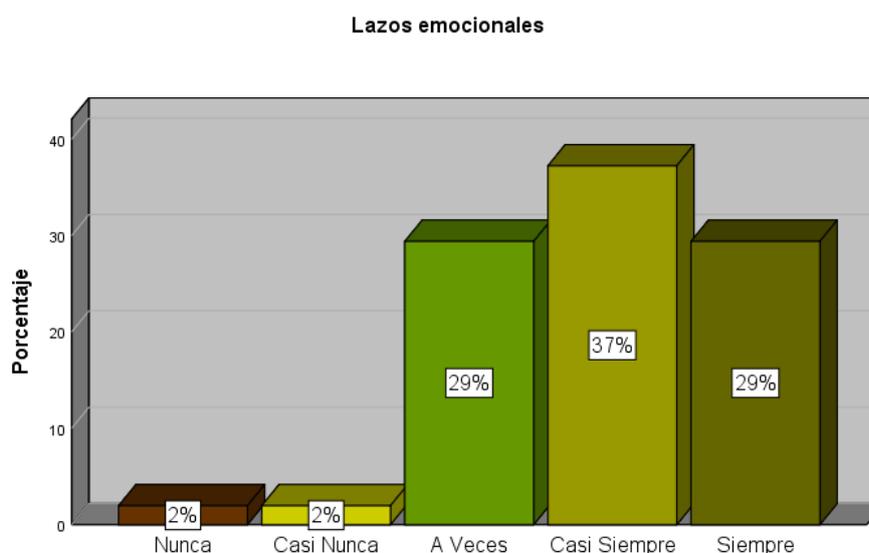
Como se aprecia en la tabla 13 y figura 15, los resultados de la variable compromiso organizacional, un 35% considera que casi siempre, 29% nos manifiesta que siempre, un 27% considera que a veces, 6% establece que casi nunca y un 2% que nunca, es decir la gran mayoría 35% considera que casi siempre tiene niveles de compromiso organizacional con la gestión educativa.

Tabla 14 Distribución de frecuencias y porcentaje del indicador lazos emocionales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0
	Casi Nunca	1	2,0	3,9
	A Veces	15	29,4	33,3
	Casi Siempre	19	37,3	70,6
	Siempre	15	29,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0

Fuente SPSS 25, elaboración propia

Figura 16 Distribución de frecuencias y porcentaje del indicador lazos emocionales



Fuente SPSS 25, elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

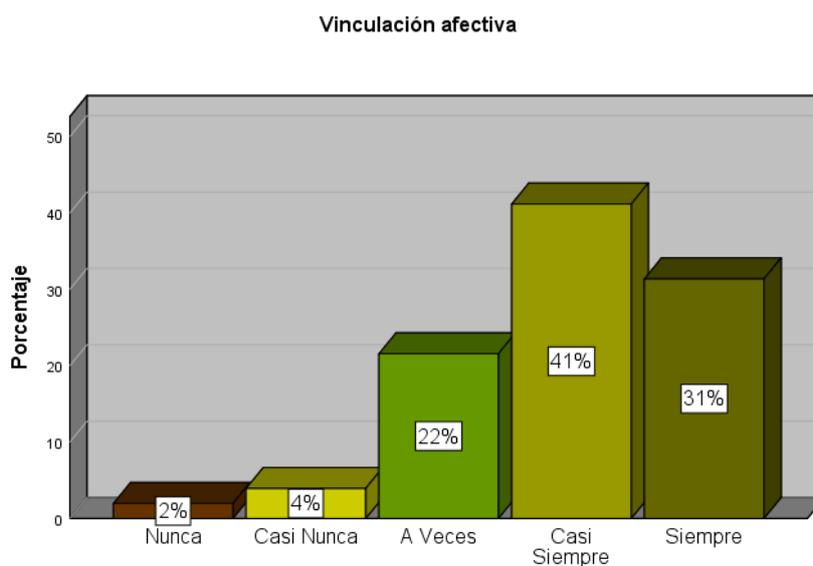
Como se aprecia en la tabla 14 y figura 16, los resultados del indicador lazos emocionales, un 37% considera que casi siempre, 29% nos manifiesta que algunas veces, igual que el 16% que considera siempre, 2% establece que casi nunca y un 2% que nunca, es decir la gran mayoría 41% considera que casi siempre tiene niveles de lazos emocionales con la gestión educativa.

Tabla 15 Distribución de frecuencias y porcentaje del indicador vinculación afectiva

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0
	Casi Nunca	2	3,9	5,9
	A Veces	11	21,6	27,5
	Casi Siempre	21	41,2	68,6
	Siempre	16	31,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0

Fuente SPSS 25, elaboración propia

Figura 17 Distribución de frecuencias y porcentaje del indicador vinculación afectiva



Fuente SPSS 25, elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

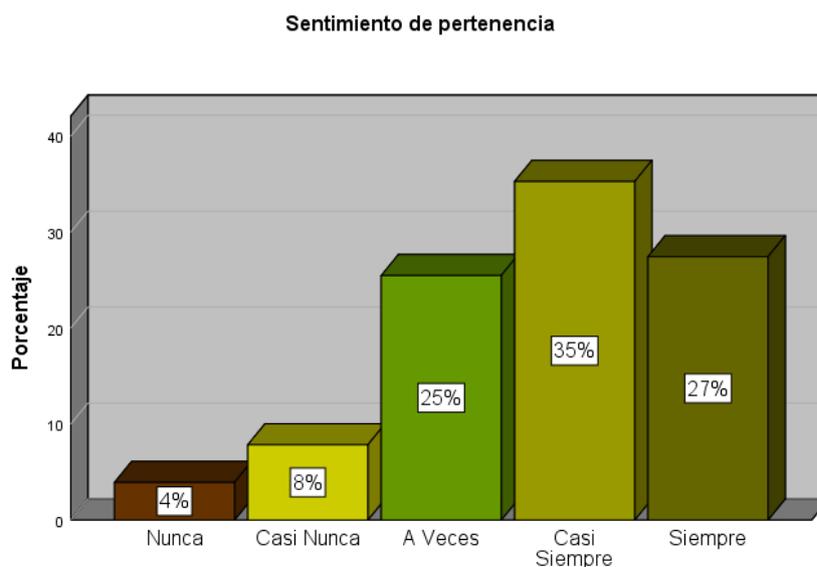
Como se aprecia en la tabla 15 y figura 17, los resultados del indicador vinculación afectiva, un 41% considera que casi siempre, 31% nos manifiesta que siempre, un 22% considera que a veces, 4% establece que casi nunca y un 2% nos contestó que nunca, es decir la gran mayoría 41% considera que casi siempre tiene una vinculación afectiva con la gestión educativa.

Tabla 16 Distribución de frecuencias y porcentaje del indicador sentimiento de pertinencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,9	3,9
	Casi Nunca	4	7,8	11,8
	A Veces	13	25,5	37,3
	Casi Siempre	18	35,3	72,5
	Siempre	14	27,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0

Fuente SPSS 25, elaboración propia

Figura 18 Distribución de frecuencias y porcentaje del indicador sentimiento de pertinencia



Fuente SPSS 25, elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

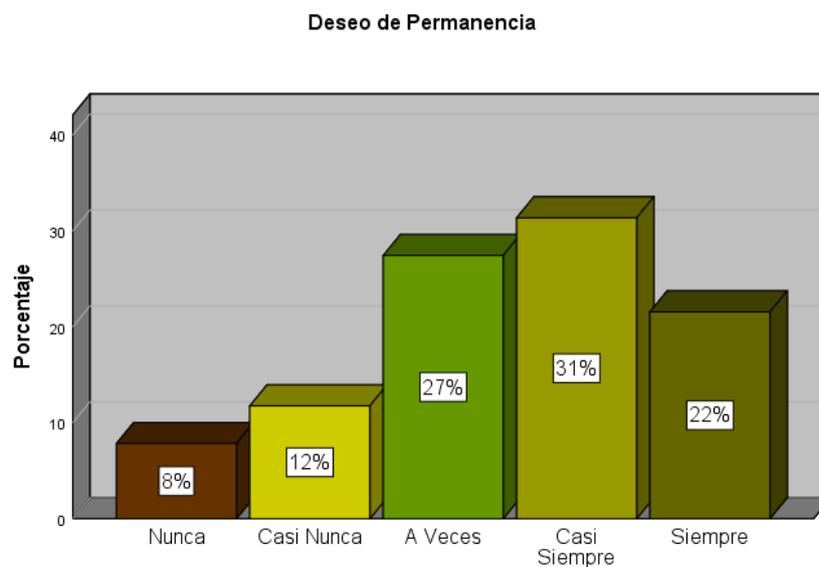
Como se aprecia en la tabla 16 y figura 18, los resultados del indicador sentimientos de pertenencia, un 35% considera que casi siempre, 27% nos manifiesta que siempre, un 25% considera que a veces, 8% establece que casi nunca y un 4% que nunca, es decir la gran mayoría 35% considera que casi siempre tiene sentimientos de pertenencia con la gestión educativa.

Tabla 17 Distribución de frecuencias y porcentaje del indicador deseo de permanencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	7,8	7,8
	Casi Nunca	6	11,8	19,6
	A Veces	14	27,5	47,1
	Casi Siempre	16	31,4	78,4
	Siempre	11	21,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0

Fuente SPSS 25, elaboración propia

Figura 19 Distribución de frecuencias y porcentaje del indicador deseo de permanencia



Fuente SPSS 25, elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

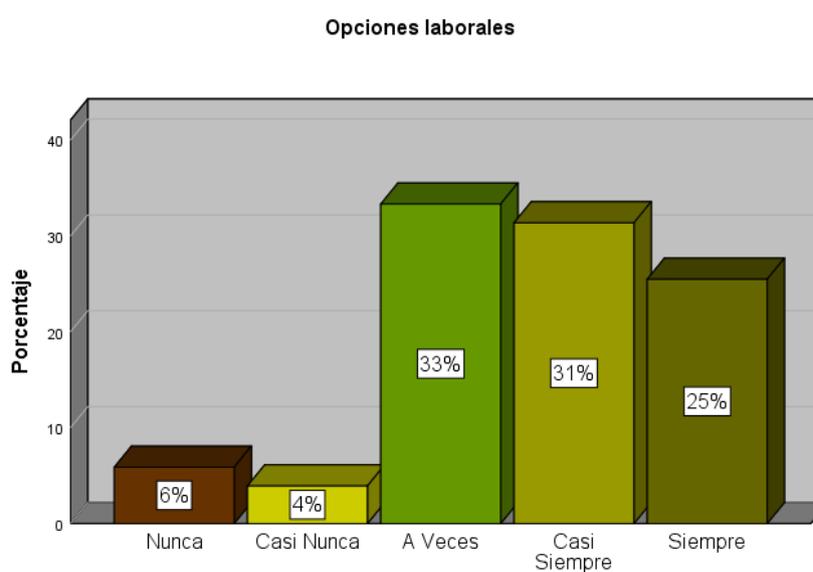
Como se aprecia en la tabla 17 y figura 19, los resultados del indicador deseos de permanencia, un 31% considera que casi siempre, 27% nos manifiesta que algunas veces, un 22% considera que siempre, 12% establece que casi nunca y un 8% que nunca, es decir la gran mayoría 31% considera que casi siempre tiene deseos de permanencia en la gestión educativa.

Tabla 18 Distribución de frecuencias y porcentaje del indicador opciones laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,9	5,9
	Casi Nunca	2	3,9	9,8
	A Veces	17	33,3	43,1
	Casi Siempre	16	31,4	74,5
	Siempre	13	25,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0

Fuente SPSS 25, elaboración propia

Figura 20 Distribución de frecuencias y porcentaje del indicador opciones laborales



Fuente SPSS 25, elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

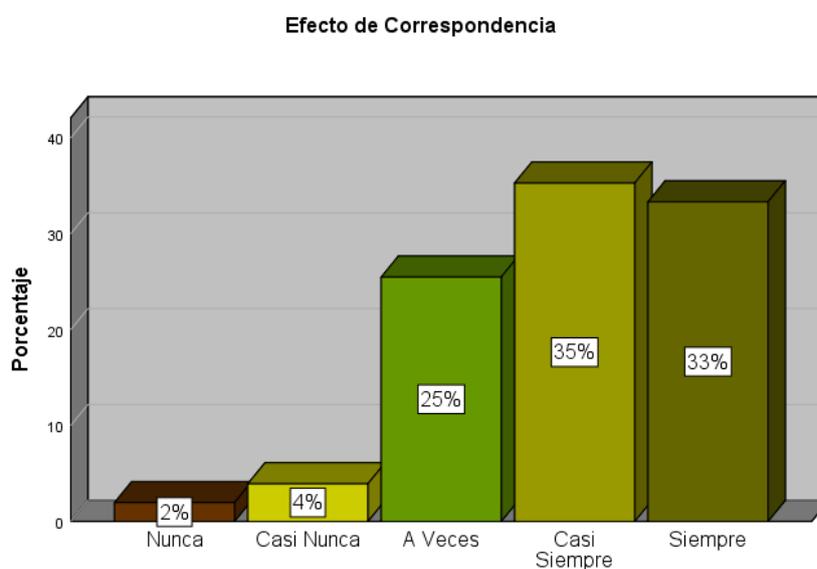
Como se aprecia en la tabla 18 y figura 20, los resultados del indicador opciones laborales, un 31% considera que casi siempre, 33% nos manifiesta que algunas veces, un 25% considera que siempre, 6% establece que nunca y un 4% que casi nunca, es decir la gran mayoría 33% considera que algunas veces se le presentan opciones laborales.

Tabla 19 Distribución de frecuencias y porcentaje del indicador efecto de correspondencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0
	Casi Nunca	2	3,9	5,9
	A Veces	13	25,5	31,4
	Casi Siempre	18	35,3	66,7
	Siempre	17	33,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0

Fuente SPSS 25, elaboración propia

Figura 21 Distribución de frecuencias y porcentaje del indicador efecto de correspondencia



Fuente SPSS 25, elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

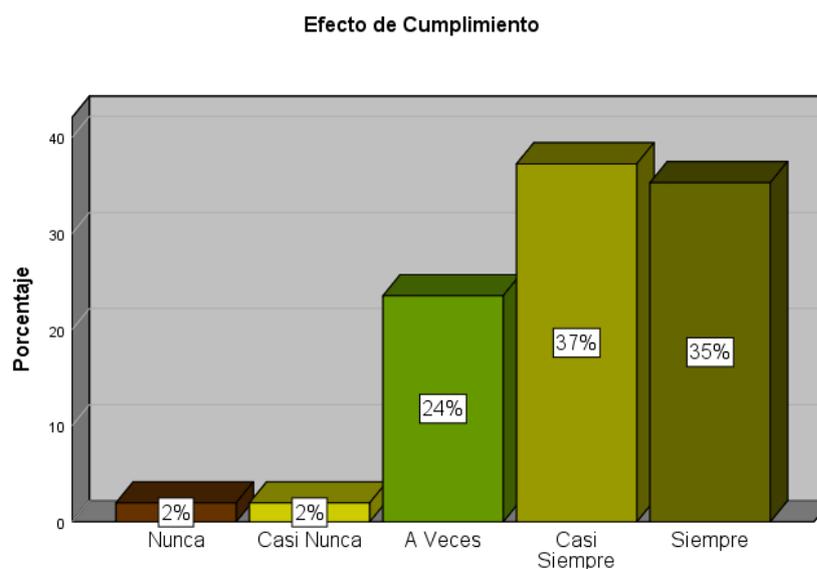
Como se aprecia en la tabla 19 y figura 21, los resultados del indicador efecto de correspondencia, un 35% considera que casi siempre, 33% nos manifiesta que siempre, un 25% considera que a veces, 4% establece que casi nunca y un 2% que nunca, es decir la gran mayoría 35% considera que casi siempre tiene efectos de correspondencia con la gestión educativa.

Tabla 20 Distribución de frecuencias y porcentaje del indicador efecto de cumplimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0
	Casi Nunca	1	2,0	3,9
	A Veces	12	23,5	27,5
	Casi Siempre	19	37,3	64,7
	Siempre	18	35,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0

Fuente SPSS 25, elaboración propia

Figura 22 Distribución de frecuencias y porcentaje del indicador efecto de cumplimiento



Fuente SPSS 25, elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Como se aprecia en la tabla 20 y figura 22, los resultados del indicador efecto de cumplimiento, un 37% considera que casi siempre, 35% nos manifiesta que siempre, un 24% considera que a veces, 2% establece que casi nunca al igual que el 2% que nunca, es decir la gran mayoría 37% considera que casi siempre tiene efecto de cumplimiento en la gestión educativa.

4.3. Prueba de Hipótesis

Para interpretar el coeficiente de correlación utilizamos la siguiente escala:

Tabla 21 escala de correlación de Karl Pearson

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 21 podemos observar los valores de coeficiente de correlación para el análisis del estadístico de Pearson, los cuales pueden variar de -1 a $+1$. Se observa que los valores próximos a 1 , indican una correlación alta o positiva, mientras que los valores próximos a -1 indican una correlación baja y negativa, así mismo una correlación cercana a cero indica que no existe relación alguna entre variables.

4.3.1 Prueba de hipótesis general

H₁= Es significativo el nivel de incidencia de la Gestión Educativa en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019.

H₀= No es significativo el nivel de incidencia de la Gestión Educativa en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019.

Tabla 22 Correlaciones entre gestión educativa y compromiso organizacional

		Gestión Educativa	Compromiso Organizacional
Gestión Educativa	Correlación de Pearson	1	,911**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	51	51
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,911**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	51	51

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

INTERPRETACIÓN

De lo que se observa en la tabla 22, se determina que la variable gestión educativa tiene una correlación positiva muy alta con la variable compromiso organizacional, según los resultados de la correlación de Pearson que es de 0,911.

Se determinó que el nivel de significancia es menor a 0,05 ($p < 0,05$) por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir:

Es significativo el nivel de incidencia de la Gestión Educativa en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019.

4.3.1. Prueba de hipótesis específicas 1:

H₁= Es significativo el nivel de incidencia de la dimensión institucional en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019

H₀= No es significativo el nivel de incidencia de la dimensión institucional en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019.

Tabla 23 Correlaciones entre dimensión institucional y compromiso organizacional.

		Dimensión Institucional	Compromiso Organizacional
Dimensión Institucional	Correlación de Pearson	1	,895**

	Sig. (bilateral)		,000
	N	51	51
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,895**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	51	51

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

INTERPRETACIÓN

De lo que se observa en la tabla 23, se determina que la dimensión institucional tiene una correlación positiva alta con la variable compromiso organizacional, según los resultados de la correlación de Pearson que es de 0,895.

Se determinó que el nivel de significancia es menor a 0,05 ($p < 0,05$) por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir:

Es significativo el nivel de incidencia de la dimensión institucional en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019.

4.3.2. Prueba de hipótesis específicas 2:

H₁= Es significativo el nivel de incidencia de la dimensión institucional en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019

H₀= No es significativo el nivel de incidencia de la dimensión institucional en el Compromiso Organizacional de los colaboradores

de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019.

Tabla 24 Correlaciones entre dimensión administrativa y compromiso organizacional.

		Dimensión Administrativa	Compromiso Organizacional
Dimensión Administrativa	Correlación de Pearson	1	,899**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	51	51
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,899**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	51	51

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

INTERPRETACIÓN

De lo que se observa en la tabla 24, se determina que la dimensión administrativa tiene una correlación positiva alta con la variable compromiso organizacional, según los resultados de la correlación de Pearson que es de 0,899.

Se determinó que el nivel de significancia es menor a 0,05 ($p < 0,05$) por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir:

Es significativo el nivel de incidencia de la dimensión administrativa en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019.

4.3.3. Prueba de hipótesis específicas 3:

H₁= Es significativo el nivel de incidencia de la dimensión institucional en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la

Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019.

H₀= No es significativo el nivel de incidencia de la dimensión institucional en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019.

Tabla 25 Correlaciones entre dimensión pedagógica y compromiso organizacional.

		Dimensión Pedagógica	Compromiso Organizacional
Dimensión Pedagógica	Correlación de Pearson	1	,948**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	51	51
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,948**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	51	51

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

INTERPRETACIÓN

De lo que se observa en la tabla 25, se determina que la dimensión pedagógica tiene una correlación positiva muy alta con la variable compromiso organizacional, según los resultados de la correlación de Pearson que es de 0,948.

Se determinó que el nivel de significancia es menor a 0,05 ($p < 0,05$) por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir:

Es significativo el nivel de incidencia de la dimensión pedagógica en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019

4.3.4. Prueba de hipótesis específicas 4:

H₁= Es significativo el nivel de incidencia de la dimensión comunitaria en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019

H₀= No es significativo el nivel de incidencia de la dimensión comunitaria en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019.

Tabla 26 Correlaciones entre dimensión comunitaria y compromiso organizacional.

		Dimensión Comunitaria	Compromiso Organizacional
Dimensión Comunitaria	Correlación de Pearson	1	,924**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	51	51
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,924**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	51	51

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

INTERPRETACIÓN

De lo que se observa en la tabla 26, se determina que la dimensión comunitaria tiene una correlación positiva muy alta con la variable

compromiso organizacional, según los resultados de la correlación de Pearson que es de 0,948.

Se determinó que el nivel de significancia es menor a 0,05 ($p < 0,05$) por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir:

Es significativo el nivel de incidencia de la dimensión comunitaria en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019.

4.4. Discusión de resultados

De las evidencias encontradas, luego de la aplicación de nuestro cuestionario, podemos mencionar, respecto a la hipótesis principal que según los resultados de la correlación de Pearson es de 0,911. Lo que manifiesta que el nivel de significancia es menor a 0,05 ($p < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir: Es significativo el nivel de incidencia de la Gestión Educativa en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019 lo que nos quiere decir que, con una mejor gestión educativa se logra un mayor compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales.

En cuanto a la hipótesis específica 1: Es significativo el nivel de incidencia de la dimensión institucional en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019 según los resultados de la correlación de Pearson es de 0,895. Lo que manifiesta que el nivel de significancia es menor a 0,05 ($p < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que la dimensión institucional tiene una

correlación positiva alta en el compromiso organizacional de colaboradores de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay. Lo que nos dice que una correcta gestión de la dimensión institucional influye en el compromiso organizacional de los colaboradores.

En cuanto a la hipótesis específica 2: Es significativo el nivel de incidencia de la dimensión administrativa en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019. Según los resultados obtenidos de la correlación de Pearson es de 0,899. Lo que manifiesta que el nivel de significancia es menor a 0,05 ($p < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que la dimensión administrativa tiene una correlación positiva alta en el compromiso organizacional de colaboradores de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay. Lo que nos dice que una correcta gestión de la dimensión administrativa influye en el compromiso organizacional de los colaboradores.

| En cuanto a la hipótesis específica 3: Es significativo el nivel de incidencia de la dimensión pedagógica en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019. Según los resultados obtenidos de la correlación de Pearson es de 0,948. Lo que manifiesta que el nivel de significancia es menor a 0,05 ($p < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que la dimensión pedagógica tiene una correlación positiva alta en el compromiso organizacional de colaboradores de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay. Lo que nos dice que una correcta gestión de la dimensión pedagógica influye en el compromiso organizacional de los colaboradores.

En cuanto a la hipótesis específica 4: Es significativo el nivel de incidencia de la dimensión comunitaria en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019. Según los resultados obtenidos de la correlación de Pearson es de 0,924. Lo que manifiesta que el nivel de significancia es menor a 0,05 ($p < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que la dimensión comunitaria tiene una correlación positiva alta en el compromiso organizacional de colaboradores de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay. Lo que nos dice que una correcta gestión de la dimensión comunitaria influye en el compromiso organizacional de los colaboradores.

CONCLUSIONES

Primera: Según los resultados obtenidos, se determinó que existe un nivel de incidencia positiva entre gestión educativa y compromiso organizacional siendo la correlación de Pearson de 0,911** lo que indica correlación positiva muy alta; esto nos manifiesta que a mejor gestión educativa mayor compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay.

Segunda: Según los resultados obtenidos, se determinó que existe un nivel de incidencia positiva entre la dimensión institucional y compromiso organizacional siendo la correlación de Pearson de 0,895** lo que indica correlación positiva alta; esto nos manifiesta que a mejor gestión de la dimensión institucional se lograra un mayor compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay.

Tercera: Según los resultados obtenidos, se determinó que existe un nivel de incidencia positiva entre la dimensión administrativa y compromiso organizacional siendo la correlación de Pearson de 0,899** lo que indica correlación positiva alta; esto nos manifiesta que a mejor gestión de la dimensión administrativa se lograra un mayor compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay.

Cuarta: Según los resultados obtenidos, se determinó que existe un nivel de incidencia positiva entre la dimensión pedagógica y compromiso organizacional siendo la correlación de Pearson de 0,948** lo que indica correlación positiva muy alta; esto nos manifiesta que a mejor gestión de la dimensión pedagógica se lograra un mayor compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay.

Quinta: Según los resultados obtenidos, se determinó que existe un nivel de incidencia positiva entre la dimensión comunitaria y compromiso organizacional siendo la correlación de Pearson de 0,924** lo que indica correlación positiva muy alta; esto nos manifiesta que a mejor gestión de la dimensión comunitaria se lograra un mayor compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay.

RECOMENDACIONES

- Primera:** A los directivos, que la gestión educativa está estrechamente relacionada con el compromiso organizacional, por lo que deben hacer uso de prácticas de las teorías y técnicas de administración en su gestión. Como por ejemplo la planificación estratégica de sus actividades, dirección e instrumentos de control.
- Segunda:** Que los instrumentos de gestión (Proyecto educativo institucional PEI, plan anual de trabajo PAT, planes operativos POI, planes de desarrollo, etc.) sean elaborados de manera participativa y de acuerdo a las normas establecidas, para lograr un mayor compromiso por parte de los colaboradores.
- Tercera:** Establecer objetivos y metas para la mejora y progreso de los estudiantes. Y realizar el seguimiento a los avances según las metas establecidas en el plan anual de trabajo y de acuerdo con su planificación institucional, bimestralmente o trimestralmente.
- Cuarta:** Realizar las acciones preventivas y correctivas para evitar la inasistencia y deserción de estudiantes. Así como lograr un mayor compromiso por parte de los padres de familia, para el seguimiento a las labores escolares de sus hijos.
- Quinta:** Darle mayor participación a la comunidad, así como lograr un mayor acercamiento a las autoridades de la localidad, mediante convenios de cooperación interinstitucional. Así como reforzar el Concejo Educativo Institucional CONEI.

BIBLIOGRAFÍA

- Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigación, introducción a la metodología científica*. Caracas: EDITORIAL EPISTEME, C.A. .
- Bautista Pachao, N. M. (2020). *Compromiso organizacional en la gestión institucional en los docentes de las instituciones educativas de la red 29, Pachacamac, 2019*. Lima: Universidad Cesar Vallejo - Escuela de posgrado.
- Betanzos Diaz, N., & Paz Rodriguez, F. (2007). *Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. Anales de Psicología, vol. 23, núm. 2, 207-215*.
- Chávez Albarrán , M., & Olivos Sánchez, M. I. (2019). *Gestión Educativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa “Modelo” Trujillo 2018*. Trujillo: Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
- Cruz Ramírez, J. (1997). *Educación y calidad total, filosofía, principios y herramientas de implementación*. Mexico: Grupo Editorial Iberoamérica,.
- Espinoza Mendoza, K. E., & Lligua Capcha, R. Z. (2020). *Compromiso organizacional entre personal nombrado y contratado en la sede central del gobierno regional de Pasco 2018*. Cerro de Pasco: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Flores Carbajal, E. I. (2020). *Gestión educativa y compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la UGEL 06, Ate, 2019* . Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado.
- García Ferrando, M. (1992). *El análisis de la realidad social. Métodos y Técnicas de investigación*. Madrid: Alianza Universidad.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in Organizations, 9th Edition*. Ohio: Pearson.

- Lopez Hurtado, J., Hernández Socarrás, X., Acosta Cao, L., Benavidez Perero, Z., & Uralde Cancio, M. (2018). *La calidad de la Educación*. La Habana: Centro de Referencia Latinoamericano para la Educación Preescolar.
- Lopez Roldan, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of Organizational Commitment*. California: Human Resources Management Review, 1, .
- Meyer, J. P., & Parfyonova, , N. M. (2010). Compromiso normativo en el ámbito laboral: un análisis teórico y reconceptualización. *Human Resource Management Review.*, 283-294.
- Muza Mussa , J. (2017). *La Gestión Escolar y su diagnóstico en contextos críticos para la elaboración de propuestas de mejora*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Rico Molano, A. D. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 57.
- Sablich Huamani, C. A. (2017). *Gestión Educativa en la Educación Peruana*. Ica: SABLICH CONSULTORES E.I.R.L.
- Sampieri, R. H., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.
- UNESCO, i. i. (1999). *Gestión educativa estratégica. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa*. Buenos Aires: Ministerio de Educación de la Nación. Argentina.
- Vara-Horna, A. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesistas de Administración, Negocios Internacionales, Recursos*

Humanos y Marketing. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres. Lima – Perú. Segunda edición (Abreviada).

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TITULO: Gestión Educativa y Compromiso Organizacional de los Docentes de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es el nivel de incidencia de la Gestión Educativa en el Compromiso Organizacional de los Docentes de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de incidencia de la dimensión institucional en el Compromiso Organizacional de los Docentes de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de incidencia de la dimensión administrativa en el Compromiso Organizacional de los Docentes de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de incidencia de la dimensión pedagógica en</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar el nivel de incidencia de la Gestión Educativa en el Compromiso Organizacional de los Docentes de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar el nivel de incidencia de la dimensión institucional en el Compromiso Organizacional de los Docentes de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019</p> <p>Determinar el nivel de incidencia de la dimensión administrativa en el Compromiso Organizacional de los Docentes de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Es significativo el nivel de incidencia de la Gestión Educativa en el Compromiso Organizacional de los Docentes de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Es significativo el nivel de incidencia de la dimensión institucional en el Compromiso Organizacional de los Docentes de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019</p> <p>Es significativo el nivel de incidencia de la dimensión administrativa en el Compromiso Organizacional de los Docentes de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE GESTIÓN EDUCATIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Dimensión Institucional ➤ Dimensión Administrativa ➤ Dimensión Pedagógica ➤ Dimensión Comunitaria <p>VARIABLE DEPENDIENTE COMPROMISO ORGANIZACIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Dimensión Afectiva 	<p>Nivel: Correlacional</p> <p>Tipo: Aplicado</p> <p>Métodos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descriptivo • Deductivo • Analítico <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observación • Encuesta • Revisión bibliográfica <p>Diseño: No experimental transversal</p> <p>Muestra: 51 colaboradores</p>

el Compromiso organizacional de los Docentes de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019?

¿Cuál es el nivel de incidencia de la dimensión comunitaria en el Compromiso Organizacional de los Docentes de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019?

Determinar el nivel de incidencia de la dimensión pedagógica en el Compromiso Organizacional de los Docentes de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019.

Determinar el nivel de incidencia de la dimensión comunitaria en el Compromiso Organizacional de los Docentes de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019

Es significativo el nivel de incidencia de la dimensión pedagógica en el Compromiso Organizacional de los Docentes de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019.

Es significativo el nivel de incidencia de la dimensión comunitaria en el Compromiso Organizacional de los Docentes de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019

- Dimensión de continuidad
- Dimensión Normativa

Prueba de hipótesis:
Correlación de Pearson.

Anexo 02
Instrumentos de Recolección de datos



**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL
ALCIDES CARRION**

Escuela de Posgrado



**ENCUESTA A LOS COLABORADORES SOBRE GESTIÓN
EDUCATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Estimado Colaborador:

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, para contestar la presente encuesta para la tesis: Gestión Educativa y Compromiso Organizacional de los Colaboradores de la Institución Educativa JEC Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay, 2019.

Por favor no escriba su nombre, la encuesta es anónimo y confidencial.

Marque con una “X” la alternativa de respuesta que usted considere es la más adecuada a su respuesta, según el número que aparece en la tabla siguiente

1 NUNCA	2 CASI NUNCA	3 A VECES	4 CASI SIEMPRE	5 SIEMPRE
--------------------	-------------------------	----------------------	---------------------------	----------------------

VARIABLE 1: GESTIÓN EDUCATIVA						
DIMENSIÓN INSTITUCIONAL		1	2	3	4	5
1	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión.					
2	Los proyectos institucionales buscan responder a los objetivos estratégicos de su institución educativa y que buscan mejorar la calidad educativa					
3	El reglamento interno de su Institución educativa es revisado y actualizado en consenso					
4	Tiene usted conocimiento de los instrumentos de gestión de su institución educativa.					
5	La organización de las comisiones de trabajo se realiza en función a criterios y características de los colaboradores de la Institución Educativa.					
6	Se promueve la comunicación horizontal con todos los colaboradores de la institución educativa.					
DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA		1	2	3	4	5
7	Considera usted que en su IE se busca mejorar la infraestructura, equipamiento y dotación de materiales.					

8	Considera usted que en su IE se respeta la estructura organizativa establecida en los organigramas					
9	Considera usted que en su IE se dispone de servicios básicos como agua, energía eléctrica, línea telefónica, servicios higiénicos que respeten las diferencias de género, internet, etc.					
10	Considera usted que en su IE se prioriza la asignación de los materiales a los colaboradores y alumnos					
11	Considera usted que en su IE se realiza una adecuada gestión para el logro de los recursos económicos y materiales a su debido tiempo.					
12	Considera usted que en su IE se realiza el buen manejo ético y técnico de la generación de recursos propios					
	DIMENSIÓN PEDAGÓGICA	1	2	3	4	5
13	Considera usted que en su IE, los docentes aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.					
14	Considera usted que en su IE, los docentes cuentan con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.					
15	Considera usted que en su IE, los docentes, hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
16	Considera usted que en su IE, los docentes, desarrollan sus clases con sus estudiantes en un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
17	Considera usted que en su IE, los docentes, evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación					
18	Considera usted que en su IE, los docentes refuerzan las dificultades de sus estudiantes con sesiones y módulos de aprendizaje.					
	DIMENSIÓN COMUNITARIA	1	2	3	4	5
19	Considera usted que los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.					
20	Considera usted que se proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones					
21	Considera usted que existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad					
22	Considera usted que se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.					
23	Considera usted que realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la población y comunidad.					
24	Considera usted que fomentan el trabajo con la familia y la comunidad					

25	Considera usted que se Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y costumbres de la comunidad.					
26	Considera usted que comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					

Gracias por su colaboración

Encuesta para la variable Compromiso Organizacional

VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
DIMENSIÓN AFECTIVA		1	2	3	4	5
1	¿Estoy orgulloso de pertenecer a esta Institución Educativa?					
2	¿Me siento unido emocionalmente a mi Institución Educativa?					
3	¿Me siento plenamente integrado a mi Institución Educativa?					
4	¿Los problemas de Institución Educativa, los hago como míos?					
5	¿Personalmente esta Institución Educativa significa mucho para mí?					
6	¿Mis sentimientos hacia mi Institución Educativa los demuestro?					
7	¿Estoy feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta Institución Educativa?					
DIMENSIÓN DE CONTINUIDAD		1	2	3	4	5
8	¿Consideras que el permanecer en tu IE, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo?					
9	¿Consideras que sería muy duro para ti dejar esta IE, inclusive si lo quisieras?					
10	¿Consideras que gran parte de tu vida se afectaría si decidiera salir de esta IE en estos momentos?					
11	¿Sientes como si tuvieras muy pocas opciones de trabajo, como para pensar salir de tu IE?					
12	¿Están entre tus opciones, considerar trabajar en otra I.E.?					
13	¿Considero que mi familia se vería afectado si dejo de laborar en esta IE?					
DIMENSIÓN NORMATIVA		1	2	3	4	5
14	¿Me siento motivado por permanecer en la IE?					
15	¿Tengo un sentimiento de lealtad hacia la IE?					
16	¿Considero que mi IE merece todo mi compromiso?					
17	¿Cumpló con las políticas y principios de la IE?					
18	¿Tengo un compromiso de cooperación hacia las personas que laboran en la IE?					

Gracias por su colaboración.

4. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna	✓
5. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica	✓
6. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	✓
7. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la gestión educativa	✓
8. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.	✓
9. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones	✓
10. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico	✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

ES APLICABLE EL INSTRUMENTO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85%

Carece de Pasos 05/01/22.
Lugar y fecha

04072581
DNI Numero

 UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CARLOS DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS FISIOLÓGICAS
Firma del experto
Dr. José A. CARDENAS SINCHE
DOCENTE

931841051
Teléfono N°

- | | |
|--------------------|--|
| 4. ACTUALIDAD | Está acorde a los cambios en la Administración Moderna |
| 5. ORGANIZACIÓN | Existe una organización Lógica |
| 6. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad |
| 7. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar los aspectos de la gestión educativa |
| 8. CONSISTENCIA | Basados en aspectos teóricos científicos. |
| 9. COHERENCIA | Entre los indicadores y las dimensiones |
| 10. METODOLOGIA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha

DNI Numero

Firma del experto

Teléfono N°

