



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Gestión educativa estratégica y compromiso organizacional en una  
institución educativa de la Victoria – Chiclayo

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

Arellano Chirinos, Rafael Orlando ([orcid.org/ 0000-0002-6047-6794](https://orcid.org/0000-0002-6047-6794))

**ASESOR:**

Mg. Zapatel Arriaga, Luis Roger Ruben ([orcid.org/ 0000-0001-5657-0799](https://orcid.org/0000-0001-5657-0799))

**CO-ASESORA:**

Dra. Sialer Alarcón, Jannet Alicia ([orcid.org/ 0000-0001-9943-755X](https://orcid.org/0000-0001-9943-755X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa.

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

CHICLAYO – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

Mi trabajo de investigación se lo dedico con mucho cariño a mi familia que son la razón de ser de mi vida, a mis padres que desde el cielo siempre interceden por mi salud y mi progreso.

Rafael Orlando Arellano Chirinos

## **Agradecimiento**

Agradezco a nuestro padre celestial por haberme permitido llegar hasta este momento a consolidar mi tesis de magister en administración de la educación en una etapa en la que mi salud se vio resquebrajada y pensé que ya no iba a concluir. Gracias a mi esposa y mis hijos que pude salir adelante y concretar mi anhelo profesional.

También agradezco al Mg. Luis Roger Ruben Zapatel Arriaga y a la Dra .Jannet Alicia Sialer Alarcón quien con su esmerada asesoría y dedicación ha sabido conducirnos satisfactoriamente a lograr la meta que nos va a servir para aportar a la tarea educativa y su problemática como un aporte de investigación y mejora continua de la educación y como Vallejianos ser líderes de transformación y de cambio en el quehacer educativo en beneficio de la razón de ser de nuestra vocación que son nuestros queridos alumnos

Rafael Orlando Arellano Chirinos

## Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y Operacionalización .....	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN .....	23
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS .....	31
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Valoración de los docentes de una IE de la Victoria vinculada a las dimensiones de la variable gestión educativa estratégica...	18
<b>Tabla 2</b>	Valoración de los docentes de una IE de la Victoria vinculada a las dimensiones de la variable compromiso institucional.....	18
<b>Tabla 3</b>	Valoración de los docentes de una IE de la Victoria vinculada a la variable gestión educativa estratégica.....	19
<b>Tabla 4</b>	Valoración de los docentes de una IE de la Victoria vinculada a la variable compromiso organizacional.....	19
<b>Tabla 5</b>	Prueba de normalidad – Shapiro-Wilk.....	21
<b>Tabla 6</b>	Correlaciones entre las variables de estudio.....	22

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b>	Esquema de diseño correlacional.....	14
<b>Figura 2</b>	Diagrama de dispersión de puntos entre las variables de la institución educativa.....	20

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito establecer la relación de las variables de gestión educativa estratégica y compromiso organizacional de una institución educativa del nivel secundario del distrito de La Victoria-Chiclayo. La investigación se contextualiza en el paradigma positivista de enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental transversal de alcance correlacional y nivel descriptivo. La población de estudio fue de 30 docentes, se empleó como técnica el censo y como instrumentos un cuestionario por cada variable los mismos que se validaron por el juicio de expertos y se comprobó su confiabilidad con un alfa de Cronbach 0,87 para el instrumento de gestión educativa estratégica y 0,92 para el instrumento de compromiso organizacional. En los resultados ubicaron a las dos variables en una categoría media, teniendo como valores el 53.3% para gestión educativa estratégica y 60% para compromiso organizacional. Habiéndose obtenido una correlación positiva alta entre las variables gestión educativa estratégica y compromiso organizacional con un Rho de Spearman = 0.859.

**Palabras Clave:** Compromiso organizacional, docentes de secundaria, gestión educativa estratégica.

## Abstract

The purpose of this research was to establish the relationship between the variables of strategic educational management and organizational commitment of an educational institution at the secondary level in the district of La Victoria-Chiclayo. The research is contextualized in the positivist paradigm of quantitative approach, basic type, non-experimental transversal design of correlational scope and descriptive level. The study population consisted of 30 teachers; the technique used was the census and the instruments used were a questionnaire for each variable, which were validated by the judgment of experts and their reliability was checked with a Cronbach's alpha of 0.87 for the instrument of strategic educational management and 0.92 for the instrument of organizational commitment. The results placed the two variables in a medium category, with values of 53.3% for strategic educational management and 60% for organizational commitment. A high positive correlation was obtained between the variable's strategic educational management and organizational commitment with a Spearman's Rho = 0.859.

**Keywords:** Organizational commitment, secondary school teachers, strategic educational management.

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, las instituciones educativas han desarrollado métodos útiles para maximizar la gestión educativa estratégica y el compromiso organizacional del personal educativo con el fin de alcanzar la calidad educativa, sin embargo, esta gestión, ha enfrentado y viene enfrentando duras dificultades debido a causas políticas, económicas y sociales; no permitiendo alcanzar el éxito deseado dentro de una institución (Alegría et al., 2021)

Asimismo, la UNESCO (2018) consideró como un factor importante el comportamiento organizacional dentro de las escuelas, gracias a este se puede crear panoramas exitosos tales como buenos resultados de aprendizaje, erradicando en su mayoría el bajo rendimiento académico; además de a una interacción social óptima que puede manejar sus emociones frente a conflictos internos y solucionarlos tomando decisiones asertivas. En ese sentido, Chen et al. (2020), afirman que existe la necesidad que los directivos se involucren en los procesos académicos de manera estratégica, dejando de ser solo directivos para convertirse en líderes pedagógicos comprometidos con sus escuelas

Por su parte, Madsen et al. (2018), Yiing & Ahmad (2017), así como Cunningham (2017) comparten el concepto de que los empleados comprometidos tienen características que implica tener una fuerte convicción en cumplimiento de las metas demostrando los valores institucionales y evidenciado en la voluntad al desarrollar las actividades de manera eficiente y con un fuerte ideal de conservar su puesto con la institución.

En Perú, el Ministerio de Educación (2020), precisa a través del marco directivo, que la persona que tenga la dirección de una institución formadora debe contar con el perfil de conocimientos pedagógicos para llevar una gestión eficiente, promoviendo las capacidades de los miembros de la IE, teniendo como base el modelo educativo centrado en los aprendizajes. Respecto al compromiso organizacional, éste se ve manifestado en las actitudes de los docentes, radicando en la identificación con la organización y espera de participar en el futuro. Así, un alto compromiso laboral implica identificación con lo que uno hace, de la misma manera un alto compromiso organizacional implica determinación dentro de la empresa en la que uno se encuentra (Rivera, 2017)

Cuentas (2018), afirma que las dificultades de la gestión estratégica educativa es responsabilidad de los directivos, debido a que no se encuentran cabalmente capacitados, no innovan, carecen de visión a futuro, establecen una deficiente comunicación y poseen escaso compromiso para asumir la responsabilidad de formación social asignadas en su gestión pedagógica. Asimismo, Espinoza y Cruzada (2021), manifiestan que la desatención en instancias de gestión educativa, son puntos críticos, y esto se vio reflejado en el desinterés de los docentes por capacitarse, carencia de espacios de aprendizaje y la ausencia de cooperación entre estos individuos. Dentro de estas dificultades se halla la deficiente comunicación entre directivos y docentes, falta de liderazgo, carencia de apertura al aprendizaje, etc.; todo ello orientado al quehacer pedagógico generando vínculos interpersonales inestables (Mulyono & Wekke, 2018)

Todo lo descrito tiene impacto en la gestión pedagógica considerada como una visión a futuro, donde el incumplimiento de las metas de la IE, la falta de trabajo en equipo y el escaso involucramiento en los procesos educativos, la ineficiente definición de estrategias organizacionales, etc. afectan al compromiso de los colaboradores para con la organización (Marquez, 2020). Por otro lado, Hurtado et al. (2021), reafirman dicho contexto referenciando que la cultura organizacional por sí sola no tiene mucho efecto sobre el compromiso. Sin embargo, la comunicación moderada de la costumbre de una marca empleadora mejoró la vinculación. Por lo tanto, la gestión de la marca debe priorizarse como un factor dinamizador para fortalecer el compromiso organizacional.

En el ámbito local, se precisa que la gestión estratégica de la educación en una casa de estudios del distrito de la Victoria muestra falencias como: la indiferencia del director al monitoreo pedagógico, la falta de capacitaciones pedagógicas, el deficiente trabajo en equipo, la no asistencia pedagógica a los docentes en sus necesidades formativas, la falta de liderazgo directivo, no se vive una cultura participativa en la toma de disposiciones, falta de empatía entre los integrantes de la IE, repercutiendo todo ello en la elaboración de documentos institucionales, en no contar con un diagnóstico institucional, con la visión y misión de la institución educativa. Respecto al compromiso organizacional los maestros

evidencian no cumplimiento con su carga horaria, carecen de manejo de habilidades blandas y relaciones interpersonales, pues abunda el individualismo al momento de trabajar; los maestros no perciben un reconocimiento de pertenencia a la IE, siendo ajenos a actividades conjuntas en beneficio de la Institución, entre otros factores que afectan al educando, sus aprendizajes, y sobre todo la calidad educativa. A partir del análisis desarrollado se puede enunciar el problema siguiente: ¿Cuál es la relación entre gestión educativa estratégica y el compromiso organizacional en una Institución Educativa de la Victoria – Chiclayo?

La Investigación tiene una relevancia teórica porque permitirá llenar el vacío de conocimiento respecto a las variables en estudio, en base a los objetivos establecidos y se sustentarán en las teorías de la administración como la teoría de la teoría del compromiso organizacional, fundamentada por Meyer y Allen que aportan los cimientos de la investigación. Metodológicamente, las herramientas de recopilación de datos serán validados por expertos y una confiabilidad altamente viable para garantizar que la información a recoger sea de calidad. De manera práctica, los resultados permitirán conocer el diagnóstico de la institución y poder proponer a futuro estrategias que mejoren la gestión educativa y el compromiso organizacional, todo ello en beneficio de la IE. Socialmente, los beneficiados serán los alumnos porque en base a la problemática identificada el docente brindará una educación de calidad asegurando el nivel de compromiso para con la organización educativa.

El objetivo general se enuncia del siguiente modo: Determinar la relación entre la gestión educativa estratégica y compromiso organizacional en una institución educativa de la Victoria – Chiclayo. Los objetivos específicos son: i) Evaluar la gestión educativa estratégica ii) Analizar el compromiso organizacional; iii) Definir la relación entre la dimensión pedagógica curricular y el compromiso organizacional. iv) Establecer la relación entre dimensión organizativa y el compromiso institucional. v) Determinar la relación entre la dimensión administrativa y el compromiso organizacional. vi) Reconocer la relación entre la participación social comunitaria y el compromiso organizacional. La hipótesis es: Existe relación entre la gestión educativa estratégica y compromiso organizacional en una Institución Educativa de la Victoria – Chiclayo.

## II. MARCO TEÓRICO

En el presente acápite, se evidenció en el ámbito internacional, Rustamadji y Che (2018), analizaron los efectos de la dirección estratégica en el rendimiento laboral mediante el compromiso organizacional. La indagación se efectuó teniendo en cuenta la metodología del enfoque cuantitativo con un grupo muestral de 386 docentes y directivos, por la cual se utilizó tres cuestionarios de elaboración propia, y para su posterior verificación y validación fue dado por expertos, en la escala de medición Likert, Cronbach valor alfa de 0,958; Valor alfa de 0.903 y un valor de alfa de Cronbach de 0.970. En los hallazgos se evidenció que para las variables comprensión de la planificación, la dirección estratégica y adecuación a la empresa tuvo un efecto negativo de 0.136, 0.026 y 0.026 en los factores de logros laborales. Con base en tales hallazgos, se sugiere que las gestiones de las universidades seleccionadas deben considerar la integración entre la gestión estratégica, el compromiso y logros laborales.

Pacheco y Cedillo (2019), tuvieron como propósito establecer el nivel de compromiso organizacional de los administradores de gestión de capacitación para el logro de las metas estratégicas. La metodología fue de tipo mixta. Asimismo, se llevó a cabo el análisis documentario, la observación, entrevista y encuesta, donde se tuvo como población 100 funcionarios, la misma que se utilizó como muestra. Los resultados mostraron que el mayor compromiso se verificó en las mujeres, siendo un 40% hombres y el 60% mujeres. Por tanto, se concluyó que los administradores deben mejorar la gestión educativa, con su único propósito de mejorar y cumplir con los requisitos estatales para cada institución.

Seid & Negassa (2019) en su apartado tuvieron como fin determinar el nivel de compromiso del personal académico en una institución educativa en función a su desempeño laboral, encontrándose en un nivel promedio del 75%. El estudio también evaluó la existencia de una diferencia significativa en nivel de compromiso del personal académico en función de su género y nivel educativo. La metodología fue de diseño transversal. Asimismo, para el estudio fueron participes 242 colaboradores, de los cuales fueron seleccionados mediante muestreo estratificado técnica. Se utilizaron cuestionarios, discusiones de grupos focales y revisión de documentos para recopilar datos. Además de los cuestionarios se obtuvo un nivel

de confiabilidad con un Alfa de Cronbach; siendo 0,79 en el cuestionario en general, así como valores de 0,87, 0,79 y 0,72 en orden para cada una de las sub variables de compromiso, como lo son: afectivo, continuidad y normativa; y todos ellos fueron evaluados para ser aceptables para su uso. Como resultados se evidenció que el personal académico en el estudio tenía una Media = 3.24, entendiéndose como el nivel promedio de compromiso organizacional general, aunque hubo valores de puntos que indicaban tanto el mínimo (1.35) como el máximo (4.75) nivel de su compromiso. Sin embargo, se concluye que existe un nivel moderado de compromiso entre el personal académico de la universidad.

Araya et al (2020), en su artículo científico examinaron el grado de compromiso organizacional dentro de una escuela pública de Chile, en función del sexo (78.3% son mujeres), edad (48.3% fluctúan entre las edades de 31 a 50 años), cargo (53.3 % son docentes) y antigüedad (58.3% llevan trabajando entre 1 a 5 años) del colaborador. La metodología se efectuó mediante la ejecución del interrogatorio 3D del Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991), donde se tuvo una muestra de 60 asociados. Los resultados mostraron que existe un nivel medio de compromiso organizacional, y se correlacionaron entre sus dimensiones afectivo y continuo ( $r$  Pearson=0.58), afectivo y normativo ( $r$  Pearson=0.56), continuo y normativo ( $r$  Pearson=0.63). Los resultados evidenciaron, Concluyendo, que es necesario desarrollar una estrategia transversal para aumentar el vínculo afectivo, el deseo de persistencia y la reciprocidad entre los funcionarios y las instituciones, dado que así permitirá el logro del planteamiento de un programa de vida organizacional con el propósito de vincular los objetivos individuales con la formación.

Saldivar (2017) en una investigación de tipo básico y diseño no experimental correlacional, realizada a 120 docentes determinó la dependencia que existe entre las variables gestión educativa y compromiso organizacional, como respuesta a la realidad problemática encontrada en los centros de educación técnico productiva de una UGEL. A través la correlación de Spearman  $\rho$ , 701, se estableció que la variable de estudio gestión educativa tiene una relación directa alta con el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL, encontrándose que los docentes que tienen un nivel bajo en gestión educativa

presentan el 1,7 % en relación al nivel bajo del compromiso organizacional. Así mismo, a través de los instrumentos aplicados se pudo establecer que el 96.7% de los docentes se encuentran en un nivel medio con respecto al compromiso organizacional

A través de una investigación de revisión bibliográfica sistémica realizada por Salessi & Omar (2017) determinaron que la proactividad es un constructo conductual que se presenta de diferentes maneras según la personalidad de los individuos que influye favorablemente en el compromiso organizacional, permitiendo relaciones interpersonales favorables con el fin de lograr objetivos personales o colectivos. Los trabajos proactivos se traducen en acciones que cambian de manera significativa las instituciones garantizando el éxito de las mismas y reforzando el compromiso organizacional (Fátima et al., 2016).

En una investigación realizada por Gastañadui & Purizaca, (2017) de diseño no experimental tipo descriptivo correlacional aplicada a 91 docentes de una institución educativa de Trujillo cuyo propósito fue analizar la relación entre compromiso organizacional y trabajo en equipo, se establecieron los siguientes resultados: el 94.5% de los docentes se situó en un nivel regular bajo en relación al compromiso organizacional, así mismo la variable de trabajo en equipo se ubicó en los niveles Regular y malo con un 70,3%. El compromiso organizacional evidencia relación altamente significativa con el trabajo en equipo, y el reconocimiento ( $r=0.759$ ) y ( $r=0.753$ ) con niveles alto de correlación. Las variables se midieron a través de dos cuestionarios validados mediante juicio de expertos con análisis de índices correlacionales ítem – total, superiores a 0.400, coeficiente de confiabilidad de 0.937 y 0.921 para las dos variables, basado en el método de Alfa de Cronbach.

Tapahuasco (2018) realizó una investigación sobre modos de comunicación asertiva y el compromiso organizacional relacionados con la educación de la Plaza Principal de Vitarte, teniendo como objetivo principal determinar la relación entre las variables. Para ello utilizó una metodología de tipo correlacional, con un diseño no experimental. Se contó con una población de 131 educadores y las variables se midieron a través de dos cuestionarios (estilos de comunicación asertiva y compromiso organizacional), hallándose que el 33,7 % de docentes indicaba que es baja (comunicación asertiva) y el 32,7 % consideraba moderado (compromiso

organizacional). El Rho de Spearman = 0,849 confirmó que existe correlación positiva muy alta entre las variables, entonces queda demostrado que existe relación entre los estilos de comunicación asertiva y el compromiso organizacional de los docentes de las instituciones educativas de la Plaza Principal de Vitarte.

Anchelia-Gonzales et al. (2021) a través de su investigación básica, no experimental tipo correlacional publicada en un artículo científico determinaron la relación entre la dimensión de gestión administrativa y el compromiso organizacional en 88 trabajadores entre docentes, personal administrativo y directivos del sector educación, para lo cual se aplicaron instrumentos a las dos variables de estudio que fueron validados por juicio de expertos cuyos resultados obtuvieron el 0,885 y 0,801 de fiabilidad por alfa de Cronbach. La correlación se evaluó a través del Rho de Spearman con una significancia de 0.01 que confirma la existencia de una relación positiva y significativa entre ambas variables. El estudio tomó en cuenta para su investigación un paradigma positivista con un enfoque cuantitativo, tipo correlacional. Por otro lado, los resultados arrojaron que el 74% de la muestra identifica como buena la gestión administrativa presentando un alto compromiso de continuidad.

Atencio (2020), en su artículo científico, tuvo como objetivo principal de estudio describir compromiso organizacional del personal docente en un centro educativo. Se adoptó del paradigma de los métodos cuantitativos positivistas utilizando investigación descriptiva no experimental y de diseño de campo. Se realizó un cuestionario utilizando una escala de Likert, donde se mide a través de 33 ítems relacionados con los componentes de compromiso organizacional afectivo, de continuidad y normativo, obteniendo un coeficiente de Cronbach de 0.90. Los resultados demostraron que el 41% del personal docente siempre siente este vínculo afectivo por la institución, y se reportó una media de 3,91 ubicando el indicador en una categoría alta. Además, el 24% de los educadores consideró que casi nunca condiciona su compromiso con el plantel por el solo hecho de que las alternativas de trabajo sean pocas; finalmente, se obtuvo que un 44% de los docentes casi siempre posee un sentimiento de retribución o reciprocidad para con la institución.

Quispe (2020), analizó la influencia que ejerce la gestión en la mejora del desempeño laboral docente, la investigación empleó un enfoque de metodología cuantitativa y diseño correlacional transversal para lo cual se elaboraron y validaron a nivel de contenido dos instrumentos uno para cada variable, se tuvo como muestra 234 estudiantes, 49 profesores y 9 directivos y como instrumento se aplicó una encuesta, donde se tuvo un 92% de la validación de expertos y respecto a prueba de alfa de Cronbach dio como resultado 0.819, demostrando la hipótesis de la relación entre la gestión pedagógica de directivo y rendimiento docente; Asimismo, se empleó la correlación de Pearson para ambas variables dando como resultados que son directamente correlacionales y alcanzan un nivel de 0,576, encontrándose en el nivel moderado. Se concluyó que el nivel de desempeño docente será mayor para lograr un liderazgo directivo óptimo. Por el contrario, si no se prioriza el liderazgo educativo del director, el desempeño del docente es limitado e inadecuado.

Esquerre Rebaza & Ruiz (2017) en su tesis denominada “Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral de una institución educativa en Trujillo, aplicaron un instrumento a 62 colaboradores basado en la teoría de Allen y Myer para recoger el diagnóstico acerca de la variable compromiso organizacional arrojando que el 53.23 % de sus colaboradores tienen un deficiente compromiso organizacional y el 46.77% tienen un regular compromiso organizacional.

Ahora bien, para la investigación también fue necesario la conceptualización de las variables en estudio. Por ello, respecto a la variable gestión educativa estratégica se planteó lo siguiente: Lujambio (2019) afirmó que la gestión educativa es la visualización del contexto educativo, elaboración de estrategias y vinculación con acciones con la finalidad de cumplir con las metas y objetivos planteados dentro de una organización educativa. Asimismo es la planificación de instrumentos que autorregulan y direccionan las habilidades de todo para realizar una intervención con sentido.

Cabe recalcar que Lujambio (2019), en su estudio indicó que la gestión estratégica que es el hilo que conduce la gestión de formación y desarrollo de las competencias. Esta teoría se constituye en un conjunto de procesos que dinamizan los aprendizajes fomentando la calidad de la educación, ajustando y coordinando

los procesos curriculares y de apoyo al estudiantado considerando como instrumentos necesarios la eficacia y eficiencia que debe cumplir el servicio educativo como demanda social con una pedagogía innovadora que respete la individualidad personal y forme al hombre que espera la sociedad.

Por otro lado, según Lujambio (2019) fundamentó que, la gestión estratégica educativa desde un punto de vista analítico, se clasifica por dimensiones, siendo cuatro las dimensiones para el trabajo de esta variable: a) dimensión pedagógica Curricular, Dimensión organizativa, Dimensión administrativa y Dimensión participación social.

Asimismo, respecto a la dimensión pedagógica, hace referencia a la labor realizada en aula y como su nombre lo indica, analiza la vinculación de los docentes con los contenidos del área, teniendo en cuenta la proactividad, la empatía, la identidad, y la toma de decisiones al momento de planificar las acciones para la enseñanza aprendizaje dentro del proceso educativo. Con respecto a la dimensión Organizativa, tiene en cuenta las interrelaciones dentro del grupo docente y los padres. Refleja los valores y actitudes, metas compartidas, trabajo en equipo, comunicación asertiva y una cultura efectiva de apoyo, predominantes entre los actores escolares.

Con respecto a la dimensión Administrativa según Escalante (2017) mencionó que esta equivale al proceso mediante el cual los trabajadores direccionan su desempeño al logro de metas que permiten determinar el tipo de actividad a partir de la administración de la escuela y confirma las actividades de enseñanza y aprendizaje para que pueda cambiarse para aumentar los resultados de aprendizaje de los estudiantes, las prácticas de enseñanza y los administradores. Por su parte, Werang et al. (2018), plantea que el docente debe desarrollar los procedimientos de instrucción de manera innovadora fortaleciendo la planificación como proceso básico que da inicio a la mejora del aprendizaje (Gudiño et al., 2021).

Y por último, respecto a la dimensión Participación Social comunitaria, incluye la participación de los padres de familia. Además, la comunidad donde se encuentra la escuela. Según Batugal & Tindowen, (2019) afirman que es necesario identificar las formas en que los grupos, líderes y profesores conocen, entienden y

responden a las necesidades demandadas por los padres, de la misma forma en que se integran e involucran en los procesos de crianza, principalmente las de los hogares puedan ser útiles para el aprendizaje de los estudiantes.

Por otro lado, la gestión educativa estratégica, según Lujambio (2019), consta de importantes características, las cuales son: Centralidad en lo pedagógico; esta característica hace referencia a la idea de unidad escolar, donde la clave de la organización del sistema educativo y del trabajo básico de la escuela y del propio sistema pasa por el aprendizaje de todos los alumnos. Asimismo, la mejora se basará, en la reconfiguración, nuevas habilidades y especializaciones, por lo que significa que los diferentes actores educativos necesitan estar dotados de componentes básicos para comprender nuevos procesos, posibilidades y soluciones en diferentes situaciones (Dağlı et al., 2018)

Otra característica es el trabajo en equipo, que le da a la institución escolar una visión compartida, encaminada a objetivos educativos siendo promovidos a través del trabajo colaborativo. Mientras que en la iniciativa al aprendizaje y al innovar, se fija en la actividad de los participantes para descubrir e implementar nuevos ideales con la mira en el cumplimiento de objetivos educativos. Además, en la orientación para la profesionalización, se encuentra en la existencia de espacios reflexivos de formación constante para la acción reflexiva, ampliación de la cognición y voz del maestro; se trata de cadenas de oportunidad para identificar oportunidades y redes para compartir experiencias en programas de desarrollo profesional (Çöl, 2018)

Respecto a las culturas organizacionales relacionadas por una visión de futuro; aquí los involucrados lideran una organización inteligente con mucha consulta y creatividad que inspira colaboración, compromiso y trabajo compartido (Atik & Celik, 2020). Siendo también, la intervención sistémica y estratégica, que contempla la visualización de situaciones educativas, el desarrollo estratégico y la formulación de acciones para el logro de las metas y tareas establecidas (Mohamed, 2018).

La teoría del compromiso organizacional, fundamentada a través de la propuesta elaborada por Meyer y Allen (1997), la definen como un conjunto estrategias motivacionales que permite al colaborador permanecer por tanto tiempo

en una organización caracterizando el cumplimiento entre individuos y organizaciones. Es preciso indicar, que el compromiso de la organización se constituye en una variable que se relaciona con la dinamicidad de los trabajadores y familias con la entidad. Por su parte Chiavenato (2017) sostiene que un integrante comprometido es un sujeto activo que facilita la meta institucional.

Pedraza y Gonzales (2021), estiman inevitable que los directivos que se encuentran al frente de la dirección de escuelas, contemplen sus estrategias de acción, compromiso organizacional y recurso humano, reconociendo su contribución al desempeño de la organización. Además, para que los docentes gestionen las actividades de aprendizaje, es necesario el compromiso de éstos al repensar los métodos de enseñanza y evaluación en diversas áreas (Atik & Celik, 2020).

Según Cúlibrk et al. (2018) miden la variable compromiso organizacional al nivel en que los colaboradores se complementen con la organización en la que laboran, qué tan identificados y colaboradores están con la organización o si están listos para abandonarla. Por otro lado, Cesário & Chambel (2017) definen que el compromiso organizacional es una prolongación de la satisfacción laboral, pues se trata de la predisposición asertiva que tiene un colaborador, no hacia su propio trabajo, sino hacia la organización. Dentro del compromiso organizacional, las emociones efectúan un rol muy significativo, pues se considera el grado de vínculo afectivo y la disposición que el colaborador tenga en relación a su desempeño más allá de los estipulado al grado de hacer pequeños sacrificios personales por la organización (Valaei & Rezaei, 2016).

Respecto a las dimensiones de la variable se fundamentaron, los cuales fueron mencionadas de la siguiente manera: a) El compromiso afectivo o emocional, que se basa en la orientación emocional de los empleados hacia la organización, asimismo, es esta fuerza interior la que selecciona al personal con la organización, de esta manera incide de manera directa en el compromiso y compromiso emocional que muestra con la organización. b) compromiso de continuidad, basado en que el empleado sienta la necesidad de continuar en la institución por el factor económico y c) compromiso normativo, refiere que el colaborador contribuye a la institución por un sentido de permanencia moral.

Por otro lado, Guzeller & Celiker (2019) se refieren a la vinculación psicológica de los colaboradores en los deseos de permanencia dentro de la organización para que se cumplan la satisfacción y expectativas. Este tipo de compromiso refiere una relación afectiva de identidad creada en la institución (Curado & Vieira, 2019). Dicho de otro modo, se relaciona con la vinculación emocional que se manifiesta en la satisfacción de expectativas (Idris & Manganaro, 2017). b) El compromiso normativo, según Meyer y Allen (1997), referencian al compromiso normativo como el grado en que los individuos sienten la obligación moral de permanecer y pertenecer en una organización. Es decir, el receptor adquiere preceptos morales internos para retribuir a la organización (Imran y otros, 2017). c) Compromiso de continuidad, Meyer y Allen (1997), sugirieron que es bastante posible encontrar tendencias consistentes en la inversión de tiempo y energía que los empleados perderán si dejan la institución, así como, la inversión en costos financieros, físicos y psicológicos. Infieren el desgaste y la incertidumbre psicológica que conlleva buscar otro trabajo; Asimismo, se puede decir que permanecer en una organización tiene beneficios y abandonarla tiene costos (Jehanzeb et al, 2017). Representa una perspectiva introspectiva calculadora sobre el progreso de la inversión en pensiones, antigüedad, aprendizaje, etc., acumulado y generado en un período de tiempo (Kurniawaty et al., 2019)

Por otro lado, para Newstrom (2012), el compromiso organizacional trae consigo riesgos psicosociales en la medida que se busca que los trabajadores se afiancen en fidelización hacia la entidad; sin embargo, los niveles afectivos descienden en la medida que no se tenga una buena dirección en la gestión estratégica. Luego, Hamza et al. (2021), confirman que el compromiso organizacional es una fuerza de vinculación entre una persona a una organización en particular, para ello se requiere de docentes comprometidos que contribuyan al logro de la visión y metas escolares. Sin embargo, para que se alcance estos propósitos es necesario que se plantee una gestión educativa estratégica centrada en un liderazgo compartido de la institución, un trabajo colaborativo mediante equipos para el trabajo, una planeación estratégica centrado en competencias para atender las oportunidades y una participación social responsable (Çelik & Konan, 2020)

Por su parte, según los autores Álvarez et al. (2022) afirman que alcanzar los cambios en las organizaciones educativas, por tanto es necesario una reforma acerca de la optimización necesaria de condiciones para el adecuado desarrollo de los procedimientos pedagógicos, para el MINEDU es necesario capacitar a sus docentes y aportar con materiales que les permitan incrementar su compromiso organizacional con la finalidad de aportar valor agregado a las organizaciones en pos del cambio en la educación y de los alumnos que son el futuro de la sociedad. Cabe recalcar que el estado peruano hace poco por la educación estatal, sus presupuestos no son los idóneos para modernizar infraestructura o adquirir material de calidad todo conjuntamente para la mejora de la calidad educativa.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

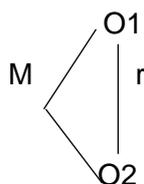
El enfoque del estudio de investigación fue cuantitativo, ya que en términos de Hernández y Mendoza (2018), describe este enfoque por la forma que demarcar el problema, definir conceptualmente y estudiarlas desde métodos estadísticos en la búsqueda de probar las hipótesis planteadas.

El tipo de investigación del estudio fue básica, que en base a los conocimientos se busca comprender los hechos de los fenómenos o variables y las posibles relaciones que se producen entre éstas últimas; además con alcance de la presente investigación es correlacional, que busca concretizar el estudio mediante el análisis de asociación o correlación de sus variables (Baena, 2018)

Para Hernández y Mendoza (2018); el diseño fue no experimental, Transversal, y correlacional; puesto que no existe manipulación de las variables, se va a realizar en un determinado tiempo, y concluyó con el establecimiento de la relación de las variables en cuestión. El diseño quedó denotado de la siguiente manera:

**Figura 1**

*Esquema de diseño correlacional.*



Dónde:

G: Está dado por la muestra

O1: Es la observación de la Gestión Educativa Estratégica

O2: Es la observación del Compromiso Organizacional

#### 3.2 Variables y Operacionalización

Este estudio estuvo conformado por dos variables:

##### **Variable 1: Gestión Educativa Estratégica**

Definición conceptual: Lujambio (2019) afirma que la gestión educativa es la visualización del contexto educativo, elaboración de estrategias y vinculación con acciones con la finalidad de cumplir con las metas y objetivos planteados dentro de una organización educativa. Asimismo, es la planificación de instrumentos que

autorregulan y direccionan las habilidades de todo para realizar una intervención con sentido.

Definición operacional: Lujambio (2019), establece cuatro dimensiones para el trabajo de esta variable: Pedagógica Curricular, Organizativa, Administrativa y finalmente, Participación Social comunitaria.

## **Variable 2: Compromiso Organizacional**

Definición conceptual: Meyer y Allen (1997), describen como un conjunto de impresiones y/o convicción relativa de los empleados sobre la organización que caracterizan el cumplimiento entre individuos y organizaciones. Además, representa un deseo, una necesidad y/o una obligación de permanecer en la organización

Definición operacional: En la operacionalización de variable referente a la variable compromiso organizacional se tendrá en cuenta sus dimensiones a continuación: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad (Meyer & Allen, 1997)

### **3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

3.3.1 Población: es el conjunto de elementos que tienen similares características y sirve para estudiar un problema (Baena, 2018), por tanto, fueron estuvo conformada por 30 docentes del distrito de La Victoria.

3.3.2 Muestra: por tratarse de una institución educativa, con 30 docentes de nivel secundario, la muestra fue igual a la población.

3.3.3 Muestreo: fue no probabilístico de tipo censal porque permitió tomar a toda la población en estudio para aplicar los instrumentos (Gómez, 2018)

3.3.4 Unidad de análisis: estuvo dada por docentes de la I.E. de la Victoria.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Ñaupas et al. (2018), señalaron como técnica de investigación es la encuesta, es un procedimiento que posibilita el recojo de datos a través de un instrumento diseñado, sin necesidad de modificar los fenómenos y el entorno evidenciándolo en gráficos y tabla. Por la cual la encuesta del presente estudio permitió el recojo de información mediante un grupo de interrogantes que fueron

resueltas por la muestra involucrada. Por tanto, fueron los maestros de la IE de La Victoria quienes brindaron esta información. Para el cuestionario, Bernal (2018) afirma que es instrumento que permitió mediante sus preguntas cerradas recabar información relevante y que está se evidenció en estadísticos representando los problemas del estudio y en cuanto de porcentaje se encuentra, para establecer posibles soluciones.

Por lo cual, para el cuestionario de Variable 1: Gestión Educativa Estratégica se tomó el cuestionario de Lujambio (2019) que cuenta con cuatro dimensiones: Pedagógica Curricular (10 ítems), Organizativa (8 ítems), Administrativa (6 ítems) y Participación Social comunitaria (9 ítems), por la cual son 32 preguntas cerradas, con medición en escala de Likert. Además, este instrumento fue validado por tres jueces expertos y se aplicó una prueba piloto a 15 elementos que pertenezcan a otra institución con las mismas características de la población estudio, dicha prueba permitió obtener el alfa de Cronbach y este fue mayor a 0.7 por tanto el instrumento fue confiable.

Además, para la Variable 2: Compromiso Organizacional, se tomó el cuestionario de Meyer y Allen (1997), que cuenta con tres dimensiones a continuación: compromiso afectivo (10 ítems), compromiso normativo (10 ítems) y compromiso de continuidad (10 ítems) por la cual son 30 preguntas cerradas, con medición en escala de Likert. Además, este instrumento fue validado por tres jueces expertos y se aplicó una prueba piloto a 15 elementos que pertenezcan a otra institución con las mismas características de la población estudio, dicha prueba permitió obtener el alfa de Cronbach y este fue mayor a 0.7 por tanto el instrumento fue confiable.

### **3.5 Procedimientos**

Como procedimientos de la investigación para lograr el desarrollo de sus objetivos tenemos que en primer lugar se validaron los mismos para luego proceder a establecer la confiabilidad de los mismos en un muestra piloto en institución educativa que tenga la misma realidad de la Institución elegida para el estudio, posteriormente se coordinó con la dirección del plantel con permisos de la Universidad para proceder con la aplicación, del mismo modo coordinó con los

docentes para el establecimiento de los consentimientos informados y así se tengan listos los instrumentos para su adecuada aplicación, posteriormente a ello se procedió al recojo y procesamiento de la información para dar finalmente a la respuesta de los objetivos de investigación que se consignara finalmente en el informe de investigación del estudio.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Para la realización del análisis de datos en el presente estudio se realizará el análisis descriptivo e inferencial, el primero evidenciará en tablas y gráficos los resultados obtenidos de la recolección de datos. En la parte inferencial, se utilizó el test de normalidad Shapiro Wilk, porque la muestra es menor a 50 elementos, esta prueba se utilizó siempre y cuando la muestra sea pequeña (Cohen, 2018). Además, se aplicó la comprobación de hipótesis de acuerdo a la obtención del resultado de la prueba Shapiro Wilk, la cual arrojó datos no paramétricamente normales y se aplicó la rho de Spearman, por la cual esto ayudó a medir el grado de relación que existe entre las variables de estudio.

### **3.7 Aspectos éticos**

Para el presente estudio se consideró los siguientes principios éticos: El principio de autonomía, que señala la libre y voluntaria participación de los docentes que forman parte de la investigación; el principio de beneficencia, que señala como resultado el bienestar de los colaboradores del estudio; el principio de justicia, puesto que se trata en todo momento de manera igual a todos los colaboradores en el estudio, sin discriminación alguna, y por último, el principio de no maleficencia, para no vulnerar la integridad física, social y psicológica de los colaboradores (Candia, 2020)

#### IV. RESULTADOS

##### ANÁLISIS DESCRIPTIVO

**Tabla 1**

*Valoración de los docentes de una IE de la Victoria vinculada a las dimensiones de la gestión educativa estratégica.*

	Pedagógica Curricular		Organizativa		Administrativa		Participación Social Comunitaria	
	Docentes	%	Docentes	%	Docentes	%	Docentes	%
<b>Bajo</b>	9	30	14	46.7	6	20	4	13.3
<b>Medio</b>	19	63.3	14	46.7	16	63.3	23	76.7
<b>Alto</b>	2	6.7	2	6.6	5	16.7	3	10.0
<b>Total</b>	30	100	30	100	30	100	30	100

Según los datos mostrados en la presente Tabla 1, el nivel sobresaliente respecto a la dimensión pedagógica curricular, es el medio con 63.3%, (19) seguido del bajo con 30% (9); y solo el 6.7% (2) refieren un nivel alto. En la dimensión organizativa podemos observar que tenemos el 46.7% (14) de docentes refieren que la dimensión se encuentra en un nivel bajo y medio y un 6.6% (2) lo considera en un nivel alto. Analizando la dimensión administrativa observamos que el 20% (6) de docentes indican que se encuentra en un nivel bajo, con el mayor porcentaje se encuentra el nivel medio con un 63.3% (23) y el 16.7% para el nivel bajo con respecto a la participación social y comunitaria

**Tabla 2**

*Valoración de los docentes de una IE de la Victoria vinculada a las dimensiones del compromiso institucional.*

	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	Docentes	%	Docentes	%	Docentes	%
<b>Bajo</b>	3	10	8	26.7	13	43.3
<b>Medio</b>	22	73.3	22	73.3	12	40
<b>Alto</b>	5	16.7	0	0	5	16.7
<b>Total</b>	30	100%	30	100%	30	100%

De los 30 docentes encuestados refieren que en la dimensión compromiso afectivo el 10% (3) se encuentra en un nivel bajo, 7.3% (2) en un nivel medio y solo el 16.7% (5) en un nivel alto. Así también en la dimensión compromiso de continuidad el 73,3 % (22) de los docentes se ubicaron en un nivel de medio, mientras que el 26,7 % (8) se ubicaron en un nivel bajo y ninguno de ellos se ubicó en un nivel bueno. De la dimensión compromiso normativo observamos que 43.3% (12) de docentes refieren tener un nivel bajo, el 40% un nivel medio y 16.7% (5) un nivel alto.

**Tabla 3**

*Valoración de los docentes de una IE de la Victoria vinculada a la variable gestión educativa estratégica.*

<b>GESTIÓN EDUCATIVA ESTRATEGICA</b>		
	Docente	%
<b>Bajo</b>	12	40
<b>Medio</b>	16	53.3
<b>Alto</b>	2	6.7
<b>Total</b>	30	100

Analizando la Tabla 3, podemos notar que predomina un nivel medio correspondiente a la variable gestión educativa estratégica, es decir el 53.3% (16) de docentes se encuentran en un nivel medio, seguido del nivel bajo con 40% (12) y solo el 6.7% (2) tienen un nivel alto.

**Tabla 4**

*Valoración de los docentes de una IE de la Victoria vinculada del compromiso organizacional.*

## COMPROMISO ORGANIZACIONAL

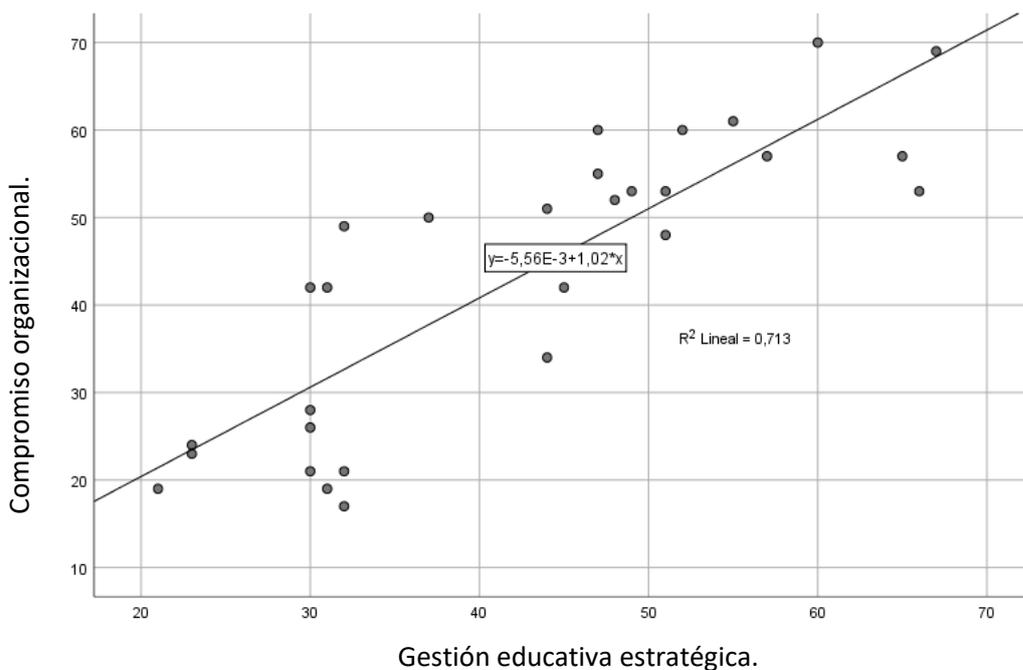
	Docente	%
<b>Bajo</b>	9	30
<b>Medio</b>	18	60
<b>Alto</b>	3	10
<b>Total</b>	30	100

De los 30 docentes encuestados, el 60% (18) se encontraron en un nivel medio, 30% (9) en un nivel bajo y 10% (3).

### ANÁLISIS CORRELACIONAL

**Figura 2**

*Diagrama de dispersión de puntos entre las variables de la institución educativa.*



El diagrama indicó la existencia de una relación positiva y directa entre la Gestión educativa estratégica y compromiso organizacional, según las respuestas de los docentes de una IE de Ferreñafe de la variable calidad educativa. Además se pudo observar una relación directa entre Pedagógica Curricular, Organizativa, Administrativa, Participación Social Comunitaria y el compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

### Contraste de normalidad

$H_{01}$ : La distribución de frecuencias de la variable gestión educativa estratégica sigue una distribución normal.

$H_{a1}$ : La distribución de frecuencias de la variable gestión educativa estratégica no sigue una distribución normal.

$H_{02}$ : La distribución de frecuencias de la variable compromiso organizacional sigue una distribución normal.

$H_{a2}$ : La distribución de frecuencias de la variable compromiso organizacional no sigue una distribución normal.

$H_{03}$ : La distribución de frecuencias de la dimensión i sigue una distribución normal.

$H_{a3}$ : La distribución de frecuencias de la dimensión i no sigue una distribución normal.

i1: pedagogía curricular. i2: organizativa i3: administrativa. i4: participación social comunitaria

### Tabla 5

#### *Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk.*

Variables y sub variables	Estadístico	gl	Sig.
Gestión educativa estratégica	0,903	30	0,010
Compromiso organizacional	0,919	30	0,025
Pedagógica curricular	0,936	30	0,073
Organizativa	0,749	30	0,000
Administrativa	0,772	30	0,000
Participación social comunitaria	0,664	30	0,000

El valor calculado de la veracidad de la hipótesis nula de las dos variables investigadas, así como las dimensiones organizativa, administrativa y participación social comunitaria, es menor a 0.05, es decir presenta ausencia de normalidad, mientras que la dimensión pedagogía curricular si presenta distribución normal

#### **Contrastación de la relación entre las variables y las dimensiones.**

$H_0$ : No existe relación entre gestión educativa estratégica y compromiso organizacional.

$H_a$ : Existe relación entre gestión educativa estratégica y compromiso organizacional.

$H_{oi}$ : No existe relación entre dimensión i y calidad educativa.

$H_{ai}$ : Existe relación entre dimensión i y calidad educativa

i1: pedagogía curricular. i2: organizativa i3: administrativa. i4: participación social comunitaria.

**Tabla 6**

*Correlaciones entre las variables de estudio.*

Variables y dimensiones	Rho Spearman	Significancia (p)	n
Gestión educativa estratégica y compromiso organizacional	0.859	0.000	30
<b>Dim. Educativa Estratégica y Variable Compromiso organizacional.</b>			
D. Pedagogía curricular y compromiso organizacional	0.917	0.000	30
D. Organizativa y compromiso organizacional	0.761	0.000	30
D. Administrativa y compromiso organizacional	0.248	0.186	30
D. Participación social comunitaria y compromiso organizacional	0.579	0.001	30

En la Tabla 6 de resultados fue posible encontrar la correlación existente entre la variable gestión educativa estratégica y compromiso organizacional con un nivel intenso ( $r=0.859$ )

Los resultados de la correlación entre las sub variables Pedagogía curricular, organizativa, participación social comunitaria y compromiso organizacional es positiva directa en niveles muy intenso ( $r=0.917$ ), intenso ( $r=0.761$ ) y moderado ( $r=0.579$ ), respectivamente.

Con respecto a la correlación entre la dimensión Administrativa y compromiso organizacional se logró establecer un valor de probabilidad un  $p = 0.186$  mayor a 0.05, por lo cual se determinó la no existencia de relación entre la dimensión y la variable de estudio.

## V. DISCUSIÓN

En este apartado se discutió los resultados obtenidos en relación al objetivo general y los objetivos específicos contrastados con los antecedentes y bases teóricas científicas referidas a las variables Gestión educativa estratégica y compromiso institucional.

El objetivo general de la investigación era determinar la existencia o no de la relación entre las variables gestión educativa estratégica y compromiso organizacional, esto se pudo determinar a través de la confirmación de relación entre las variables vía el coeficiente de Spearman con Rho de 0.859, indicando así una correlación alta. La relación encontrada entre las dos variables se pudo ratificar con el estudio de Saldivar (2017) donde al relacionar la gestión educativa y el compromiso organizacional se encontró un nivel alto de correlación ( $\rho=,701$ ) así se determinó que para el logro del compromiso organizacional entre los agentes educativos es necesario docentes ligados a su labor, que aporten con ideas ante una situación problemática, que logren el desarrollo de las metas institucionales y que promuevan en los estudiantes la participación activa dentro de la institución educativa. Al respecto Bejarano (2018) afirma que la gestión educativa de una institución educativa influye en el compromiso organizacional de los docentes, ya que si se logra que los directivos se comuniquen de manera clara y asertiva lo que proponen se evitarían los conflictos y/o ambigüedades a la hora de cumplir con sus responsabilidades. Del mismo modo Gómez, Recio y Avalos (2017), acotan que hay una gran influencia de la sociedad y el contexto demográfico en el compromiso organizacional, demostrando la relación alta ( $r=0.758$ ) de cada dimensión de la variable (con la supervisión, con el ambiente físico de trabajo y con las prestaciones recibidas) con las de la variable compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo), en esta investigación se utilizaron las mismas dimensiones de compromiso organizacional antes mencionadas, lo que corrobora que compromiso organizacional va de la mano con el trato que da al personal educativo, a generar confianza en el personal y a establecer un buen equipo colaborativo.

Como objetivo específico 1, se analizó la gestión educativa estratégica de una institución educativa de la Victoria, quien según Lujambio (2019) tiene una

participación importante dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje de nuestros estudiantes es por eso que se debe centrar en lo pedagógico, organizacional, administrativo y que involucre la participación comunitaria. De la realización y aplicación de un cuestionario quien permitió medir el nivel que se encuentra dicha variable, se obtuvo que docentes de la institución educativa consideran que la gestión pedagógica estratégica se encuentra en un nivel medio (53.3%), el 40% lo considera en un nivel bajo y solo el 6.7% coinciden que se encuentra en un nivel alto, es decir se observa una falta de compromiso en las actividades educativas, los docentes se encuentran desmotivado ante la ausencia de directivos comprometidos con sus funciones y en un bajo porcentaje observamos a docentes que se encuentren comprometidos al cumplimiento de sus metas, promoviendo estrategias innovadoras que contribuyan al cumplimiento de la misión de la I.E.

Los resultados antes mencionados guardan profunda relación con la investigación Rustamadji y Che (2018) quien evaluaron la gestión estratégica en una universidad a arrojando que el 60% de docentes no cumplían con esta la variable de estudio, y como conclusión manifestó que a partir de la gestión educativa estratégica podemos visualizar la transformación educativa, además se analizó en la investigación los efectos que tiene la dirección estratégica en el rendimiento laboral. Lo antes expuesto ratifica que la importancia de la gestión dentro de las instituciones educativas que no recae solo en los directivos, sino que también los docentes y personal administrativo, ya que a través del cumplimiento de sus funciones de manera responsable se lograra una mejora en la educación

Dando respuesta al segundo objetivo que se encargó de establecer el nivel de compromiso organizacional nos hallamos con datos que son realmente alarmantes pues se expone una problemática que ocurre en muchos centros de estudios, del total de docentes encuestados el 90% tiene un compromiso institucional en niveles bajo y medio, y se ve reflejado ya que las actividades la realizan sin convicción, no se encuentran comprometidos con actividades extra curriculares, hace solo lo que se le indica no es innovador. Al igual que Seid & Negassa (2019) en su investigación resaltaron que el compromiso del personal académico en una universidad es de nivel promedio (75%) en función a su

desempeño laboral , en esta investigación no solo se observó el nivel de compromiso en función a su desempeño , sino que también lo relaciono con el género y nivel educativo de los docentes, este análisis toma realce en nuestra investigación ya que nos permitió utilizar instrumentos con altos niveles de confiabilidad para el diagnóstico de la variable en estudio. La investigación que profundiza la variable y nos permitió la realización del instrumento es la de Guzeller & Celiker (2019) quienes refieren que existe una parte afectiva en los colaboradores para la permanencia dentro de una organización y esta sea de un nivel ideal. De los antes expuesto se determino que existen tres dimensiones dentro del compromiso organizacional uno referido a la parte afectiva, otra de continuidad (responsabilidades) y la última normativa.

Araya et al.(2020), al igual que esta investigación logró evaluar el grado de compromiso organizacional que existió en una escuela de Chile, determinando que 80% docentes no poseen un compromiso organizacional y esto fue referido a través de un cuestionario aplicado a estudiantes de dicho colegio. De tal modo se observó que no es una problemática en ámbito regional o nacional, sino que también trasciende a otras realidades, y expresa la dificultad que presenta los directivos al relacionarse asertivamente con el personal a cargo.

En el mismo sentido Atencio (2020), realizó un cuestionario el cual tenía como fin principal determinar el nivel de compromiso organizacional en docentes, el cuestionario poseía 33 ítems y está validado por los expertos con alfa de combrach de 0.90, el cual arrojó que 41 % de docentes sienten un vínculo por la escuela y un 44% posee sentimientos de agradecimiento retribución hacia sus instituciones educativas, entendiendo así que una parte fundamental para que se de el compromiso organizacional es la parte afectiva, tal como lo indica una de las dimensiones de esta variable.

Antes de relacionar la dimensión pedagogía curricular con la variable de estudio es necesario resaltar que los niveles de varian entre el nivel medio y alto, siendo 63.3%y 30% respectivamente. Esto ocurre principalmente ya que el líder educativo, en este caso el director, no genera un compromiso con el docente; y algunas veces los docentes son los que no aportan en el mejoramiento de los documentos de gestión. En contraste a nuestros resultados tenemos los de

Macavilca (2018) quien nos detalla que en su institución educativa determinó la pedagogía curricular a través de sub dimensiones de las cuales se obtuvo que los niveles de desempeño docente son adecuados con 80%, preparación de aprendizajes de los estudiantes 80.8% en un nivel adecuado e identidad docente en 75.8%, y al relacionarlo con compromiso organizacional indicó un  $\text{sig} = .000$  pero con un valor de  $\text{Rho Spearman} = 0.335$ , de lo cual podemos deducir que si existe una correlación, sin embargo debido a sus niveles adecuados en sus dimensiones la correlación es baja.

En el análisis de que existió entre la dimensión pedagógica curricular y el compromiso organizacional se pudo hallar una correlación positiva directa con ( $\text{Rho} = 0.761$ ) ubicándolo un nivel alto entre la dimensión y la variable de estudio, del mismo modo encontramos investigaciones que corroboran el hallazgo. Salessi & Omar (2017) habló sobre la proactividad, uno de los ítems dentro de esta dimensión y lo relaciona en un nivel alto ( $\text{Rho} = 0.785$ ) con el compromiso organizacional llegando a indicar que mientras más productivos sea el personal se garantiza un cambio éxito en las instituciones. Entonces corroboramos que para el logro de compromiso organizacional es importante tener un buen líder directivo, docentes que apoyen a la generación de desarrollo educativo, participación de la comunidad educativa en las actividades que propone la institución y la motivación constata a tus colaboradores.

Del mismo modo para la dimensión organizativa, es necesario detallar las características tales como: empeño en los docentes para lograr metas de la escuela, se promueve el trabajo en equipo, comunicación asertiva tanto en los directivos como para los estudiantes. Del cual en los resultados solo se obtuvo 46.7 % en un nivel bajo y medio. Investigación que se asemeja a esta es la de En una investigación realizada por Gastañadui & Purizaca, (2017) de similar muestra por ser docentes de educación superior con características parecidas a las antes descritas y el contexto de una región contigua a la estudiada en esta investigación se pudo observar que el 70.3% de docentes no presentaba la disposición de trabajar en equipo, siendo un ítem importante dentro de nuestra dimensión y en el que según el cuestionario realizado es donde se encuentra el mayor índice de nivel bajo.

Al vincular dimensión organizativa con el compromiso institucional, ubicándolo en un nivel alto ( $Rho=0.761$ ) es decir al aumentar la gestión organizativa, aumenta el compromiso organizacional. Siendo parte de la dimensión organizativa el trabajo en equipo nos encontramos con la investigación de Gastañuadi y Purizaca (2017) quienes al igual que esta encontraron una correlación alta ( $Rho= 0.852$ ) entre esta dimensión y el compromiso organizacional. Así también Tapahuasco (2018) relaciono la comunicación asertiva, ítem que ayuda a medir el nivel de la dimensión organizativa, con el compromiso organizacional y encontró al igual que en nuestro cuestionario niveles bajo de comunicación asertiva entre sus agentes educativos, llegando a afirmar que existe una correlación muy alta ( $Rho =0.849$ ) entre estas dos enunciados, afirmando así que al no haber una comunicación asertiva, imposibilitaría una buen compromiso organizacional.

Cuando se habla de la dimensión administrativa los resultados que se obtuve, posteriores a la aplicación del cuestionario refirieron que 63.3 % de docentes están en un nivel medio, y un en un nivel alto el 20%, es decir hay un alto nivel de maestros que promueven la participación del estudiante en aula, participan en la planeación, el director organiza a la comunidad educativa para el cumplimiento de actividades colegiadas. Ocando (2017) nos dice que hablar de dimensión administrativa es hablar del cumplimiento de metas trazado por los docentes en las experiencias curriculares por eso podemos decir que al ser la función administrativa acciones que se deben de cumplir de manera ineludible como parte de las funciones del personal y no es algo que varíe en diferentes instituciones educativas, por eso podemos afirmar que si se cumple la dimensión administrativa no necesariamente aumente el nivel de compromiso organizacional entre los agentes educativos.

Al relacionar la dimensión administrativa con la variable de estudio encontramos que no existe relación entre la dimensión y el compromiso organizacional. Investigación que contradice a esta es la Huiza (2020) quien tuvo los siguientes resultados: un 6.7% posee un nivel deficiente, 69.3% de ubica en un nivel regular y 24% en un nivel bueno. Teniendo dentro de sus dimensiones la planeación, organización, dirección y control y a la relacionarlo con la variable compromiso organizacional dio como resultado la existencia de la relación directa

positiva en un nivel medio ( $Rho = 0.462$ ) entre sus variables a diferencia de esta investigación la cual determino que no lo hay. La baja y nula relación que existe entre la sub variable y la variable se debe a que dentro de esta se contempla la participación de los estudiantes, las estrategias creativas e innovadoras de los educadores, y el desarrollo de una comunicación asertiva entre los miembros educativos, todas estas características que poco se relacionan con un compromiso organizacional porque puedes realizar estas actividades de manera protocolar que no infiera en la parte afectiva ni logre sentirse identificado como miembro importante de la I.E

De la dimensión participación social comunitaria podemos rescatar que es una dimensión que abarca según Lujambio (2019) a las autoridades e instituciones de la comunidad, a los docentes, familia y estudiantes es por lo que en los resultados nos arrojan que existe una relación de nivel moderado  $\rho = 0.579$  entre la dimensión y la variable de estudio. Es así como nos encontramos con una investigación de tipo descriptiva que se encargó de analizar el compromiso organizacional en los docentes de una institución educativa arrojando un margen alto de docentes que presentan un vínculo con la escuela donde laboran y casi siempre los docentes tienen sentimiento de retribución a la institución educativa. Al igual que nuestra investigación la de Quispe (2020) identifico la relación que existe entre la gestión directiva y el rendimiento docente, siendo la gestión directiva parte de nuestra dimensión participación social comunitaria, se pudo evaluar que existe una correlación moderada  $Rho = 0.576$ .

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la correlación lineal positiva muy alta ( $\rho=0.859$ ) entre Gestión educativa estratégica y compromiso organizacional en opinión de los docentes de la institución educativa de La Victoria.
2. Se evaluó la variable de estudio gestión educativa estratégica y se observó mayor porcentaje recae en un nivel medio (53%), seguido de un nivel bajo (40%) y por últimos muy pocos lo consideran alto (6.7%).
3. Se analizó la variable compromiso organizacional y se reveló que la mayoría se encuentra entre los niveles medio (60%) y bajo (30%), sin embargo, también se observa un nivel ideal (10%).
4. Se definió que la dimensión pedagogía curricular y compromiso organizacional poseen una correlación positiva muy alta ( $\rho=0.917$ ).
5. Se estableció una correlación lineal directa con un  $Rho =0.761$  entre la dimensión organizativa y la variable compromiso organizacional.
6. Se determinó que la dimensión administrativa no se relaciona con el compromiso organizacional, debido a su resultado, siendo este mayor al 0.05 de significancia.
7. Se reconoció que la dimensión participación social comunitaria obtuvo una correlacional moderada ( $Rho =0.579$ ) con el compromiso organizacional.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Al director de la institución, dado los resultados encontrados se le recomienda elaborar estrategias para potenciar el nivel de compromiso organizacional de los docentes para con la institución y de esta manera obtener una gestión educativa estratégica idónea.
2. A los docentes, se les recomienda la participación activa en las programaciones curriculares, así como también reglamentar la planificación de acuerdo a las necesidades e intereses de los educandos.
3. A los directivos, se les recomienda fomentar actividades extracurriculares que permitan el desarrollo de compromiso afectivo entre el personal y la institución educativa.
4. A los docentes, participar activamente aportando ideas de manera asertiva que contribuyan al desarrollo de un problema.
5. Al director, comunicarse de manera clara y concreta al personal a cargo transmitiendo sus deseos e intereses.
6. A todos los miembros de la comunidad educativa, participar en la planeación conjuntamente con los directivos para el logro de la misión y visión de la I.E.
7. Al director, se le recomienda resaltar la importancia que tiene la participación de la comunidad en actividades conjuntas para la mejora del compromiso organizacional.

## REFERENCIAS

- Alegría, R., Trujillo, N., Chipana, R., & Gutiérrez, M. (2021). Pedagogical Management and Teacher Satisfaction in Public School at Covid 19 Times. *GEINTEC*, 11(4), 334 - 343.
- Álvarez, P., Fernández, A., Centurion, Á., & Lima, L. (2022). Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red educativa en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(5), 145-157.
- Aquilina , L. (2019). *Gestión pedagógica y calidad educativa en docentes de la Institución Educativa República del Ecuador - Villa María del Triunfo – 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4106>
- Araya, S., Diaz, K., & Rojas, L. (2020). Organizational Commitment of Professionals of a Chilean Municipal School: A Multidimensional Analysis According to Characterization Variables. *Propós. represent.*, 8(3).
- Atencio, E. (2020). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. *In Crescendo*, 11(1).
- Atik, S., & Celik, O. (2020). An investigation of the relationship between school principals' empowering leadership style and teachers' job satisfaction: The role of trust and psychological empowerment. *International Online Journal of Educational Sciences*, 12(3), 177-193.
- Baena, G. (2018). *Metodología de la investigación. 3ra Edición*. México: Editorial Patria S.A.
- Batugal, L., & Tindowen, D. (2019). Influence of organizational culture on teachers' organizational commitment and job satisfaction: The case of catholic higher education institutions in the Philippines. *Universal Journal of Educational Research*, 7(11), 2432-2443.

- Bryson, J. (2018). *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations: A Guide to Strengthening and Sustaining Organizational Achievement*. (5 ed.). Minnesota: WILEY.
- Candia, C. (2020). La dimensión ética de la Investigación educativa. *ETHIKA*, 1, 45-69.
- Çelik, O., & Konan, N. (2020). Okul müdürlerinin güçlendirici liderliği ile öğretmenlerin özyeterliliği ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim, Erken Görünüm*, 8(3), 1-21.
- Chen, E., Cerdas, V., & Rosabal, S. (2020). Pedagogical Management Models: Factors of Participation, Change, and Innovation in Costa Rican Educational Centers. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 1-29.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Cohen, N. (2019). *Metodología de la investigación (primera ed.)*. Buenos Aires: TESEO.
- Çöl, G. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1788-1800.
- Cuellar, C., Guzman, M., Lizama, C., & Faundez, M. (2021). Educational continuity during the pandemic: Challenges to pedagogical management in segregated Chilean schools. *Perspectives in Education*, 39(1). doi:10.18820/2519593X/pie.v39.i1.4
- Cuentas, S. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior: analysis of a university. *Educación*, 27(53), 57-72.
- Cunningham, G. (2017). The relationships among commitment to change, coping with change, and turnover intentions. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 15(1), 29-45.
- Curado, C., & Vieira, S. (2019). Trust, knowledge sharing and organizational commitment in SMEs. *Pers. Rev.*, 7(4), 1449–1468.

- Dağlı, A., Elçiçek, Z., & Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1788-1800.
- Espinoza, W., & Cruzada-Martinez, A. (2021). La gestión pedagógica en instituciones educativas multigrado de la provincia Canchis – Cusco. *DOAJ*, 13(2), 340 – 355.
- Gómez, H. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba: Editorial Brujas.
- Gudiño, A., Acuña, R., & Terán, V. (2021). Improvement of learning from the point of view of the pedagogical management. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(1), 1-21.
- Guzeller, C., & Celiker, N. (2019). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *Int. J. Cult. Tour. Hosp. Res.*, 14(7), 114-144.
- Hamza, P., Othman, B., Gardi, B. B., Sorguli, S., Aziz, H., & Ahmed, S. (2021). Recruitment and selection: the relationship between recruitment and selection with organizational performance. *Int. J. Eng. Bus. Manag.*, 5(2), 1–13.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta*. (1 ed.). Mexico: McGRAW-HILL INTERAMERICANA.
- Hurtado, A., Dante, B., Ccorisapra, F., & Quispe, A. (2021). Organizational culture and commitment: indirect effects of the employer brand experience. *SCIELO*, 13(4).
- Idris, A., & Manganaro, M. (2017). Relationships between psychological capital, job satisfaction, and organizational commitment in the Saudi oil and petrochemical industries. *J. Hum. Behav. Soc. Environ.*, 27(14), 251–269.

- Imran, R., Allil, K., & Mahmoud, A. (2017). Teacher's turnover intentions: examining the impact of motivation and organizational commitment. *Int. J. Educ. Manag.*, 31(6), 828–842.
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Rasheed, M. (2017). Organizational commitment and turnover intentions: impact of employee's training in private sector of Saudi Arabia. *Int. J. Bus. Manag.*, 8(2), 79-90.
- Likhushina, M., & Radchenko, G. (2021). E-portfolio as a tool of pedagogical management in the virtual information and educational environment of the university. *Interagromash*, 1-11.
- Lujambio, A. (2019). *Modelo de gestion Educativa Estrategica*. Mexico: Gobierno Federal.
- Lumpkin, A. (2018). Teachers as role models teaching character and moral virtues. *Jopero*, 79(2), 45-49.
- Madsen, S., Miller, D., & John,, C. (2018). Readiness for organizational change: Do organizational commitment and social relationships in the workplace make a difference? *Human Resource Development*, 14(3), 213-233.
- Manes, J. (2015). *Gestión estratégica para instituciones educativas*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Martínez, L. (2017). *Administración educativa*. Mexico: Red Tercer Milenio.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications, Thousand Oaks. (Vol. 49). USA.
- MINEDU. (17 de Septiembre de 2020). *Apuestas del sector educativo 2020*.  
Obtenido de [http://escale.minedu.gob.pe/c/document\\_library/get\\_file?uuid=248fc583-1778-4c93-b48c-48684c2733d9&groupId=10156](http://escale.minedu.gob.pe/c/document_library/get_file?uuid=248fc583-1778-4c93-b48c-48684c2733d9&groupId=10156)
- Mohamed, G. (2018). *Job Satisfaction and Organizational Commitment of Teacher Educators: The Case of Arbaminch College of Teacher Education*. Ethiopia: Unpublished thesis work.

- Newstrom, J. (2012). *Comportamiento Humano en el trabajo*. Mexico: McGraw-Hill.
- Pacheco, E., & Cedillo, M. (2019). The level of organizational commitment of public officials in the improvement of educational management and the strategic objectives of the zonal coordination 5 of education -Ecuador case. *Visionario digital*, 3(2), 82-98.
- Pedraza, N. (2020). Job Satisfaction and Organizational Commitment of Human Capital in Performance in Higher Education Institutions. *RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ*, 10(20).
- Pedraza, N., & Gonzales, A. (2021). Human capital, learning, satisfaction and commitment in the performance of educational institutions. *Rev. venezolana de gerencia*, 26(96), 1019-1040.
- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Universidad Nacional Hermilio Valdizán*, 14(1).
- Riggio, R. (2018). *Introduction to industrial/organizational psychology*. California: Pearson.
- Rivera, O. (2017). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas* [Tesis de maestría, Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional, Lima. Obtenido de 500.12404/4807
- Rustamadji, R., & Che Mohd, O. (2018). The effect of strategic management and organizational commitment on employees' work achievement. *Management Science Letters*, 9(3), 399-412.
- Salvador, E., & Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas - Journal of High Andean Research*, 20(1), 115-124.
- Seid, E., & Negassa, D. (2019). Employees' Organizational Commitment in Higher Educational Setting. *Researchgate*, 4(2), 1-27.

- UNESCO. (2017). *La conceptualización de la UNESCO sobre calidad: un marco para el entendimiento, el monitoreo, y la mejora de la calidad educativa*. Obtenido de [http://www.unesco.org/education/gmr\\_download/chapter1.pdf](http://www.unesco.org/education/gmr_download/chapter1.pdf)
- Vela, O., Ocampos, G., & Remaycuna, A. (2022). Promoción de las mejores pedagogías a partir de la percepción de. *Ciencias de la Educación y Pensamiento Intercultural: Diálogos y Prospectivas*, 39(100), 1-12.
- Welty, J., Burton, L., & Wells, J. (2018). Examining the influence of transformational leadership, leader-member exchange, organisational commitment, job embeddedness and job search on turnover intentions of Division I senior administrators. *Leadership & Organisational Development Journal*, 35(8), 740–755.
- Werang, B., Leba, S., & Pure, E. (2018). Factors influencing teacher absenteeism in the remote elementary schools of Indonesia: Empirical proof from southern Papua. *International Journal of Management in Education, in press.*, 14(8), 125-151.
- Yiing, L., & Ahmad, K. (2017). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership and Organization Development Journal*, 30(1), 53-86.

## ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	Variables e indicadores					
<p><b>Problema Principal:</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa estratégica y compromiso organizacional en una Institución Educativa de la Victoria – Chiclayo?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la relación entre el liderazgo compartido y el compromiso organizacional en una Institución Educativa de la Victoria – Chiclayo?</li> <li>¿Cuál es la relación entre el trabajo colaborativo y el compromiso organizacional en una Institución Educativa de la Victoria – Chiclayo?</li> <li>¿Cuál la relación entre la planeación estratégica y el compromiso organizacional en una Institución Educativa de la Victoria – Chiclayo?</li> <li>¿Cuál es la relación entre la participación responsable y el compromiso organizacional en una Institución Educativa de la Victoria – Chiclayo?</li> <li>¿Cuál es la relación entre evaluación para la mejora continua y el compromiso organizacional en una Institución Educativa de la Victoria – Chiclayo?</li> </ol>	<p><b>Objetivo Principal:</b> Determinar la relación entre la gestión educativa estratégica y compromiso organizacional en una Institución Educativa de la Victoria – Chiclayo</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Definir la relación entre el liderazgo compartido y el compromiso organizacional en una Institución Educativa de la Victoria – Chiclayo.</li> <li>Establecer la relación entre el trabajo colaborativo y el compromiso organizacional en una Institución Educativa de la Victoria – Chiclayo.</li> <li>Determinar la relación entre la planeación estratégica y el compromiso organizacional en una Institución Educativa de la Victoria – Chiclayo.</li> <li>Reconocer la relación entre la participación responsable y el compromiso organizacional en una Institución Educativa de la Victoria – Chiclayo.</li> <li>Establecer la relación entre evaluación para la mejora continua y el compromiso organizacional en una Institución Educativa de la Victoria – Chiclayo</li> </ol>	<p style="text-align: center;">Hipótesis general:</p> <p>La hipótesis se estableció del siguiente modo: Existe relación entre la gestión educativa estratégica y compromiso organizacional en una Institución Educativa de la Victoria – Chiclayo</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Existe relación entre el liderazgo compartido y el compromiso organizacional en una Institución Educativa de la Victoria – Chiclayo.</li> <li>Existe relación entre el trabajo colaborativo y el compromiso organizacional en una Institución Educativa de la Victoria – Chiclayo.</li> <li>Existe relación entre la planeación estratégica y el compromiso organizacional en una Institución Educativa de la Victoria – Chiclayo.</li> <li>Existe relación entre la participación responsable y el compromiso organizacional en una Institución Educativa de la Victoria – Chiclayo.</li> <li>Existe relación entre evaluación para la mejora continua y el compromiso organizacional en una Institución Educativa de la Victoria – Chiclayo</li> </ol>	<b>Variable 1: gestión educativa estratégica</b>					
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>	
			Pedagógica Curricular	Proactividad Empatía Identidad Toma de decisiones Motiva a su Persona	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Nunca (0), Algunas veces (1), Casi siempre (2) siempre (3).	(alto, medio y bajo)	
			Organizativa	Trabajo en equipo Metas compartidas Comunicación asertiva Cultura efectiva de apoyo	11,12 13,14 15,16 17,18			
			Administrativa	Planificación Estrategias creativas Compromisos Diálogos y acuerdos	19,20 21,22 23 24			
Participación social	Autoridades e Instituciones Docentes Familias Estudiantes	25,26 27,28 29,30 31,32						

Variable 2: Compromiso organizacional				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Compromiso afectivo	Características personales	1,2,3,4	Nunca (0), Algunas veces (1), Casi siempre (2) siempre (3).	<b>Valoración</b>  (alto, medio y bajo)
	Relaciones interpersonales	5,6,7		
	Características estructurales	8,9,10		
Compromiso de continuidad	Percepción de alternativas	11,12,13,14		
	Inversiones en la organización	14,15,16,17		
	Reconocimiento	18,19,20		
Compromiso normativo	Lealtad con la organización	21,22,23		
	Sentido de obligación	24,25,26,27		
	Objetivos compartidos	28,29,30		

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Gestión Educativa Estratégica y Compromiso Institucional en una Institución Educativa de la Victoria - Chiclayo 2022.

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles y rangos
Gestión Educativa Estratégica	Lujambio (2019) afirma que la gestión educativa es la visualización del contexto educativo, elaboración de estrategias y vinculación con acciones con la finalidad de cumplir con las metas y objetivos planteados dentro de una organización educativa.	Lujambio (2019), desde el punto de vista analítico, siendo cuatro las dimensiones para el trabajo de esta variable:  Pedagógica Curricular; Organizativa, Administrativa, participación social comunitaria	Pedagógica Curricular	Proactividad	1,2	Escala: Ordinal  Índice:  Nunca (0) Algunas veces (1) Siempre (2)  Casi siempre (3)	Bajo  Medio  Alto
				Empatía	3,4		
				Identidad	5,6		
				Toma de decisiones	7,8		
			Organizativa	Trabajo en equipo	11,12		
				Metas compartidas	13,14		
				Comunicación asertiva	15,16		
				Cultura efectiva de apoyo	17,18		
			Administrativa	Planificación	19,20		
				Estrategias creativas	21,22		
				Compromisos	23		
				Diálogos y acuerdos	24		
			Participación Social comunitaria	Autoridades e Instituciones	25,26		
				Docentes	27,28		
Familias	29,30						
Estudiantes	31,32						
Compromiso organizacional	Meyer y Allen (1997), definen como un conjunto de impresiones y/o creencias relativas de los empleados sobre la organización que caracterizan el cumplimiento entre individuos y organizaciones. Además, representa un deseo, una necesidad y/o una obligación de permanecer en la organización	Las dimensiones del compromiso organizacional consideradas por Meyer y Allen (1997) son de tres tipos: El compromiso afectivo o emocional, el compromiso normativo, Compromiso de continuidad	Compromiso afectivo	Características personales	1,23,4		
				Relaciones interpersonales	5,6,7		
				Características estructurales	8,9,10		
			Compromiso de continuidad	Percepción de alternativas	11,12,13,14		
				Inversiones en la organización	14,15,16,17		
				Reconocimiento	18,19,20		
			Compromiso normativo	Lealtad en la organización	21,22,23		
				Sentido de obligación	24,25,26,27		
				Objetivos compartidos	28,29,30		

### Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

#### Cuestionario de gestión educativa estratégica

Propósito: Medir el nivel de gestión educativa estratégica en una Institución Educativa de la Victoria - Chiclayo

Instrucciones: Estimado docentes, leer atentamente cada enunciado y marca con una “x” la respuesta correcta con la que más te identifiques. Para responder utiliza la siguiente escala: Nunca (0), Algunas veces (1), Casi siempre (2) siempre (3).

Dimensiones	ITEMS	Nunca (0)	Algunas veces (1)	Siempre (2)	Casi siempre (3)
Pedagógica Curricular	1. ¿Las actividades del director genera el compromiso del docente?				
	2. ¿Los profesores apoyan a la generación del desarrollo educativo?				
	3. ¿Se considera comprometido con las múltiples actividades del centro educativo?				
	4. ¿Existe empatía en diferentes áreas del centro educativo, donde se pueda expresar libremente?				
	5. ¿La participación del personal docente para el mejoramiento de la misión y visión es obligatoria dentro de la educativa donde labora?				
	6. ¿Participa fielmente de las diferentes actividades que delegan los directivos?				
	7. ¿Aportas con ideas o alternativas en la toma de decisiones para la arreglar algún problema?				
	8. ¿Consideras que tus ideas son asertivas al plantear soluciones?				
	9. ¿Se presenta motivación por parte de directivos hacia sus trabajadores respecto a actividades que involucren a la institución educativa?				
	10. ¿Existe libre desarrollo de estrategias por parte de los docentes para ser aplicados en múltiples funciones?				
Organizativa	11. ¿El director apoya el trabajo en equipo para el cumplimiento de objetivos institucionales?				
	12. ¿Promueve Ud. en sus estudiantes el trabajo en equipo?				
	13. ¿Se esfuerza Ud. por lograr las metas compartidas?				
	14. ¿Se esfuerzan sus colegas por lograr las metas y propósitos de la I.E.?				
	15. ¿Los directivos se comunican con Ud. dando a entender clara y concretamente su punto de vista y lo que quieren?				

	16. ¿Se comunica Ud. con sus estudiantes transmitiendo en todo momento sus deseos y lo hace con claridad?				
	17. ¿Percibe Ud. que sus colegas de la I.E. suman sus esfuerzos para resolver un objetivo común?				
	18. ¿El director promueve la cooperación en las diversas actividades de la I.E.?				
<i>Administrativa</i>	19. ¿Todos los miembros de la comunidad educativa, participan en la planeación conjuntamente con los directivos para el logro de la misión y visión de la I.E.?				
	20. ¿Promueve Ud. en los estudiantes, que participen sugiriendo temas a desarrollar en el aula?				
	21. ¿Los directivos promueven estrategias creativas para el logro de la visión y misión de la I.E.?				
	22. ¿Promueve Ud. estrategias didácticas creativas que permitan un mejor logro en las competencias de los estudiantes?				
	23. ¿Percibe Ud. que los docentes se sienten identificados e involucrados plenamente con la I.E.?				
	24. ¿El director realiza diálogos entre los miembros de su comunidad educativa para seleccionar la dirección de diversas acciones?				
<i>Participación Social Comunitaria</i>	25. ¿El director organiza grupos de trabajos, donde participan activamente los miembros de la comunidad educativa?				
	26. ¿Promueve el director capacitaciones en los trabajadores de la institución educativa?				
	27. ¿Considera usted que sus ideas son escuchadas por el personal directivo para tomar decisiones de la I.E.?				
	28. ¿Considera usted que el factor económico influye en la responsabilidad educativa				
	29. ¿El director permite la participación de los padres de familia para tomar acuerdos para mejorar la I.E.?				
	30. ¿Los padres de familia se encuentran organizados en asociaciones APAFAS para brindar un mejor servicio?				
	31. ¿En la I.E. se promueve la participación de los estudiantes para lograr las metas institucionales?				
	32. ¿Participan los ex alumnos en las decisiones importantes de la I.E.?				



## Cuestionario de compromiso organizacional.

Propósito: Medir el nivel de compromiso institucional en una Institución Educativa de la Victoria - Chiclayo

Instrucciones: Estimado docentes, leer detenidamente cada afirmación y marcar con una "x" la respuesta correcta con la que más te identifiques. Para responder utiliza la siguiente escala: Nunca (0), Algunas veces (1), Casi siempre (2) siempre (3).

Dimensiones	ITEMS	Nunca (0)	Algunas veces (1)	Siempre (2)	Casi siempre (3)
Compromiso afectivo	1. ¿Consideras a la institución educativa como parte importante de tu rutina?				
	2. ¿Te sientes personalmente identificado con la Institución Educativa?				
	3. ¿Consideras que tus actividades diarias las realizas por voluntad propia y no por obligación?				
	4. ¿Consideras gran parte de los problemas del centro educativo como tuyos?				
	5. ¿Existe un buen clima laboral y comunicación en equipo con tus compañeros?				
	6. ¿Se mantiene el compañerismo entre la plana docente y grupo administrativo dentro y fuera de la Institución Educativa?				
	7. ¿Consideras una meta realizada finalizar tu carrera con pertenencia en dicho centro educativo?				
	8. ¿Comúnmente te refieres al centro educativo mencionando o hablando de tus actividades a otras personas?				
	9. ¿Mantienes alguna relación parental y emocional con la institución educativa?				
	10. ¿Realizas algún tipo de evaluación referente a tu desempeño laboral en el centro Educativo?				
Compromiso de continuidad	11. ¿Tu permanencia en la Institución Educativa es más por necesidad que por deseo?				
	12. ¿A pesar de que estas identificado con el centro educativo, has considerado trabajar en otra Institución Educativa?				
	13. ¿Es muy satisfactorio tu trabajo en la Institución Educativa?				
	14. ¿Mantienes una actitud positiva para mejorar tu compromiso en la organización de la Institución				

	Educativa?				
	15.¿Se genera confianza en el personal con estímulos para desarrollar actividades en la Institución Educativa?				
	16.¿Se recompensa el esfuerzo y la creatividad de los trabajadores de la comunidad frente a situaciones adversas?				
	17.¿Las responsabilidades individuales son reconocidas y valoradas?				
	18.¿Te afectaría dejar de laborar en la Institución Educativa?				
	19.¿Si dejaras la institución educativa ahora; se vería interrumpida y afectarían tus proyectos?				
	20.¿Recibe el docente u otros integrantes apoyo pedagógico, estímulos y reconocimiento de la dirección?				
<i>Compromiso normativo</i>	21.¿Existe un gran esfuerzo colaborativo entre los docentes?				
	22.¿Te sientes muy comprometido con tu equipo de trabajo?				
	23.¿Estas comprometido en la organización de la Institución Educativa y comunidad?				
	24.¿Fomentas el espíritu de compañerismo y la colaboración?				
	25.¿Siempre tratas de hacer algo más que las tareas inherentes a tu labor?				
	26.¿La razón por lo que permaneces laborando en la Institución Educativa es porque estás obligado moralmente?				
	27.¿Esta labor personalmente es algo más que una responsabilidad, es primordial en tu vida?				
	28.¿La Institución Educativa merece tu lealtad?				
	29.¿Te sientes comprometido con la visión y misión de la Institución Educativa?				
	30.¿Sentirías culpa si dejaras la Institución educativa donde laboras, por más reconocimientos adquiridos?				



Anexo 4: Validación de Jueces de los instrumentos

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE  
EXPERTOS**

Chiclayo, 28 de octubre del 2022

Señora

Mg. César Augusto Villegas Quesquén

*Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de Gestión Educativa Estratégica y Cuestionario de Compromiso Organizacional elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada Gestión educativa estratégica y compromiso organizacional en una institución educativa de la Victoria - Chiclayo*

*Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable Gestión Directiva.*

*Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:*

- *Ficha técnica del instrumento.*
- *Instrumento de recolección de información*
- *Ficha de validación de juicio de expertos.*
- *Leyenda de la Escala valorativa de ítems*

Atentamente,



Arellano Chirinos, Rafael Orlando  
(ORCID: 0000-0002-6047-6794)

## Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
GESTIÓN EDUCATIVA ESTRATEGICA	Lujambio (2019) afirma que la gestión educativa es la visualización del contexto educativo, elaboración de estrategias y vinculación con acciones con la finalidad de cumplir con las metas y objetivos planteados dentro de una organización educativa.	Lujambio (2019), desde el punto de vista analítico, siendo cuatro las dimensiones para el trabajo de esta variable:  Pedagógica Curricular, Organizativa, Administrativa, participación social comunitaria	Pedagógica Curricular	Proactividad	1. ¿Las actividades del director genera el compromiso del docente?	Escala de Likert  1: Nunca 2: Algunas veces 3: Casi siempre 4: siempre	4	4	4	
					2. ¿Los profesores apoyan a la generación del desarrollo educativo?		4	4	4	
					3. ¿Se considera comprometido con las múltiples actividades del centro educativo?		4	4	4	
				Empatía	4. ¿Existe empatía en diferentes áreas del centro educativo, donde se pueda expresar libremente?		4	4	4	
					5. ¿La participación del personal docente para el mejoramiento de la misión y visión es obligatoria dentro de la educativa donde labora?		4	4	4	
					6. ¿Participa fielmente de las diferentes actividades que delegan los directivos?		4	4	4	
				Identidad	7. ¿Aportas con ideas o alternativas en la toma de decisiones para la arreglar algún problema?		4	4	4	
					8. ¿Consideras que tus ideas son asertivas al plantear soluciones?		4	4	4	
				Toma de decisiones	9. ¿Se presenta motivación por parte de directivos hacia sus trabajadores respecto a actividades que involucren a la institución educativa?		4	4	4	
					10. ¿Existe libre desarrollo de estrategias por parte de los docentes para ser aplicados en múltiples funciones?		4	4	4	
			Organizativa	Trabajo en equipo	11. ¿El director apoya el trabajo en equipo para el cumplimiento de objetivos institucionales?	4	4	4		
					12. ¿Promueve Ud. en sus estudiantes el trabajo en equipo?					
				Metas compartidas	13. ¿Se esfuerza Ud. por lograr las metas compartidas?					
					14. ¿Se esfuerzan sus colegas por lograr las metas y propósitos de la I.E.?					
				Comunicación asertiva	15. ¿Los directivos se comunican con Ud. dando a entender clara y concretamente su punto de vista y lo que quieren?					
					16. ¿Se comunica Ud. con sus estudiantes transmitiendo en todo momento sus deseos y lo hace con claridad?					
				Cultura efectiva de apoyo	17. ¿Percibe Ud. que sus colegas de la I.E. suman sus esfuerzos para resolver un objetivo común?					
					18. ¿El director promueve la cooperación en las diversas actividades de la I.E.?					

			Administrativa	Planificación	19. ¿Todos los miembros de la comunidad educativa, participan en la planeación conjuntamente con los directivos para el logro de la misión y visión de la I.E.?	4	4	4	
					20. ¿Promueve Ud. en los estudiantes, que participen sugiriendo temas a desarrollar en el aula?	4	4	4	
				Estrategias creativas	21. ¿Los directivos promueven estrategias creativas para el logro de la visión y misión de la I.E.?	4	4	4	
					22. ¿Promueve Ud. estrategias didácticas creativas que permitan un mejor logro en las competencias de los estudiantes?	4	4	4	
				Compromisos	23. ¿Percibe Ud. que los docentes se sienten identificados e involucrados plenamente con la I.E.?	4	4	4	
			Diálogos y acuerdos	24. ¿El director realiza diálogos entre los miembros de su comunidad educativa para seleccionar la dirección de diversas acciones?	4	4	4		
			Participación Social comunitaria	Autoridades e Instituciones	25. ¿El director organiza grupos de trabajos, donde participan activamente los miembros de la comunidad educativa?	4	4	4	
					26. ¿Promueve el director capacitaciones en los trabajadores de la institución educativa?	4	4	4	
				Docentes	27. ¿Considera usted que sus ideas son escuchadas por el personal directivo para tomar decisiones de la I.E.?	4	4	4	
					28. ¿Considera usted que el factor económico influye en la responsabilidad educativa?	4	4	4	
				Familias	29. ¿El director permite la participación de los padres de familia para tomar acuerdos para mejorar la I.E.?	4	4	4	
					30. ¿Los padres de familia se encuentran organizados en asociaciones APAFAS para brindar un mejor servicio?	4	4	4	
				Estudiantes	31. ¿En la I.E. se promueve la participación de los estudiantes para lograr las metas institucionales?	4	4	4	
					32. ¿Participan los ex alumnos en las decisiones importantes de la I.E.?	4	4	4	

### Legenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

**SUGERENCIAS:** (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

.....

**Conclusión de la Validación:** Revisado el 28 de octubre de 2022, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio Gestión Educativa Estratégica, procedo a **confirmar su validez de contenido**.



Mg. César A. Villegas Quesquén  
 SUB DIRECTOR

Mg. César Augusto Villegas Quesquén  
 DNI. 16474468

## Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
<b>COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>	Meyer y Allen (1997), definen como un conjunto de impresiones y/o creencias relativas de los empleados sobre la organización que caracterizan el cumplimiento entre individuos y organizaciones. Además, representa un deseo, una necesidad y/o una obligación de permanecer en la organización	Las dimensiones del compromiso organizacional consideradas por Meyer y Allen (1997) son de tres tipos: El compromiso afectivo o emocional, el compromiso normativo, Compromiso de continuidad	Compromiso Afectivo	Características personales	1. ¿Consideras a la institución educativa como parte importante de tu rutina?	Escala de Likert 1: Nunca 2: Algunas veces 3: Casi siempre 4: siempre	4	4	4	
					2. ¿Te sientes personalmente identificado con la Institución Educativa?		4	4	4	
					3. ¿Consideras que tus actividades diarias las realizas por voluntad propia y no por obligación?		4	4	4	
					4. ¿Consideras a la institución educativa como parte importante de tu rutina?		4	4	4	
				Relaciones interpersonales	5. ¿Consideras gran parte de los problemas del centro educativo como tuyos?		4	4	4	
					6. ¿Existe un buen clima laboral y comunicación en equipo con tus compañeros?		4	4	4	
					7. ¿Se mantiene el compañerismo entre la plana docente y grupo administrativo dentro y fuera de la Institución Educativa?		4	4	4	
				Características estructurales	8. ¿Comúnmente te refieres al centro educativo mencionando o hablando de tus actividades a otras personas?		4	4	4	
					9. ¿Mantienes alguna relación parental y emocional con la institución educativa?		4	4	4	
					10. ¿Realizas algún tipo de evaluación referente a tu desempeño laboral en el centro Educativo?		4	4	4	
			Compromiso de continuidad	Percepción de alternativas	11. ¿Tu permanencia en la Institución Educativa es más por necesidad que por deseo?	4	4	4		
					12. ¿A pesar de que estas identificado con el centro educativo, has considerado trabajar en otra Institución Educativa?	4	4	4		
					13. ¿Es muy satisfactorio tu trabajo en la Institución Educativa?	4	4	4		
					14. ¿Mantienes una actitud positiva para mejorar tu compromiso en la organización de la Institución Educativa?	4	4	4		
				Inversiones en la organización	15. ¿Se genera confianza en el personal con estímulos para desarrollar actividades en la Institución Educativa?	4	4	4		
					16. ¿Se recompensa el esfuerzo y la creatividad de los trabajadores de la comunidad frente a situaciones adversas?	4	4	4		
					17. ¿Las responsabilidades individuales son reconocidas y valoradas?	4	4	4		

Compromiso normativo	Reconocimiento	18. ¿Te afectaría dejar de laborar en la Institución Educativa?	4	4	4
		19. ¿Si dejaras la institución educativa ahora; se vería interrumpida y afectarían tus proyectos?	4	4	4
		20. ¿Recibe el docente u otros integrantes apoyo pedagógico, estímulos y reconocimiento de la dirección?	4	4	4
	Lealtad en la organización	21. ¿Existe un gran esfuerzo colaborativo entre los docentes?	4	4	4
		22. ¿Te sientes muy comprometido con tu equipo de trabajo?	4	4	4
		23. ¿Estas comprometido en la organización de la Institución Educativa y comunidad?	4	4	4
	Sentido de obligación	24. ¿Fomentas el espíritu de compañerismo y la colaboración?	4	4	4
		25. ¿Siempre tratas de hacer algo más que las tareas inherentes a tu labor?	4	4	4
		26. ¿La razón por lo que permaneces laborando en la Institución Educativa es porque estás obligado moralmente?	4	4	4
		27. ¿Esta labor personalmente es algo más que una responsabilidad, es primordial en tu vida?	4	4	4
	Objetivos compartidos	28. ¿La Institución Educativa merece tu lealtad?	4	4	4
		29. ¿Te sientes comprometido con la visión y misión de la Institución Educativa?	4	4	4
		30. ¿Sentirías culpa si dejaras la Institución educativa donde laboras, por más reconocimientos adquiridos?	4	4	4

### Legenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

**SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).**

.....

**Conclusión de la Validación:** Revisado el 28 de octubre de 2022, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio Compromiso Institucional, procedo a **confirmar su validez de contenido**.




 Mg. César A. Villegas Quesquén  
 SUB DIRECTOR

**Mg. César Augusto Villegas Quesquén**  
**DNI. 16474468**



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	VILLEGAS QUESQUEN
Nombres	CESAR AUGUSTO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16474468

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Decano	CASTAGNOLA SANCHEZ JOSE LUIS

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA
Fecha de Expedición	05/11/2012
Resolución/Acta	1255-2012-UCV
Diploma	A1391071
Fecha Matrícula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:  
29 de Octubre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000969106



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de Agente automatizado.  
Fecha: 29/10/2022 22:35:14-0500

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 28 de octubre del 2022

Señor

Mg. Luis Mariano Villegas Granados .

*Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de Gestión Educativa Estratégica y Cuestionario de Compromiso Organizacional elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada Gestión educativa estratégica y compromiso organizacional en una institución educativa de la Victoria - Chiclayo*

*Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable Gestión Directiva.*

*Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:*

- *Ficha técnica del instrumento.*
- *Instrumento de recolección de información*
- *Ficha de validación de juicio de expertos.*
- *Leyenda de la Escala valorativa de ítems*

Atentamente,



Arellano Chirinos, Rafael Orlando  
(ORCID: 0000-0002-6047-6794)

## Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
GESTIÓN EDUCATIVA ESTRATÉGICA	Lujambio (2019) afirma que la gestión educativa es la visualización del contexto educativo, elaboración de estrategias y vinculación con acciones con la finalidad de cumplir con las metas y objetivos planteados dentro de una organización educativa.	Lujambio (2019), desde el punto de vista analítico, siendo cuatro las dimensiones para el trabajo de esta variable:  Pedagógica Curricular; Organizativa, Administrativa, participación social comunitaria	Pedagógica Curricular	Proactividad	1. ¿Las actividades del director genera el compromiso del docente?	Escala de Likert  1: Nunca 2: Algunas veces 3: Casi siempre 4: siempre	4	4	4	
					2. ¿Los profesores apoyan a la generación del desarrollo educativo?		4	4	4	
					3. ¿Se considera comprometido con las múltiples actividades del centro educativo?		4	4	4	
				Empatía	4. ¿Existe empatía en diferentes áreas del centro educativo, donde se pueda expresar libremente?		4	4	4	
					5. ¿La participación del personal docente para el mejoramiento de la misión y visión es obligatoria dentro de la educativa donde labora?		4	4	4	
					6. ¿Participa fielmente de las diferentes actividades que delegan los directivos?		4	4	4	
				Identidad	7. ¿Aportas con ideas o alternativas en la toma de decisiones para la arreglar algún problema?		4	4	4	
					8. ¿Consideras que tus ideas son asertivas al plantear soluciones?		4	4	4	
				Toma de decisiones	9. ¿Se presenta motivación por parte de directivos hacia sus trabajadores respecto a actividades que involucren a la institución educativa?		4	4	4	
					10. ¿Existe libre desarrollo de estrategias por parte de los docentes para ser aplicados en múltiples funciones?		4	4	4	
			Organizativa	Trabajo en equipo	11. ¿El director apoya el trabajo en equipo para el cumplimiento de objetivos institucionales?	4	4	4		
					12. ¿Promueve Ud. en sus estudiantes el trabajo en equipo?	4	4	4		
				Metas compartidas	13. ¿Se esfuerza Ud. por lograr las metas compartidas?	4	4	4		
					14. ¿Se esfuerzan sus colegas por lograr las metas y propósitos de la I.E.?	4	4	4		
				Comunicación asertiva	15. ¿Los directivos se comunican con Ud. dando a entender clara y concretamente su punto de vista y lo que quieren?	4	4	4		
					16. ¿Se comunica Ud. con sus estudiantes transmitiendo en todo momento sus deseos y lo hace con claridad?	4	4	4		
				Cultura efectiva de apoyo	17. ¿Percibe Ud. que sus colegas de la I.E. suman sus esfuerzos para resolver un objetivo común?	4	4	4		
					18. ¿El director promueve la cooperación en las diversas actividades de la I.E.?	4	4	4		
			Administrativa	Planificación	19. ¿Todos los miembros de la comunidad educativa, participan en la planeación conjuntamente con los directivos para el logro de la misión y visión de la I.E.?	4	4	4		
					20. ¿Promueve Ud. en los estudiantes, que participen sugiriendo temas a desarrollar en el aula?	4	4	4		
				Estrategias creativas	21. ¿Los directivos promueven estrategias creativas para el logro de la visión y misión de la I.E.?	4	4	4		

			22. ¿Promueve Ud. estrategias didácticas creativas que permitan un mejor logro en las competencias de los estudiantes?	4	4	4	
		Compromisos	23. ¿Percibe Ud. que los docentes se sienten identificados e involucrados plenamente con la I.E.?	4	4	4	
		Diálogos y acuerdos	24. ¿El director realiza diálogos entre los miembros de su comunidad educativa para seleccionar la dirección de diversas acciones?	4	4	4	
		Participación Social comunitaria	Autoridades e Instituciones	25. ¿El director organiza grupos de trabajos, donde participan activamente los miembros de la comunidad educativa?	4	4	4
			Docentes	26. ¿Promueve el director capacitaciones en los trabajadores de la institución educativa?	4	4	4
			27. ¿Considera usted que sus ideas son escuchadas por el personal directivo para tomar decisiones de la I.E.?	4	4	4	
			28. ¿Considera usted que el factor económico influye en la responsabilidad educativa?	4	4	4	
			Familias	29. ¿El director permite la participación de los padres de familia para tomar acuerdos para mejorar la I.E.?	4	4	4
				30. ¿Los padres de familia se encuentran organizados en asociaciones APAFAS para brindar un mejor servicio?	4	4	4
			Estudiantes	31. ¿En la I.E. se promueve la participación de los estudiantes para lograr las metas institucionales?	4	4	4
					32. ¿Participan los ex alumnos en las decisiones importantes de la I.E.?	4	4

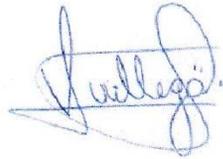
**Legenda de la Escala valorativa de ítems**

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

**SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).**

.....

**Conclusión de la Validación:** Revisado el 28 de octubre de 2022, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio Gestión Educativa Estratégica, procedo a **confirmar su validez de contenido**.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'L. Villegas', is centered on the page. The signature is fluid and cursive, with a horizontal line drawn through it.

---

*Firma*

**Mg. Luis Mariano Villegas Granados**  
**DNI. 16665065**

## Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
<b>COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>	Meyer y Allen (1997), definen como un conjunto de impresiones y/o creencias relativas de los empleados sobre la organización que caracterizan el cumplimiento entre individuos y organizaciones. Además, representa un deseo, una necesidad y/o una obligación de permanecer en la organización	Las dimensiones del compromiso organizacional consideradas por Meyer y Allen (1997) son de tres tipos: El compromiso afectivo o emocional, el compromiso normativo, Compromiso de continuidad	Compromiso Afectivo	Características personales	1. ¿Consideras a la institución educativa como parte importante de tu rutina?	Escala de Likert 1: Nunca 2: Algunas veces 3: Casi siempre 4: siempre	4	4	4	
					2. ¿Te sientes personalmente identificado con la Institución Educativa?		4	4	4	
					3. ¿Consideras que tus actividades diarias las realizas por voluntad propia y no por obligación?		4	4	4	
					4. ¿Consideras a la institución educativa como parte importante de tu rutina?		4	4	4	
				Relaciones interpersonales	5. ¿Consideras gran parte de los problemas del centro educativo como tuyos?		4	4	4	
					6. ¿Existe un buen clima laboral y comunicación en equipo con tus compañeros?		4	4	4	
					7. ¿Se mantiene el compañerismo entre la plana docente y grupo administrativo dentro y fuera de la Institución Educativa?		4	4	4	
				Características estructurales	8. ¿Comúnmente te refieres al centro educativo mencionando o hablando de tus actividades a otras personas?		4	4	4	
					9. ¿Mantienes alguna relación parental y emocional con la institución educativa?		4	4	4	
					10. ¿Realizas algún tipo de evaluación referente a tu desempeño laboral en el centro Educativo?		4	4	4	
			Compromiso de continuidad	Percepción de alternativas	11. ¿Tu permanencia en la Institución Educativa es más por necesidad que por deseo?	4	4	4		
					12. ¿A pesar de que estas identificado con el centro educativo, has considerado trabajar en otra Institución Educativa?	4	4	4		
					13. ¿Es muy satisfactorio tu trabajo en la Institución Educativa?	4	4	4		
					14. ¿Mantienes una actitud positiva para mejorar tu compromiso en la organización de la Institución Educativa?	4	4	4		
				Inversiones en la organización	15. ¿Se genera confianza en el personal con estímulos para desarrollar actividades en la Institución Educativa?	4	4	4		
					16. ¿Se recompensa el esfuerzo y la creatividad de los trabajadores de la comunidad frente a situaciones adversas?	4	4	4		
					17. ¿Las responsabilidades individuales son reconocidas y valoradas?	4	4	4		

Compromiso normativo	Reconocimiento	18. ¿Te afectaría dejar de laborar en la Institución Educativa?	4	4	4
		19. ¿Si dejaras la institución educativa ahora; se vería interrumpida y afectarían tus proyectos?	4	4	4
		20. ¿Recibe el docente u otros integrantes apoyo pedagógico, estímulos y reconocimiento de la dirección?	4	4	4
	Lealtad en la organización	21. ¿Existe un gran esfuerzo colaborativo entre los docentes?	4	4	4
		22. ¿Te sientes muy comprometido con tu equipo de trabajo?	4	4	4
		23. ¿Estas comprometido en la organización de la Institución Educativa y comunidad?	4	4	4
	Sentido de obligación	24. ¿Fomentas el espíritu de compañerismo y la colaboración?	4	4	4
		25. ¿Siempre tratas de hacer algo más que las tareas inherentes a tu labor?	4	4	4
		26. ¿La razón por lo que permaneces laborando en la Institución Educativa es porque estás obligado moralmente?	4	4	4
		27. ¿Esta labor personalmente es algo más que una responsabilidad, es primordial en tu vida?	4	4	4
	Objetivos compartidos	28. ¿La Institución Educativa merece tu lealtad?	4	4	4
		29. ¿Te sientes comprometido con la visión y misión de la Institución Educativa?	4	4	4
		30. ¿Sentirías culpa si dejaras la Institución educativa donde laboras, por más reconocimientos adquiridos?	4	4	4

### Leyenda de la Escala valorativa de ítems

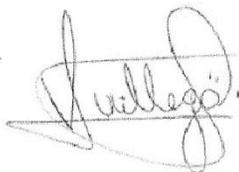
CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

**SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).**

.....

**Conclusión de la Validación:** Revisado el 28 de octubre de 2022, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio Compromiso Institucional, procedo a **confirmar su validez de contenido**.



---

**Firma**  
**Mg. Luis Mariano Villegas Granados**  
**DNI. 16665065**



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe (e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	VILLEGAS GRANADOS
Nombres	LUIS MARIANO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16665065

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Decano	CASTAGNOLA SANCHEZ JOSE LUIS

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA
Fecha de Expedición	10/02/2012
Resolución/Acta	0092-2012-UCV
Diploma	A1284856
Fecha Matrícula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:  
27 de Octubre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000967212

JORGE MARTIN VEINTIMILLA VEGA  
JEFE (E)  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de Agente automatizado.  
Fecha: 27/10/2022 21:39:00-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 28 de octubre del 2022

Señora

*Dra. Nikar Tatiana Aguirre Aguirre Gonzales*

*Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de Gestión Educativa Estratégica y Cuestionario de Compromiso Organizacional elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada Gestión educativa estratégica y compromiso organizacional en una institución educativa de la Victoria - Chiclayo*

*Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable Gestión Directiva.*

*Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:*

- *Ficha técnica del instrumento.*
- *Instrumento de recolección de información*
- *Ficha de validación de juicio de expertos.*
- *Leyenda de la Escala valorativa de ítems*

Atentamente,



*Arellano Chirinos, Rafael Orlando*  
(ORCID: 0000-0002-6047-6794)

## Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
GESTIÓN EDUCATIVA ESTRATEGICA	Lujambio (2019) afirma que la gestión educativa es la visualización del contexto educativo, elaboración de estrategias y vinculación con acciones con la finalidad de cumplir con las metas y objetivos planteados dentro de una organización educativa.	Lujambio (2019), desde el punto de vista analítico, siendo cuatro las dimensiones para el trabajo de esta variable:  Pedagógica Curricular; Organizativa, Administrativa, participación social comunitaria	Pedagógica Curricular	Proactividad	1. ¿Las actividades del director genera el compromiso del docente?	Escala de Likert  1: Nunca 2: Algunas veces 3: Casi siempre 4: siempre	4	4	4	
					2. ¿Los profesores apoyan a la generación del desarrollo educativo?		4	4	4	
					3. ¿Se considera comprometido con las múltiples actividades del centro educativo?		4	4	4	
				Empatía	4. ¿Existe empatía en diferentes áreas del centro educativo, donde se pueda expresar libremente?		4	4	4	
					5. ¿La participación del personal docente para el mejoramiento de la misión y visión es obligatoria dentro de la educativa donde labora?		4	4	4	
					6. ¿Participa fielmente de las diferentes actividades que delegan los directivos?		4	4	4	
				Identidad	7. ¿Aportas con ideas o alternativas en la toma de decisiones para la arreglar algún problema?		4	4	4	
					8. ¿Consideras que tus ideas son asertivas al plantear soluciones?		4	4	4	
				Toma de decisiones	9. ¿Se presenta motivación por parte de directivos hacia sus trabajadores respecto a actividades que involucren a la institución educativa?		4	4	4	
			10. ¿Existe libre desarrollo de estrategias por parte de los docentes para ser aplicados en múltiples funciones?		4	4	4			
			Organizativa	Trabajo en equipo	11. ¿El director apoya el trabajo en equipo para el cumplimiento de objetivos institucionales?	4	4	4		
					12. ¿Promueve Ud. en sus estudiantes el trabajo en equipo?	4	4	4		
				Metas compartidas	13. ¿Se esfuerza Ud. por lograr las metas compartidas?	4	4	4		
					14. ¿Se esfuerzan sus colegas por lograr las metas y propósitos de la I.E.?	4	4	4		
				Comunicación asertiva	15. ¿Los directivos se comunican con Ud. dando a entender clara y concretamente su punto de vista y lo que quieren?	4	4	4		
					16. ¿Se comunica Ud. con sus estudiantes transmitiendo en todo momento sus deseos y lo hace con claridad?	4	4	4		
				Cultura efectiva de apoyo	17. ¿Percibe Ud. que sus colegas de la I.E. suman sus esfuerzos para resolver un objetivo común?	4	4	4		
					18. ¿El director promueve la cooperación en las diversas actividades de la I.E.?	4	4	4		

		Administrativa	Planificación	19. ¿Todos los miembros de la comunidad educativa, participan en la planeación conjuntamente con los directivos para el logro de la misión y visión de la I.E.?	4	4	4	
				20. ¿Promueve Ud. en los estudiantes, que participen sugiriendo temas a desarrollar en el aula?	4	4	4	
			Estrategias creativas	21. ¿Los directivos promueven estrategias creativas para el logro de la visión y misión de la I.E.?	4	4	4	
				22. ¿Promueve Ud. estrategias didácticas creativas que permitan un mejor logro en las competencias de los estudiantes?	4	4	4	
			Compromisos	23. ¿Percibe Ud. que los docentes se sienten identificados e involucrados plenamente con la I.E.?	4	4	4	
			Diálogos y acuerdos	24. ¿El director realiza diálogos entre los miembros de su comunidad educativa para seleccionar la dirección de diversas acciones?	4	4	4	
		Participación Social comunitaria	Autoridades e Instituciones	25. ¿El director organiza grupos de trabajos, donde participan activamente los miembros de la comunidad educativa?	4	4	4	
				26. ¿Promueve el director capacitaciones en los trabajadores de la institución educativa?	4	4	4	
			Docentes	27. ¿Considera usted que sus ideas son escuchadas por el personal directivo para tomar decisiones de la I.E.?	4	4	4	
				28. ¿Considera usted que el factor económico influye en la responsabilidad educativa?	4	4	4	
			Familias	29. ¿El director permite la participación de los padres de familia para tomar acuerdos para mejorar la I.E.?	4	4	4	
				30. ¿Los padres de familia se encuentran organizados en asociaciones APAFAS para brindar un mejor servicio?	4	4	4	
Estudiantes	31. ¿En la I.E. se promueve la participación de los estudiantes para lograr las metas institucionales?	4	4	4				
	32. ¿Participan los ex alumnos en las decisiones importantes de la I.E.?	4	4	4				

### Legenda de la Escala valorativa de ítems

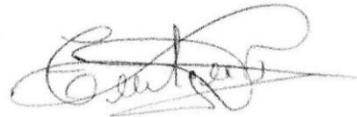
CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

**SUGERENCIAS:** (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

.....

**Conclusión de la Validación:** Revisado el 28 de octubre de 2022, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio Gestión Educativa Estratégica, procedo a **confirmar su validez de contenido**.



*Firma*

**Dra. Nikar Tatiana Aguirre Aguirre Gonzales**  
**DNI 17619072**



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **VILLEGAS QUESQUEN**  
Nombres **CESAR AUGUSTO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **16474468**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Decano **CASTAGNOLA SANCHEZ JOSE LUIS**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAGISTER EN EDUCACION  
DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA**  
Fecha de Expedición **05/11/2012**  
Resolución/Acta **1255-2012-UCV**  
Diploma **A1391071**  
Fecha Matrícula **Sin información (\*\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **Sin información (\*\*\*\*\*)**

Fecha de emisión de la constancia:  
**29 de Octubre de 2022**



CÓDIGO VIRTUAL 0000969106

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 29/10/2022 22:35:14-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

## Anexo 5: Informe de Confiabilidad (SPSS)

### Análisis de la Confiabilidad.

El instrumento elaborado por el investigador fue sometido a este proceso con la finalidad de probar la confiabilidad del mismo y poder llevar a cabo la investigación.

La herramienta empleada para determinar la confiabilidad del instrumento gestión educativa estratégica fue el Alfa de Cronbach, proceso que se basa en el análisis de la consistencia interna y que fue seleccionado teniendo como base las características de la investigación.

Se debe resaltar que Si el valor del coeficiente obtenido se halla entre  $0.7 \leq r \leq 1$ , "El instrumento se puede considerar confiable". No obstante, en instrumentos ideados y probados por vez primera se pueden considerar adecuados valores a partir de 0,7

### CUESTIONARIO PARA EVALUAR GESTIÓN EDUCATIVA ESTRATEGICA

Análisis del Alfa de Cronbach

En la tabla siguiente, se presentan los resultados del análisis de confiabilidad, calculado a través del Coeficiente Alpha de Cronbach.

**Tabla 1**  
***Estadísticos de Confiabilidad***

Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	32

Tal como se observa, el cuestionario elaborado por el investigador para evaluar GESTIÓN EDUCATIVA ESTRATÉGICA ha obtenido un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0,870, valor que denota un nivel de confiabilidad aceptable.

**Tabla 2.**  
**-Estadísticas resumen de los Ítems en relación con el Test Completo**

Ítem	Media de la escala si se elimina el Ítem	Varianza de la escala si se elimina el Ítem	Correlación Ítem-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el Ítem
¿Las actividades del director genera el compromiso del docente?	19.55	6.37	0.87	0.886
¿Los profesores apoyan a la generación del desarrollo educativo?	19.80	7.33	0.88	0.724
¿Se considera comprometido con las múltiples actividades del centro educativo?	19.40	6.57	0.75	0.875
¿Existe empatía en diferentes áreas del centro educativo, donde se pueda expresar libremente?	20.10	6.20	0.76	0.883
¿La participación del personal docente para el mejoramiento de la misión y visión es obligatoria dentro de la educativa donde labora?	19.85	7.08	0.79	0.754
¿Participa fielmente de las diferentes actividades que delegan los directivos?	19.90	7.36	0.77	0.768
¿Aportas con ideas o alternativas en la toma de decisiones para la arreglar algún problema?	20.55	7.10	0.72	0.877
¿Consideras que tus ideas son asertivas al plantear soluciones?	20.60	7.20	0.72	0.881
¿Se presenta motivación por parte de directivos hacia sus trabajadores respecto a actividades que involucren a la institución educativa?	19.65	6.03	0.78	0.754
¿Existe libre desarrollo de estrategias por parte de los docentes para ser aplicados en múltiples funciones?	19.55	6.58	0.712	0.764
¿El director apoya el trabajo en equipo para el cumplimiento de objetivos institucionales?	19.05	7.42	0.718	0.873
¿Promueve Ud. en sus estudiantes el trabajo en equipo?	19.55	6.37	0.87	0.882
¿Se esfuerza Ud. por lograr las metas compartidas?	19.80	7.33	0.88	0.752
¿Se esfuerzan sus colegas por lograr las metas y propósitos de la I.E.?	19.40	6.57	0.75	0.762
¿Los directivos se comunican con Ud. dando a entender clara y concretamente su punto de vista y lo que quieren?	20.10	6.20	0.76	0.875
¿Se comunica Ud. con sus estudiantes transmitiendo en todo momento sus deseos y lo hace con claridad?	19.85	7.08	0.79	0.889

¿Percibe Ud. que sus colegas de la I.E. suman sus esfuerzos para resolver un objetivo común?	19.90	7.36	0.77	0.756
¿El director promueve la cooperación en las diversas actividades de la I.E.?	20.55	7.10	0.72	0.769
¿Todos los miembros de la comunidad educativa, participan en la planeación conjuntamente con los directivos para el logro de la misión y visión de la I.E.?	20.60	7.20	0.72	0.886
¿Promueve Ud. en los estudiantes, que participen sugiriendo temas a desarrollar en el aula?	19.65	6.03	0.78	0.724
¿Los directivos promueven estrategias creativas para el logro de la visión y misión de la I.E.?	19.55	6.58	0.712	0.875
¿Promueve Ud. estrategias didácticas creativas que permitan un mejor logro en las competencias de los estudiantes?	19.05	7.42	0.718	0.883
¿Percibe Ud. que los docentes se sienten identificados e involucrados plenamente con la I.E.?	19.55	6.37	0.87	0.754
¿El director realiza diálogos entre los miembros de su comunidad educativa para seleccionar la dirección de diversas acciones?	19.80	7.33	0.88	0.768
¿El director organiza grupos de trabajos, donde participan activamente los miembros de la comunidad educativa?	19.40	6.57	0.75	0.877
¿Promueve el director capacitaciones en los trabajadores de la institución educativa?	20.10	6.20	0.76	0.881
¿Considera usted que sus ideas son escuchadas por el personal directivo para tomar decisiones de la I.E.?	19.85	7.08	0.79	0.754
¿Considera usted que el factor económico influye en la responsabilidad educativa?	19.90	7.36	0.77	0.764
¿El director permite la participación de los padres de familia para tomar acuerdos para mejorar la I.E.?	20.55	7.10	0.72	0.873
¿Los padres de familia se encuentran organizados en asociaciones APAFAS para brindar un mejor servicio?	20.60	7.20	0.72	0.882
¿En la I.E. se promueve la participación de los estudiantes para lograr las metas institucionales?	19.65	6.03	0.78	0.752
¿Participan los ex alumnos en las decisiones importantes de la I.E.?	19.55	6.58	0.712	0.762

La Tabla 3 muestra la correlación exacta entre cada ítem y el total de la escala, así como la influencia de su eliminación en la confiabilidad total del instrumento. De esta manera se pudo evidenciar los errores y posibles modificaciones que son necesarias en la estructura del instrumento de medición bajo estudio. Teniendo en cuenta lo antes mencionado y el valor del alfa de 0,870, se halló algo poco común y que habla muy bien de la

homogeneidad, y confiabilidad del instrumento, y es que todos los ítems conformantes del instrumento tienen una presencia importante para con el instrumento global.

## Informe de Confiabilidad (SPSS)

### Análisis de la Confiabilidad.

El instrumento elaborado por el investigador fue sometido a este proceso con la finalidad de probar la confiabilidad del mismo y poder llevar a cabo la investigación.

La herramienta empleada para determinar la confiabilidad del instrumento compromiso institucional fue el Alfa de Cronbach, proceso que se basa en el análisis de la consistencia interna y que fue seleccionado teniendo como base las características de la investigación.

Se debe resaltar que Si el valor del coeficiente obtenido se halla entre  $0.7 \leq r \leq 1$ , "El instrumento se puede considerar confiable". No obstante, en instrumentos ideados y probados por vez primera se pueden considerar adecuados valores a partir de 0,7

### CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

#### Análisis del Alfa de Cronbach

En la tabla siguiente, se presentan los resultados del análisis de confiabilidad, calculado a través del Coeficiente Alpha de Cronbach.

**Tabla 1**

***Estadísticos de Confiabilidad***

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,920	30

Tal como se observa, el Cuestionario elaborado por el investigador para evaluar COMPROMISO INSTITUCIONAL ha obtenido un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0,920, valor que denota un nivel de confiabilidad aceptable.

**Tabla 2.**  
**-Estadísticas resumen de los Ítems en relación con el Test Completo**

Ítem	Media de la escala si se elimina el ítem	Varianza de la escala si se elimina el ítem	Correlación Ítem-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el ítem
¿Consideras a la institución educativa como parte importante de tu rutina?	19.45	6.47	0.77	0.886
¿Te sientes personalmente identificado con la Institución Educativa?	19.60	7.23	0.72	0.924
¿Consideras que tus actividades diarias las realizas por voluntad propia y no por obligación?	19.20	6.47	0.72	0.975
¿Consideras gran parte de los problemas del centro educativo como tuyos?	20.00	6.30	0.78	0.983
¿Existe un buen clima laboral y comunicación en equipo con tus compañeros?	19.55	7.28	0.712	0.754
¿Se mantiene el compañerismo entre la plana docente y grupo administrativo dentro y fuera de la Institución Educativa?	19.60	7.46	0.718	0.868
¿Consideras una meta realizada finalizar tu carrera con pertenencia en dicho centro educativo?	19.55	7.70	0.87	0.877
¿Comúnmente te refieres al centro educativo mencionando o hablando de tus actividades a otras personas?	19.60	7.70	0.88	0.881
¿Mantienes alguna relación parental y emocional con la institución educativa?	20.65	6.83	0.78	0.954
¿Realizas algún tipo de evaluación referente a tu desempeño laboral en el centro Educativo?	20.55	6.48	0.712	0.964
¿Tu permanencia en la Institución Educativa es más por necesidad que por deseo?	19.05	7.92	0.718	0.973
¿A pesar de que estas identificado con el centro educativo, has considerado trabajar en otra Institución Educativa?	19.45	6.77	0.87	0.982
¿Es muy satisfactorio tu trabajo en la Institución Educativa?	19.60	6.33	0.88	0.952
¿Mantienes una actitud positiva para mejorar tu compromiso en la organización de la Institución Educativa?	19.20	7.57	0.75	0.962
¿Se genera confianza en el personal con estímulos para desarrollar actividades en la Institución Educativa?	20.00	7.20	0.76	0.886

¿Se recompensa el esfuerzo y la creatividad de los trabajadores de la comunidad frente a situaciones adversas?	19.55	7.38	0.79	0.924
¿Las responsabilidades individuales son reconocidas y valoradas?	19.60	7.56	0.78	0.975
¿Te afectaría dejar de laborar en la Institución Educativa?	19.55	6.47	0.712	0.983
¿Si dejaras la institución educativa ahora; se vería interrumpida y afectarían tus proyectos?	19.60	7.23	0.718	0.754
¿Recibe el docente u otros integrantes apoyo pedagógico, estímulos y reconocimiento de la dirección?	20.65	6.47	0.87	0.868
¿Existe un gran esfuerzo colaborativo entre los docentes?	20.55	6.30	0.88	0.877
¿Te sientes muy comprometido con tu equipo de trabajo?	19.05	7.28	0.75	0.881
¿Estas comprometido en la organización de la Institución Educativa y comunidad?	19.45	7.46	0.76	0.954
¿Fomentas el espíritu de compañerismo y la colaboración?	19.60	7.70	0.79	0.964
¿Siempre tratas de hacer algo más que las tareas inherentes a tu labor?	19.20	7.70	0.78	0.973
¿La razón por lo que permaneces laborando en la Institución Educativa es porque estás obligado moralmente?	20.00	6.83	0.712	0.982
¿Esta labor personalmente es algo más que una responsabilidad, es primordial en tu vida?	19.55	6.48	0.718	0.952
¿La Institución Educativa merece tu lealtad?	19.60	7.92	0.717	0.962
¿Te sientes comprometido con la visión y misión de la Institución Educativa?	19.55	6.77	0.712	0.886
¿Sentirías culpa si dejaras la Institución educativa donde laboras, por más reconocimientos adquiridos?	19.60	6.33	0.712	0.924

La Tabla 3 muestra la correlación exacta entre cada ítem y el Total de la escala, así como la influencia de su eliminación en la confiabilidad total del instrumento. De esta manera se pudo observar los errores y posibles modificaciones que son necesarias en la estructura del instrumento de medición bajo estudio. Teniendo en cuenta lo antes mencionado y el valor del alfa de 0,920, hallándose algo poco común y que habla muy bien de la homogeneidad, y confiabilidad del instrumento, y es que todos los ítems conformantes del instrumento tienen una presencia importante para con el instrumento global.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ZAPATEL ARRIAGA LUIS ROGER RUBEN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión educativa estratégica y compromiso organizacional en una institución educativa de la Victoria – Chiclayo", cuyo autor es ARELLANO CHIRINOS RAFAEL ORLANDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 25 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ZAPATEL ARRIAGA LUIS ROGER RUBEN <b>DNI:</b> 16788167 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5657-0799	Firmado electrónicamente por: ZARRIAGARR el 15- 01-2023 09:11:28

Código documento Trilce: TRI - 0501381