



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión organizacional y compromiso laboral docente en
instituciones educativas públicas, San Miguel, Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MUYglfU Yb AXa]b]glfUW b XY`U EXi WUWOB

AUTORA:

Silva Espinoza, Susi Marina (orcid.org/0000-0001-8018-7888)

ASESOR:

Dr. Palacios Sánchez, José Manuel (orcid.org/0000-0002-1267-5203)

COASESOR:

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

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

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico esta investigación a Dios por siempre guiar mis pasos en cada cosa que emprendo, a mi familia quienes son mi fortaleza e inspiración, a mi madre por ser mi paz y seguridad, a mi esposo por ser mi motivación y confidente junto con mis hijos para poder seguir creciendo profesionalmente cumpliendo cada reto que se me presenta.

Agradecimientos

A la Universidad Cesar Vallejo por hacerme parte de esta casa de estudio profesional para poder seguir creciendo en mi carrera profesional, asimismo a mis docentes quienes me brindaron su conocimiento, recomendaciones y motivación para seguir adelante en este reto educativo.

Agradezco a mi asesor de tesis el Dr. Palacios Sánchez, José Manuel, por haberme brindado la oportunidad de acceder a su capacidad y conocimiento científico.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de la investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	14
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
4.1. Análisis descriptivo	16
4.2. Análisis inferencial	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población	13
Tabla 2. Muestra de estudio	13
Tabla 3. Validación de expertos	14
Tabla 4. Cruce entre Gestión organizacional y compromiso laboral docentes en instituciones educativas públicas, San Miguel, Lima, 2022	17
Tabla 5. Cruce entre clima laboral y compromiso laboral docentes en instituciones educativas públicas, San Miguel, Lima, 2022	18
Tabla 6. Cruce entre compromiso institucional y compromiso laboral docentes en instituciones educativas públicas, San Miguel, Lima, 2022	19
Tabla 7. Cruce entre cultura organizacional y compromiso laboral docentes de instituciones educativas públicas, San Miguel, Lima, 2022	20
Tabla 8. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	21
Tabla 9. Relación entre la gestión organizacional y el compromiso laboral	22
Tabla 10. Relación entre el clima laboral y el compromiso laboral	23
Tabla 11. Relación entre el compromiso institucional y el compromiso laboral	24
Tabla 12. Relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral	25

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión organizacional y compromiso docente en instituciones educativas públicas, San Miguel, Lima, 2022.

Para ello, se empleó el enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel correlacional, método Hipotético – deductivo y diseño no experimental, donde se buscó establecer la relación de las variables. La muestra estuvo conformada por docentes de instituciones públicas que laboran en la ciudad de Lima en el distrito de San Miguel, con un total de 90 docentes de diferentes edades y géneros. La recolección de datos se realizó mediante la técnica de la encuesta, teniendo como instrumento al cuestionario conformado por 20 ítems para la variable gestión organizacional y 18 ítems para la variable compromiso laboral. Ambos instrumentos fueron validados por expertos y sometidos a la prueba de Alfa de Cronbach.

Los datos fueron analizados mediante IBM SPSS® V25, del análisis Rho de Spearman se obtuvo una correlación de 0,417 indicando una correlación moderada, el valor de significancia bilateral fue de 0,47, por ello se validó la hipótesis general afirmando que existe relación entre la gestión organizacional y el compromiso laboral docente en instituciones educativas públicas, San Miguel, Lima, 2022.

Palabras clave: Gestión organizacional, compromiso laboral, docente

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between organizational management and teaching commitment in public educational institutions, San Miguel, Lima, 2022.

For this, he used the quantitative approach, applied type, correlational level, Hypothetical - deductive method and non-experimental design, where he sought to establish the relationship of the variables. The sample consisted of teachers from public institutions who work in the city of Lima in the district of San Miguel, with 90 teachers of different ages and genders. Data collection was carried out using the survey technique, using the questionnaire consisting of 20 items for the organizational management variable and 18 items for the labor commitment variable as an instrument. Both instruments were validated by experts and subjected to the Cronbach's Alpha test.

The data were analyzed using IBM SPSS® V25, from Spearman's Rho analysis a correlation of 0.417 was obtained, indicating a moderate correlation, the value of bilateral significance was 0.47, therefore the general hypothesis is validated stating that there is a relationship between the organizational management and teacher labor commitment in public educational institutions, San Miguel, Lima, 2022.

Keyword: Organizational management, labor commitment, teacher

I. INTRODUCCIÓN

La gestión organizacional se basa en conocimientos, actitudes y habilidades que conllevan a una persona a poder guiar una organización, que son grupo de personas que interactúan entre sí para lograr una meta en común considerando la identidad de la institución (Sánchez, 2018). Por otro lado, el compromiso organizacional es el comportamiento de todos de los integrantes que tienen objetivos en común en una empresa e interactúan demostrando que se sienten identificados, esforzándose por hacer siempre lo mejor cumpliendo su labor de manera efectiva y eficiente, demostrando su buen desempeño. Sin embargo, en la situación actual es crítico que los gerentes no cuenten con conocimientos, ni habilidades específicas para realizar una gestión oportuna y óptima; entendiéndose por ello que la gestión comprende la responsabilidad de organizar a las personas para lograr objetivos específicos (Goetendia, 2020).

En el entorno internacional la gestión organizacional o gestión educativa en el ámbito pedagógico no tiene estudios científicos en las instituciones de América Latina, por ende, las bases teóricas que usan para implementar las políticas educativas son universales tomadas de Estados Unidos y Europa, del mismo modo, los líderes para gestionar las entidades se apoyan en las decisiones de las entidades ya que ellos no tienen injerencia al respecto, solo respetan y siguen lineamientos estipulados, todo esto hace que el compromiso docente se vea afectado porque la gestión está sólo centrada en lograr aprendizajes de los estudiantes dejando de lado los intereses del docente (Oplatka, 2019). Al respecto la UNESCO (2020) mencionó que en Latinoamérica se promueve la gestión educativa para asegurar un compromiso de calidad en la aplicación de tácticas que conllevan a una adecuada gestión en las instituciones educativas. No obstante, se destaca una serie de dilemas, como la carencia de dirección educativa, capacidad de colaboración en las aulas para el cumplimiento de responsabilidades específicas, ello influye en los estudiantes de los centros educativos (Duche et al., 2019).

A nivel nacional se ha realizado un estudio de comparación de la gestión organizacional educativa en entidades de la UGEL 03 en el tiempo de gestión del 2016-2018 llegando a determinar que gracias a los compromisos del desempeño docente han tenido mejores resultados que los años anteriores ya que para poder lograr los

compromisos se han unido para el control las entidades pertinentes creando estrategias adecuadas para atender las necesidades de su localidad, pero a pesar de ello hay que seguir buscando nuevas herramientas para guiar a los docentes en la mejora de su compromiso laboral ya que sin supervisión o control no se cumple el compromiso de manera autónoma, ya que algunos solo trabajan cuando lo van a evaluar. Por un lado, los docentes de escuelas privadas muestran mayores niveles de compromiso en comparación con los docentes de escuelas públicas. Esto se debe a que suelen tener una mejor gestión que las instituciones más pequeñas y tienen directores de referencia que suelen tener menos estudiantes. Hay condiciones para hacer mejores trabajos como resultado de ambos, como mayores ingresos, mejor infraestructura y por lo tanto mayores sinergias, y los estudiantes de alguna manera mejoran su rendimiento académico (Pachas et al., 2020).

A nivel local las gestiones organizacionales en las escuelas del estado están determinadas por el MINEDU y supervisadas por la UGEL por ende, la mayoría de líderes solo se remiten a seguir esos lineamientos determinados por las autoridades y les cuesta realizar una gestión con autonomía por lo tanto los docentes sienten que no pueden opinar o socializar ya que se tiene que acatar las indicaciones sin refutar haciendo que estas decisiones perjudiquen su compromiso laboral ya que desmotiva el trabajo docente al no involucrarlo en las decisiones de la gestión de la entidad donde pertenece (Huapaya, 2019). Según Bernaldes (2018) el problema es evidente en la medida en que el personal educativo involucrado en las prácticas de gestión educativa no demuestra un compromiso con la creación de un ambiente propicio para un desempeño efectivo de aprendizaje. De ello la educación se ve influenciada por una inadecuada organización e involucramiento para realizar los múltiples esquemas que benefician a los alumnos, debido a la indiferencia de los educadores (Bejarano et al., 2022).

Al respecto Sucari & Quispe (2019) resaltaron que la educación requiere cambios en las diversas organizaciones en las que se desarrollan los conocimientos y los aprendizajes. Para ello es necesario implementar y plasmar diversos documentos administrativos con el fin de llevar a cabo las actividades y alcanzar las metas planteadas para lograr el aprendizaje. Por lo tanto, un control de calidad eficiente en las escuelas requiere que los directores no descuiden el componente educativo en su trabajo diario.

Independientemente de la importancia del liderazgo escolar, las funciones administrativas están más ocupadas en muchas instituciones educativas, y esto se acompaña de una disminución en el tiempo dedicado a las tareas educativas, determinadas de forma independiente que tienen lugar en las aulas.

Por ello, en el distrito de San Miguel se observa en las I.E que los gestores no supervisan en docentes la planificación del aprendizaje y la aplicación de las estrategias adecuadas, también se puede decir que los docentes asisten sin motivación para hacer su parte, así como también tienen poca o nula interacción con sus colegas. De manera similar, los gerentes son reacios a aceptar fallas en los roles de liderazgo, como ausencia de liderazgo en la toma de iniciativa, capacidad de gestión y planificación de actividades en la institución. Ante lo mencionado, se formula la siguiente pregunta general: ¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y el compromiso laboral docente en instituciones públicas, San Miguel, Lima, 2022?; Del mismo modo las preguntas específicas: (a) ¿De qué manera el clima laboral se relaciona con el compromiso laboral docente en instituciones públicas?; (b) ¿De qué manera el compromiso institucional se relaciona con el compromiso laboral docente en instituciones públicas?; (c) ¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con el compromiso laboral docente en instituciones públicas?

Desde el aspecto teórico, a través de una investigación exhaustiva de enfoques, teorías y artículos académicos, les ayudarán a llegar a las respuestas básicas sobre gestión organizacional del mismo modo al compromiso laboral en los docentes. Una adecuada dirección, buscando constantemente el surgimiento de estudiantes e instituciones educativas, tal como mencionaron las teorías de Robbins (2009) y Chiavenato (2006). Del mismo modo, el estudio explicará y describirá las teorías ya existentes, asimismo en los resultados se reafirmará las teorías y serán comparadas con otras investigaciones.

A nivel práctico, los resultados son necesario para abordar recomendaciones para mejorar la dirección organizacional y el compromiso laboral en docentes de I.E. estatales. Mediante el análisis, identificaremos los factores clave de la gestión y cómo estos influyen en el compromiso de los docentes con su trabajo, en un intento de aplacar y lograr la efectividad operativa.

Desde el enfoque metodológico, la investigación utilizó una variedad de métodos, herramientas y técnicas para ayudar a recopilar información, describir resultados y analizarlos. Asimismo, los autores modificaron el instrumento y lo adaptaron a la población de estudio en base a investigaciones previas. Ello permitirá establecer la relación entre las variables propuestas. La investigación es relevante para la comunidad científica. Esto se debe a que permitirá que las futuras investigaciones analicen estas variables para generar amplitud en su indagación.

El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre la gestión organizacional y el compromiso laboral docente en instituciones públicas, San Miguel, Lima, 2022; Objetivos específicos: (a) Establecer la relación entre el clima laboral y el compromiso laboral docente en instituciones públicas; (b) Establecer la relación entre el compromiso institucional y el compromiso laboral docente en instituciones públicas; (c) Establecer la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral docente en instituciones públicas.

Por otro lado, se propuso como hipótesis lo siguiente: Existe relación significativa entre la gestión organizacional y el compromiso laboral docente en instituciones públicas, San Miguel, Lima, 2022; Y como hipótesis específicas: (a) Existe relación significativa entre el clima laboral y el compromiso laboral docente en instituciones públicas; (b) Existe relación significativa entre el compromiso institucional y el compromiso laboral docente en instituciones públicas; (c) Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral docente en instituciones públicas.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Corimanya (2020) propuso establecer la importancia de la Gestión administrativa en IE en los últimos 5 años. Expresó un diseño descriptivo. Resaltó la importancia de aplicar las bases de la administración para lograr mejoras en la educación de las instituciones de América Latina por parte de los líderes. La administración es fundamental en el crecimiento de los centros educativos, a partir de una buena planificación, organización, dirección y gestión.

Por otro lado, Sagredo (2019) identificó la relación entre la gestión y el compromiso. Usó el diseño descriptivo relacional. Como resultado afirmó que la mayoría de los docentes está en desacuerdo con la administración del colegio y hay mayor porcentaje de los que sienten que hay compromiso organizacional, entendiendo que es importante la gestión administrativa para poder lograr mejorar el compromiso de los docentes ya que el porcentaje que se mostró de acuerdo solo fue de 55% de los participantes.

Centeno (2019) hizo un estudio para conocer sobre la asociación entre la apreciación de la calidad de la dirección educativa y el pacto laboral. El diseño fue no experimental que tuvo como resultado, después de la encuesta realizada a 88 participantes de diferentes escuelas dio, que los docentes tienen un buen compromiso laboral, pero, los indicadores que tuvieron menor resultado satisfactorio fue relacionado a la parte económica y recursos para ejercer su deber. Por otro lado, al medir la administración los docentes tienen una buena opinión de la gestión del director, pero, en los indicadores que ha tenido un resultado bajo es relacionado a la distribución pertinente de las actividades y gestionar de manera más innovadora. Concluyó demostrando asociación entre las variables.

Al respecto Mendivil & Medina (2018) analizó el compromiso organizacional. Para ello utilizó el enfoque cuantitativo, 75 docentes participaron en el estudio. Como resultado los hombres muestran más compromiso, más organizado que las mujeres. Por edad los docentes más jóvenes tienden a estar más comprometidos que los docentes mayores. Asimismo, a mayores años de docencia, mayor es el compromiso de los docentes.

Asimismo, Manzano (2017) realizó un estudio con la finalidad de identificar el sentido

de pertenencia y su articulación con el compromiso organizacional en docentes. Enfoque cualitativo, contó con la participación de 60 participantes. Como resultado, se evidencia diferente tipo de compromiso en la organización según el género, la edad, los años de afiliación y la ocupación. El compromiso fue influenciado por el índice de afiliación, la orientación futura y las horas trabajadas en la institución.

A nivel nacional Chavez (2022) investigó para conocer la asociación entre la gestión organizacional y las relaciones interpersonales. Utilizó el estudio de enfoque cuantitativo, diseño correlacional, participaron 100 docentes. El 55% calificaron gestión organizacional moderado, el 40% nivel bajo de gestión organizacional y el 5% nivel alto de gestión organizacional. Demostró que las variables presentan asociación significativa.

Anchelia et al., (2021) realizaron un estudio de investigación para conocer la asociación entre la gestión administrativa y el pacto organizacional. Tipo cuantitativo, no experimental, participaron 90 docentes. Como resultados el 57% de los colaboradores calificaron como buena gestión de la institucional y compromiso alto; el 19% califican como buena gestión y presentan moderado compromiso.

Asimismo, Romero (2022) pudo identificar la asociación entre la administración y el Compromiso Docente. Expresó un diseño descriptivo. El 63.4% de los docentes encuestados han determinado una gestión y compromiso alto, por lo tanto, se observa la relación de ambos que una repercute sobre la otra para obtener una respuesta positiva por ende para acceder a este resultado tiene que hacerse una buena gestión educativa en las instituciones.

Al respecto, Hurtado (2019), se planteó conocer la asociación entre la administración y el compromiso institucional. Expresó un diseño asociativo, para ello contó con la participación de 40 docentes. De ellos el 25% se consideró la gestión escolar como regular y el 19% lo evidenció como mala. Concluyó demostrando que el compromiso laboral es regular ya que depende mucho de una buena gestión escolar que según los resultados necesita mejorar la administración de la institución educativa para tener mejor resultado en el compromiso de los docentes.

Del mismo modo, Chancahuaña (2018) identificó la asociación entre la gestión

administrativa y el compromiso institucional. Usó un método no experimental, los resultados fueron bajos con respecto al compromiso laboral en las dimensiones mostraron resultado regular y bajo sobre todo en continuidad que tuvo 79% bajo, por lo tanto, los docentes según la encuesta califican que hay un nivel bajo en gestión, por lo tanto, el compromiso laboral es parecido, ya que, la primera influye sobre la segunda variable.

Rodriguez (2019) se centró en identificar la asociación entre la gestión escolar y el compromiso. Para ello utilizó el enfoque cuantitativo, contó con el apoyo de 230 participantes. El 54% consideró gestión escolar eficiente, el 22% medio y el 24% bajo; por otro lado, el 45% consideró el compromiso organizacional como alto, mientras que el 29% lo consideró como medio. Concluyó demostrando que la gestión escolar presenta relación positiva con el compromiso organizacional.

Como teoría de desarrollo organizacional se tomó en cuenta cuatro puntos importantes en la administración el medioambiente, el comportamiento, las personas y la interacción de los mismos en la organización, logrando que todos se relacionen de manera armónica, también la teoría del comportamiento que permite conocer la manera de actuar de las personas en la organización y que su forma de comportarse tiene que ver con su compromiso para lograr un buen clima laboral del mismo modo, brindar una atención de calidad (Sánchez, 2018).

Para Corredor (2000) se entiende por gestión el proceso mediante el cual convergen las estrategias para lograr la dirección de una institución educativa, atendiendo a parámetros de calidad eficientes y eficaces que resultan del desempeño de las funciones administrativas y educativas. Asimismo, para Casassus (2020) los conceptos de gestión están vinculados a los conceptos de administración. Esto se debe a que en el concepto de gestión se relaciona con otros conceptos que especifican competencias y crean conexiones entre estructuras institucionales, estrategias, sistemas, personas y objetivos. En lo referente, Chiavenato (2006) expreso que la gestión administrativa es un proceso de actividades como: planificación, organización, dirección y gestión. Se vincula con los recursos que emplea la entidad educativa para lograr sus metas.

Bautista (2022) argumenta que los avances en la gestión organizacional tienen consecuencias en la práctica social y por necesidad las organizaciones se definen por sus

actividades cotidianas, por lo que, se incorporan básicamente desde la etapa infantil hasta finalizar el ciclo de la vida de una persona. Las familias han reconocido avances organizacionales en roles específicos. Según, Martínez (2005) los administradores organizacionales cuentan con métricas que miden los estándares de efectividad de la institución y buscan brindar seguridad y educación al personal administrativo, docentes y padres de familia. Se asemeja a la organización del siglo hiperindustrial, con las características del cambio inminente construyendo nuevas ideas de individuos que perciben el mundo todos los días (Zeebaree et al., 2020). Las personas ajenas a esta nueva visión del mundo siguen siendo ajenas a la vieja estructura organizacional en la era hiperindustrial. Para Sagredo et al., (2019) la gestión organizacional está cambiando con nuevas reformas y políticas destinadas a mejorar y actualizar los sistemas educativos en todo el mundo.

Salvador & Sánchez (2018) la gestión incluye aclarar todo lo que sucede en el día a día de las escuelas para lograr el objetivo mayor que es la calidad de la educación, como también aprender como la escuela avanza entrelazando las dimensiones instrumental e instrumental o de soporte de las entidades educativas. Uno de los objetivos de esta forma de gestión es girar en torno a los resultados obtenidos por los alumnos y proporcionar un enfoque centralizado en el contexto institucional (Müller et al., 2019). El desafío es, por tanto, diseñar cada proceso de forma dinámica y lograr la colaboración de todas las partes involucradas en las actividades educativas (Mitra et al., 2019). Por esta razón, los líderes escolares deben intervenir globalmente en las instituciones educativas para hacer una reingeniería de las intenciones educativas, involucrarse en todos los temas de la acción educativa, desempeñar un papel de liderazgo en el cambio educativo y lograr los resultados deseados (Sánchez, 2018).

Como primera dimensión (D1) Clima laboral, Se aborda principalmente desde la perspectiva de un gerente senior o general, pero se ha aumentado en los últimos años para incluir el sector educativo donde se ve la participación y los entornos organizacionales de apoyo dentro de las instituciones educativas como una actitud similar, que refleja los valores cotidianos y las metas del hacer (Rabanal et al., 2021).

La segunda dimensión (D2) Compromiso institucional, es el intermediario entre las

estipulaciones de trabajo y los resultados organizacionales e individuales. De ahí la importancia de un sistema que haga coincidir las necesidades de la organización con las de los trabajadores. Lo definen como la fuerza o estímulo para que un individuo se identifique con una organización (Otero et al., 2008).

Como tercera dimensión (D3) Cultura organizacional es la subjetividad interna que toma en cuenta las realidades que todos los actores de una institución educativa perciben en relación a su ambiente de trabajo. Asumen que pueden verlo como una realidad construida socialmente. Dadas las dificultades encontradas durante la fase de adaptación al mundo exterior, podemos considerar diferentes modelos de supuestos descubiertos, inventados y desarrollados por grupos específicos dentro del entorno laboral (Torres & Ysla, 2020).

El compromiso laboral se conceptualiza como el nexo de lealtad que los trabajadores quieren mantener en una organización, el cual depende de cómo afecta la vida de los individuos que se ve como una ventaja competitiva para la institución, el compromiso organizacional es importante porque no solo influye directamente en las conductas de los colaboradores, sino también en la aceptación de metas, valores, filosofías y todos los factores que conforman la cultura de una organización (Robbins, 2009).

Según, Meyer & Allen (1991) es un estado psicológico, un proceso de integración de las metas organizacionales y personales. Al respecto Campos et al. (2012) definieron que el compromiso como la totalidad de los impulsos normativos internalizados para actuar de manera que satisfagan los intereses de la organización. Los valores generalizados de discriminación y lealtad se consideran determinantes (Hornstein, 2015).

Asimismo, el compromiso laboral también conocido como compromiso organizacional del desempeño de los trabajadores en su centro de trabajo realizando su desempeño, de tal manera que, denote sentirse identificado con la labor que ejerce (Robbins, 2009).

Para teorizar la variable de compromiso laboral, se tuvo las siguientes dimensiones propuestas por Meyer & Allen (1991).

Como primera dimensión (D1) compromiso afectivo, se basa en el vínculo afectivo

que las personas tienen con la institución, en este nivel se indica un sentido de pertenencia, afecto y disfrute de trabajar para la organización, demuestra un apego emocional, especialmente si los miembros perciben la satisfacción de sus necesidades psicológicas (Meyer & Allen, 1991).

La segunda dimensión (D2) compromiso de continuidad, trata de reconocer los costos financieros, físicos y psicológicos asociados con la decisión de un empleado de permanecer en la organización. En otras palabras, los empleados se sienten conectados con la institución donde han invertido gran tiempo de su vida (Meyer & Allen, 1991).

Como tercera dimensión (D3) compromiso normativo, visto como un conjunto de condicionantes normativos de carácter cultural o familiar, los mismos que se internalizan antes de la acción y son de alguna manera compatibles con los objetivos e intereses organizacionales (Meyer & Allen, 1991).

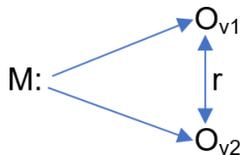
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Enfoque cuantitativo, se basó en números y órdenes de magnitud que permitieron la generalización de nuestros resultados y obtener el control sobre el fenómeno. Tipo aplicada, debido a que se buscó la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Por otro lado, el nivel de estudio fue correlacional, debido a que permite explicar el proceso del fenómeno y establecer la relación entre ellos (Carrasco, 2005). El método empleado fue Hipotético – deductivo, porque se observó el fenómeno y se planteó posibles hipótesis, los cuales fueron comprobadas empíricamente. Por otro lado, también se utilizó el método estadístico, que a partir de diversos procedimientos permitió obtener resultados estadísticos (Carrasco, 2005).

Diseño no experimental, porque no se manipularon las variables (Carrasco, 2005).

Esquema de estudio



Donde:

M: Muestra

O: Observación

V1: Gestión organizacional

V2: Compromiso laboral

r: Relación

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión organizacional

Definición conceptual

Para Corredor (2000) se entiende por gestión el proceso mediante el cual se unen las estrategias para lograr la dirección de una institución educativa, atendiendo a parámetros de calidad eficientes y eficaces que resultan del desempeño de las funciones administrativas y educativas

Definición operacional

La gestión organizacional fue evaluada mediante la encuesta online, se utilizó el programa Google Form; para ello se consideró las dimensiones de: Clima laboral, compromiso institucional y cultura organizacional. Ellos fueron propuestas por Rabanal et al., (2021); Otero et al., (2008); Torres & Ysla, (2020). Compuesta por 20 ítems.

Variable 2: Compromiso laboral

Definición conceptual

Según, Meyer & Allen (1991) es un estado psicológico, un proceso de integración de las metas organizacionales y personales.

Definición operacional

La variable compromiso laboral fue evaluada mediante una encuesta online, se utilizó el programa Google Form; se consideró las siguientes dimensiones: compromiso efectivo, de continuidad y normativo, los cuales fueron propuestos por Meyer & Allen (1991). Se encuentra compuesta por 18 ítems.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformada por un total de 90 docentes de diferentes edades y géneros. En este sentido, la población ha sido elegida siendo un grupo objetivo que comparte características comunes que vayan de acuerdo a los criterios de la investigación (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Tabla 1*Distribución de la población*

Docentes	General Roque Sáenz Peña	Emilia Barcia Boniffatti
Nivel inicial	16	25
Nivel primario	23	0
Secundario	26	0
Total	65	25

El diseño maestral fue censal, ya que, participaron todos los docentes de las instituciones educativas, por ello la muestra del estudio fue de 90 docentes (Hernández-Sampieri & Mendoza 2018).

Tabla 2*Muestra de estudio*

Docentes	General Roque Sáenz Peña	Emilia Barcia Boniffatti
Nivel inicial	16	25
Nivel primario	23	0
Secundario	26	0
Total	65	25

Criterios de inclusión: Docentes de instituciones educativas del distrito de San Miguel Docentes que acepten resolver el cuestionario de forma voluntaria; Docentes con antigüedad laboral mayor a 1 año.

Criterios de exclusión: Personal administrativo de las entidades; Docentes contratados recientemente; docentes que no acepten resolver el cuestionario de forma voluntaria.

3. 4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó una encuesta que permitió recolectar información de los docentes de las entidades educativas. Entendiendo que la encuesta es un método que

permite acceder a la opinión de una población sobre un tema de importancia científica (Hernández-Sampieri & Mendoza 2018).

Para la variable gestión organizacional, se elaboró un instrumento basado en las teorías de Torres & Ysla (2020), Otero et al., (2008) y Rabanal et al., (2021). Consta de 20 ítems, dividido en tres dimensiones: clima laboral, compromiso institucional y cultura organizacional, con una escala tipo Likert con los rangos de bajo de 0 a 60, medio de 61 a 80 y alto de 81 a 100.

Asimismo, para la variable compromiso laboral, se consideró la teoría de Meyer & Allen (1991). El instrumento fue adaptado a las características propias de la institución educativa, consta de 18 ítems dividido en tres dimensiones: compromiso de continuidad, compromiso afectivo y compromiso normativo.

Para ello se utilizó la validez de contenido y técnicas de juicio de expertos, se optó por consultar a expertos en la materia, evaluando luego los instrumentos para asegurar que pudieran ser utilizados para los propósitos de este estudio.

Tabla 3

Validación de expertos

N°	Identificación del experto	Inst. 1: Gestión organizacional	Inst. 2: Compromiso laboral
01	Dra. Jaimes Sambrano, Katherine Milagros	Aplicable	Aplicable
02	Dra. Jaimes Ríos Irma	Aplicable	Aplicable
03	Mg. Flores Huamancuri, Yin Hirvin	Aplicable	Aplicable

Según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) la confiabilidad se refiere a la tasa de error del equipo, cuanto más cerca esté el coeficiente a uno, mayor será la confiabilidad. Alfa de Cronbach del instrumento gestión organizacional se obtuvo 0.844 y para el instrumento compromiso laboral se obtuvo 0.884, demostrando que los instrumentos tienen una confiabilidad excelente.

3.5 Procedimientos

Se tramitó la autorización de las entidades públicas, del distrito de San Miguel y se coordinó con la dirección.

La investigación inició tomando medidas sanitarias obligatorias, se explicó a los docentes los objetivos y finalidad del estudio, se entregó el consentimiento informado donde registraran su participación.

Los instrumentos se aplicaron en los días hábiles durante una semana a aquellos que cumplieron con los requisitos para poder participar en la encuesta.

3.6 Método de análisis de datos

Se empleó una hoja de MS Excel®, para codificar y ordenar la información. Posteriormente se utilizó IBM SPSS®, también se hizo un análisis descriptivo considerando los objetivos planteados, para el análisis inferencial, se usó la prueba Rho de Spearman y finalmente los resultados se presentarán en tablas y figuras.

3.7 Aspectos éticos

Se explicaron claramente los objetivos del estudio al personal de las instituciones educativas públicas del distrito de San Miguel, se tuvo en cuenta su participación voluntaria y consentimientos informados firmados para la aplicación de la encuesta. El cuestionario fue resuelto de forma anónima ya que se garantizó la confidencialidad de los datos. Los resultados de la investigación serán publicados solo con fines académicos, para proporcionar información básica para futuras investigaciones.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 4

Cruce entre Gestión organizacional y compromiso laboral docentes en instituciones educativas públicas, San Miguel, Lima, 2022

			Compromiso laboral			Total
			Bajo	Moderado	Alto	
Gestión organizacional	Moderada	Recuento	6	50	1	57
		% del total	6,7%	55,6%	1,1%	63,3%
	Alto	Recuento	5	28	0	33
		% del total	5,6%	31,1%	0,0%	36,7%
Total	Recuento	11	78	1	90	
	% del total	12,2%	86,7%	1,1%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 4, se aprecia los resultados entre el cruce de gestión organizacional y compromiso laboral, donde el 36,7% manifestó que la gestión organizacional es alta y el 63,3% moderado, donde el 55,6% presenta compromiso laboral moderado, el 6,7% bajo y el 1,1% alto. Por tal motivo, es fundamental resaltar que las instituciones educativas presentan una gestión organizacional moderada y, además la mayoría de los docentes presentan un compromiso laboral moderado, ellos aceptan las metas, valores, filosofías y todos los factores que conforman la gestión organizacional.

Tabla 5

Cruce entre clima laboral y compromiso laboral docentes en instituciones educativas públicas, San Miguel, Lima, 2022

		Compromiso laboral				
		Bajo	Moderado	Alto	Total	
Clima laboral	Bajo	Recuento	0	3	0	3
		% del total	0,0%	3,3%	0,0%	3,3%
	Moderado	Recuento	10	60	1	71
		% del total	11,1%	66,7%	1,1%	78,9%
	Alto	Recuento	1	15	0	16
		% del total	1,1%	16,7%	0,0%	17,8%
Total		Recuento	11	78	1	90
		% del total	12,2%	86,7%	1,1%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 5, se aprecia los resultados entre el cruce del clima laboral y el compromiso laboral, donde el 17,8% manifestó que el clima laboral es alto, el 3,3% bajo y el 78,9% alto; donde el 11,1% presento bajo compromiso laboral, el 1,1% alto y el 66,7% moderado. Por tal motivo, es fundamental resaltar que la condición para un buen desempeño no solo depende de la persona sino también de la organización, donde debe ofrecer condiciones estables ya sea en lo físico y psicológico.

Tabla 6

Cruce entre compromiso institucional y compromiso laboral docentes en instituciones educativas públicas, San Miguel, Lima, 2022

		Compromiso laboral			Total	
		Bajo	Moderado	Alto		
Compromiso institucional	Bajo	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,1%	0,0%	1,1%
	Moderado	Recuento	6	52	0	58
		% del total	6,7%	57,8%	0,0%	64,4%
	Alto	Recuento	5	25	1	31
		% del total	5,6%	27,8%	1,1%	34,4%
Total		Recuento	11	78	1	90
		% del total	12,2%	86,7%	1,1%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 6, se aprecia los resultados entre el cruce del compromiso institucional y el compromiso laboral, donde el 1,1% manifestó un compromiso institucional bajo, el 34,4% alto y el 64,4% moderado, donde el 6,7% presento bajo compromiso laboral y el 57,8% moderado. Por tal motivo, es fundamental resaltar que las instituciones educativas hacen coincidir las necesidades de la organización con las de los trabajadores.

Tabla 7

Cruce entre cultura organizacional y compromiso laboral docente en instituciones educativas públicas, San Miguel, Lima, 2022

		Compromiso laboral				
		Bajo	Moderado	Alto	Total	
Cultura organizacional	Moderado	Recuento	3	61	1	9
		% del total	3,3%	8,9%	1,1%	10,0%
	Alto	Recuento	8	53	0	61
		% del total	8,9%	58,9%	0,0%	67,8%
Total	Recuento	11	78	1	90	
	% del total	12,2%	86,7%	1,1%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 7, se aprecia los resultados entre el cruce de la cultura organizacional y el compromiso laboral, donde el 10% manifestó una cultura organizacional moderada y el 67,8% moderado, donde el 8,9% presentó bajo compromiso laboral y el 58,9% moderado. Por tal motivo, es fundamental expresar claramente valores, actitudes, conductas, normas que debe tener en cuenta todo docente comprometido con su institución educativa.

4.2. Análisis inferencial

Prueba de normalidad

H0: Los datos de la muestra no provienen de una distribución normal.

H1: Los datos de la muestra provienen de una distribución normal.

Tabla 8

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión organizacional	,409	90	,000
Clima laboral	,451	90	,000
Compromiso institucional	,404	90	,000
Compromiso institucional	,365	90	,000
Compromiso laboral	,502	90	,000
Compromiso afectivo	,386	90	,000
Compromiso de continuidad	,530	90	,000
Compromiso normativo	,282	90	,000

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5 se obtuvo Sig=0,000, por ello se rechaza la H₀ y se acepta la H_a. Los datos no provienen de una distribución normal, siendo no paramétricas. Se aplicó la prueba de correlación de Rho de Spearman.

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre la gestión organizacional y el compromiso laboral docente en instituciones públicas, San Miguel, Lima, 2022

Ha: Existe relación entre la gestión organizacional y el compromiso laboral docente en instituciones públicas, San Miguel, Lima, 2022

Tabla 9

Relación entre la gestión organizacional y el compromiso laboral

			Gestión organizacional	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Gestión organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,417
		Sig. (bilateral)	.	,047
		N	90	90
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,417	1,000
		Sig. (bilateral)	,047	.
		N	90	90

Fuente: Elaboración propia

Los resultados muestran un valor de Sig = ,047 <0,05, por ello se rechaza la Ho y se acepta la relación entre la gestión organizacional y el compromiso laboral docente en instituciones públicas, San Miguel, Lima, 2022. El coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,417, indicando una correlación moderada entre la gestión organizacional y el compromiso laboral.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre el clima laboral y el compromiso laboral docente en instituciones públicas

Ha: Existe relación entre el clima laboral y el compromiso laboral docente en instituciones públicas

Tabla 10

Relación entre el clima laboral y el compromiso laboral

			Clima laboral	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,715
		Sig. (bilateral)	.	,039
		N	90	90
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,715	1,000
		Sig. (bilateral)	,039	.
		N	90	90

Fuente: Elaboración propia

Los resultados muestran un valor de Sig = ,039 <0,05, por ello se rechaza la Ho y se acepta la relación entre el clima laboral y el compromiso laboral docente en instituciones públicas, San Miguel, Lima, 2022. El coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,715, indicando una correlación alta entre el clima laboral y el compromiso laboral.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre el compromiso institucional y el compromiso laboral docente en instituciones públicas

Ha: Existe relación entre el compromiso institucional y el compromiso laboral docente en instituciones públicas

Tabla 11

Relación entre el compromiso institucional y el compromiso laboral

			Compromiso institucional	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Compromiso institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,661
		Sig. (bilateral)	.	,047
		N	90	90
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,661	1,000
		Sig. (bilateral)	,047	.
		N	90	90

Fuente: Elaboración propia

El resultado muestra un valor de Sig = ,047 <0,05, por ello se rechaza el Ho y se acepta la relación entre el compromiso institucional y el compromiso laboral en docente de IE públicas, San Miguel, Lima, 2022. El coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,661, indicando una correlación moderada entre el compromiso institucional y el compromiso laboral.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en docente de IE públicas.

Ha: Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral docente en instituciones públicas

Tabla 12

Relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral

			Cultura organizacional	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,562
		Sig. (bilateral)	.	,033
		N	90	90
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,562	1,000
		Sig. (bilateral)	,033	.
		N	90	90

Fuente: Elaboración propia

Los resultados muestran un valor de Sig = ,033 <0,05, por ello se rechaza la Ho y se acepta la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en docente de IE públicas, San Miguel, Lima, 2022. El coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,562, indicando una correlación moderada entre la cultura organizacional y el compromiso laboral.

V. DISCUSIÓN

Referente al objetivo general se encontró que un valor de Sig = ,047 <0,05, que indica hay relación entre la gestión organizacional y el compromiso laboral docente en instituciones públicas, San Miguel, Lima, 2022. Además, el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,417, indica una correlación moderada de ambas variables, gestión organizacional y el compromiso laboral. Los resultados obtenidos tienen concordancia con las conclusiones de diversas investigaciones, entre ellos tenemos a Corimanya (2020) que estudió sobre la importancia de la Gestión administrativa en las IE en los últimos 5 años, afirmando que la gestión administrativa es primordial para la evolución de las entidades educativas, a partir de una buena planificación, organización, dirección y gestión. A ello se suma el estudio de Chanchhuaña (2018) que logró determinar la relación de la gestión administrativa y el compromiso organizacional, estableciendo que los niveles de gestión organizacional son bajos con respecto al compromiso laboral, por lo tanto, los docentes según la encuesta califican que hay un nivel bajo en gestión, por lo tanto, el compromiso laboral es parecido, ya que, la primera influye sobre la segunda variable. Por otro lado, Rodriguez (2019), consideró la gestión como eficientes y el compromiso organizacional como alto, además, demostró que la gestión escolar presenta relación positiva con el compromiso organizacional. Estos resultados encontrados refuerzan la teoría de Chiavenato (2006) quien expresó que la gestión administrativa es un proceso de actividades de planificación, organización, dirección y gestión. Se relacionan con los recursos que la institución emplea para lograr sus objetivos y metas.

Por otro lado, el primer objetivo específico muestra un valor de Sig = ,039 <0,05, por ello se rechaza la H_0 y se acepta el vínculo entre el clima laboral y el compromiso laboral docente en instituciones públicas, San Miguel, Lima, 2022. El coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,715, indicando una correlación alta entre el clima laboral y el compromiso laboral. Del mismo modo Centeno (2019) en su estudio encontró que los docentes tienen una buena opinión de la gestión del director, pero en los indicadores que ha tenido un resultado bajo es relacionado a la

distribución pertinente de las actividades y gestionar de manera más innovadora, además demostró la conexión entre el clima laboral y el compromiso laboral. Al respecto Anchelia et al., (2021) encontró que el 57% de los colaboradores calificaron como buena gestión de la institucional y compromiso alto; el 19% califican como buena gestión y presentan moderado compromiso. Por otro lado, resultados diferentes fueron encontrados por Sagredo (2019) donde demostró que una tercera parte de docentes se encuentran en disconformes con la gestión organizacional del colegio y hay mayor porcentaje que sienten que hay compromiso organizacional, entendiendo que es importante la gestión administrativa para poder lograr mejorar el compromiso de los docentes ya que el porcentaje que se mostró de acuerdo solo fue de 55% de los participantes.

Los resultados obtenidos respecto al segundo objetivo específico, es un valor de Sig = ,047 <0,05, por ello se rechaza el Ho y se acepta la relación entre el compromiso institucional y el compromiso laboral docente en instituciones públicas, San Miguel, Lima, 2022. Además, el coeficiente de correlación de Spearman resultó 0,661, indicando una conexión moderada, es decir a mayor compromiso institucional mayor compromiso laboral de los docentes. Al respecto Manzano (2017), se propuso identificar el sentido de pertenencia y su articulación con el compromiso organizacional en docentes, el estudio demuestra que el compromiso se ve influenciado positivamente por el índice de afiliación, la orientación futura y las horas trabajadas. A ello se suma el hallazgo de Romero (2022) quién menciona sobre la ligación entre la gestión directiva y el compromiso docente, donde concluyó demostrando relación de ambos que una repercute sobre la otra para obtener una respuesta positiva, por ende, para obtener este resultado tiene que hacerse una buena gestión educativa en las instituciones.

En cuanto al tercer objetivo específico la consecuencia de la investigación demuestra un valor de Sig = ,033 <0,05, por ello se deniega la Ho y se admite el vínculo entre la cultura organizacional y el compromiso laboral docente en instituciones públicas, San Miguel, Lima, 2022. Además, el coeficiente de afinidad

de Spearman fue de 0,562, determinando una ligación moderada, es decir a mayor cultura organizacional mayor compromiso laboral. Bajo estos resultados encontramos resultados similares en la investigación de Hurtado (2019), quien demostró que el compromiso laboral es regular ya que depende mucho de una buena gestión escolar que según los resultados necesita mejorar la administración de la institución educativa para tener mejor resultado en el compromiso de los docentes. A ello se suma el estudio realizado por Chavez (2022), de los encuestados el 55% calificó la gestión organizacional moderado, el 40% nivel bajo de gestión organizacional y el 5% nivel alto de gestión organizacional, además concluyó demostrando asociación entre las variables. Del mismo modo Mendivil & Medina (2018) en su estudio se centró en analizar el compromiso organizacional, afirmó que en medida que se agreguen cantidad de años dedicados a la docencia, también, aumenta el compromiso de los docentes.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se logró establecer la relación entre la gestión organizacional y el compromiso laboral docente en instituciones públicas, San Miguel, Lima. Con un coeficiente de vínculo de Spearman que fue de 0,417, indicando una unión moderada. Es decir, cuando se realice mayor gestión organizacional obtendrá el mismo logro en el compromiso laboral. El valor relevante logrado fue de ,047 menor que 0,05.

Segunda:

Se logró establecer la relación entre el clima laboral y el compromiso laboral docente en instituciones públicas, San Miguel, Lima. Con un coeficiente de vínculo de Spearman que fue de 0,715, indicando una correlación alta. Es decir, cuando mayor sea el clima laboral mayor será el compromiso laboral. El valor de relevancia lograda fue de ,039 menor que 0,05.

Tercera:

Se logró establecer la relación entre el compromiso institucional y el compromiso laboral docente en instituciones públicas, San Miguel, Lima. Con un coeficiente de correlación de Spearman que fue de 0,661, indicando una correlación moderada. Es decir, cuando mayor sea el compromiso institucional mayor será el compromiso laboral. El valor de relevancia lograda fue de ,047 menor que 0,05.

Cuarta:

Se logró establecer la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral docente en instituciones públicas, San Miguel, Lima. Con un coeficiente de correlación de Spearman que fue de 0,562, indicando una correlación moderada. Es decir, cuando mayor sea la cultura organizacional mayor será el compromiso laboral. El valor de relevancia lograda fue de ,033 menor que 0,05.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A los directores de las entidades públicas del distrito de San Miguel, Lima, se propone impulsar capacitaciones sobre clima laboral, compromiso institucional y cultura organizacional, con la finalidad de generar mayores niveles de compromiso laboral.

Segunda:

A las instituciones educativas se sugiere apoyar en la realización de futuras investigaciones sobre gestión organizacional y el compromiso laboral, debido a que son la base para mejorar la educación.

Tercera:

A las instituciones educativas, se propone trabajar jornadas pedagógicas que permitan desarrollar en docentes el compromiso laboral centrado en la continuidad, afectivo y normativo.

Cuarta:

Referente al compromiso institucional, se sugiere a los directivos involucrar y motivar a los maestros en las decisiones administrativas que repercutan en las labores curriculares, recursos didácticos, procesos pedagógicos y evaluaciones del aprendizaje.

REFERENCIAS

- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nspe1.899>
- Bautista-Rivas, M. O. (2022). Gestión organizacional y calidad educativa en tiempos de pandemia, Ate, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 3659–3675. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V6I1.1760
- Bernales Rodríguez, B. (2018). Estado de la educación en el Perú. Análisis y perspectivas de la educación básica. *Revista de Sociología*, 27. <https://doi.org/10.15381/rsoc.v0i27.18979>
- Bejarano Álvarez, P. M., Fernández Cueva, A., Centurión Larrea, Á. J., & Lima Cucho, L. I. (2022). Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red educativa en Perú. *Revista de Ciencias Sociales, ISSN-e 1315-9518, Vol. 28, N°. Extra 5, 2022, Págs. 145-157, 28(5), 145–157*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8471680&info=resumen&idioma=ENG>
- Campos, M. R., Fabricio, Á., Aguirre, D., & Roberto, L. (2012). Investigación Administrativa. *Investigación Administrativa, Núm, 109, 21–30*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456045214002>
- Carrasco, S. diaz. (2005). Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. *ICB Research Reports*, 9.
- Casassus, J. (2020). *Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B)*. https://eduvirtual.cuc.edu.co/moodle/pluginfile.php/546118/mod_resource/content/1/GE.JUAN.pdf
- Centeno, V. (2019). Calidad de la gestión administrativa del director y compromiso laboral de los docentes de algunos colegios privados salvadoreños. *RIEE | Revista Internacional de Estudios En Educación*, 19(1), 35–46. <https://doi.org/10.37354/RIEE.2019.188>

- Chancahuaña Roman, N. (2018). Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17520>
- Chavez, L. (2022). *Gestión organizacional y relaciones interpersonales en los docentes de primaria de tres Instituciones Educativas públicas de Huaral, 2022*. [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97787/Chavez_QLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración. In *Mc Graw Hill Interamericana*.
- Corimanya Díaz, G. N. (2020). Gestión administrativa en las instituciones educativas en el contexto latinoamericano, en los últimos cinco años: una revisión de la literatura científica. *Universidad Privada Del Norte*. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24171>
- Corredor A., C. O. (2000). La gestión escolar: los proyectos pedagógicos y la evaluación en el contexto venezolano. *Acción Pedagógica, ISSN-e 1315-401X, Vol. 9, Nº. 1-2, 2000, Págs. 24-32, 9(1), 24–32*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2973281>
- Duche, A., Gutiérrez, O., & Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Revista Conrado, 15(70)*.
- Goetendia Alarcón, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de La Ciencia, 10(19)*. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>
- Hernandez Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. In *BMC Public Health* (Vol. 5, Issue 1).
- Hornstein, H. A. (2015). The integration of project management and organizational change management is now a necessity. *International Journal of Project Management, 33(2)*. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2014.08.005>
- Huapaya Capcha, Y. A. (2019). Gestión por procesos hacia la calidad educativa en el Perú. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 4(8)*.

<https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.277>

- Hurtado, R. (2019). *Gestión escolar y compromiso organizacional en la Institución Educativa 2056 José Gálvez de Independencia* [Universidad Nacional de Educación]. <https://1library.co/document/zlne4v6q-gestion-escolar-compromiso-organizacional-institucion-educativa-galvez-independencia.html>
- Manzano, A. (2017). *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito* [Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5615/1/T2268-MDTH-Manzano-Estrategia.pdf>
- Martínez Crespo, J. (2005). Administración y Organizaciones. Su desarrollo evolutivo y las propuestas para el nuevo siglo. *Semestre Económico*, 8(16), 67–97. <https://www.redalyc.org/pdf/1650/165013663004.pdf>
- Mendivil, F., & Medina, F. (2018). *Compromiso organizacional de los docentes con la Corporación Universitaria Americana Sede Barranquilla* [Universidad Tecnológica de Bolívar]. <https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0074412.pdf>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review. Partnership and the High Performance Workplace*, 1(1).
- Mitra, A., Gaur, S. S., & Giacosa, E. (2019). Combining organizational change management and organizational ambidexterity using data transformation. *Management Decision*, 57(8). <https://doi.org/10.1108/MD-07-2018-0841>
- Müller, R., Drouin, N., & Sankaran, S. (2019). Modeling Organizational Project Management. *Project Management Journal*, 50(4). <https://doi.org/10.1177/8756972819847876>
- Oplatka, I. (2019). El surgimiento de la gestión educativa como campo de estudio en América Latina (The emergence of educational management as a field of study in Latin America). *Revista Eletrônica de Educação*, 13(1). <https://doi.org/10.14244/198271993072>
- Otero, M., Rafael, U., & Chacin, B. (2008). La Comunicación Interpersonal como Factor Clave de la Practica Gerencial. GT gestión de La Comunicación. *CICAG*, 5(1), 39–53. <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/449/3412>

- Pachas, M., Castañeda, E., Garro, L., Aliaga, A., & Prado, H. (2020). La gestión institucional según los compromisos de desempeño: 2016-2018, unidad de gestión educativa local 03, Lima. *International Journal of Information Research and Review*, 07(02).
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609. <https://doi.org/10.1037/H0037335>
- Rabanal León, H., Reynosa Navarro, E., Vela Meléndez, L., Ruiz Gallo, P., del Rosario Merino Salazar, T., & Roxana Carranza Yuncor, N. (2021). Job satisfaction factors in secondary school teachers, public and private institutions in a Peruvian Region. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(6), 3317–3328. <https://doi.org/10.18844/cjes.v16i6.6566>
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson, 13.
- Rodriguez Arce, A. P. (2019). Gestión escolar y compromiso organizacional en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac - 2018. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26974>
- Romero, J. (2022). *Gestión Directiva y Compromiso Docente en una Institución Educativa del Distrito de El Agustino, 2021* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78000/Romero_AJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sagredo, E. (2019). *Relaciones entre gestión organizacional y percepción del compromiso, motivación y satisfacción de estudiantes y docentes de Centros educativos de adultos de la Regio del Biobío Chile* [Universidad Autónoma de Barcelona]. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/667444/ejsl1de1.pdf?sequence>
- Sagredo Lillo, E., Castelló Tarrida, A., Sagredo Lillo, E., & Castelló Tarrida, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas En Educación*, 19(2), 1–25. <https://doi.org/10.15517/AIE.V19I2.36895>
- Salvador Cornelio, E. M., & Sánchez Ortega, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*,

- 20(1), 115–124. <https://doi.org/10.18271/RIA.2018.335>
- Sánchez, J. (2018). *Gerencia Organizacional*. Fundación Universitaria del Área Andina.
https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/1435/Gerencia_organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sucari, W., & Quispe, J. (2019). Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria. *Revista Innova Educación*, 1(2). <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.002>
- Torres, E. S. N., & Ysla, P. del R. C. (2020). Inteligencia estratégica para la toma de decisiones gerenciales. *TZHOECOEN*, 12(1), 10–18.
<https://doi.org/10.26495/TZH.V12I1.1241>
- UNESCO. (2020). Covid-19 Education: From disruption to recovery. In *Unesco* (Vol. 19, p. 75007). <https://en.unesco.org/covid19/educationresponse>
- Zeebaree, M., Ismael, G. Y., Nakshabandi, O. A., Sattar, S., & Aqel, M. (2020). Impact of innovation technology in enhancing organizational management. *Estudios de Economía Aplicada*, 38(4).
<https://doi.org/10.25115/EEA.V38I4.3970>

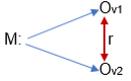
ANEXOS

A. Matriz de consistencia

Título: Gestión organizacional y compromiso laboral docente en instituciones educativas públicas, San Miguel, Lima, 2022						
Autora: Silva Espinoza, Susi Marina						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			Variable 1: Gestión organizacional			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
¿Cuál es la relación entre gestión organizacional y compromiso laboral docente en instituciones educativas públicas, San Miguel, Lima, 2022?	Determinar la relación entre gestión organizacional y compromiso laboral docente en instituciones educativas públicas, San Miguel, Lima, 2022	Existe relación entre gestión organizacional y compromiso laboral docente en instituciones educativas públicas, San Miguel, Lima, 2022	– Clima laboral	– Comunicación asertiva – Decisiones asertivas – Satisfacción laboral – Participación democrática – Cooperación mutua	1- 7	Ordinal
PROBLEMA ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	– Compromiso institucional	– Identidad institucional – Desempeño docente – Bien común.	8- 14	
1. ¿De qué manera el clima laboral se relaciona con el compromiso laboral Docente en instituciones educativas públicas, San Miguel, Lima, 2022?	1. Establecer la relación entre clima laboral y el compromiso laboral docente de instituciones educativas públicas, San Miguel, Lima, 2022	1. Existe relación entre el clima laboral y compromiso laboral docente en instituciones educativas públicas, San Miguel, Lima, 2022	– Cultura organizacional	– Comunicación efectiva y altura – Liderazgo – Practicas compartidas	15-20	
2. ¿De qué manera el compromiso institucional se relaciona con el compromiso laboral docente en instituciones educativas públicas, San Miguel, Lima, 2022?	2. Establecer la relación entre el compromiso institucional y el compromiso laboral en docente de instituciones educativas públicas, San Miguel, Lima, 2022	2. Existe relación entre compromiso institucional y compromiso laboral docente en instituciones educativas públicas, San Miguel, Lima, 2022				

3. ¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con el compromiso laboral docente en instituciones educativas públicas, San Miguel, Lima, 2022?	3. Establecer la relación entre cultura organizacional y compromiso laboral docente en instituciones educativas públicas, San Miguel, Lima, 2022	3. Existe relación entre cultura organizacional y compromiso laboral docente en instituciones educativas públicas, San Miguel, Lima, 2022	Variable 2: Compromiso laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
			- Compromiso afectivo	- Identidad - Sentimiento de pertenencia - Integración	de 1- 6	Ordinal	Alta (68-90)
			- Compromiso de continuidad	- Necesidad de continuar Permanencia Inseguridad	de 7 -12		Media (43-67)
			- Compromiso normativo	- Beneficios laborales - Lealtad Sentimientos	13- 18		Baja (18-42).

B. Matriz de operacionalización

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>TIPO: Básica</p> <p>DISEÑO: Correlacional</p>  <p>Donde: Donde: M: Muestra O: Observación de las variables V1: Gestión organizacional V2: Compromiso laboral r: Relación</p> <p>METODOS: MS Excel®. IBM SPSS®</p>	<p>POBLACIÓN: 90 docentes</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Censal</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA 90 docentes</p>	<p>Variable 1: Gestión organizacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Instrumento de Gestión organizacional, adaptado por la autora</p> <hr/> <p>Variable 2: Compromiso laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento Instrumento de compromiso laboral, adaptado por la autora</p>	<p>DESCRIPTIVA Tablas de frecuencia y figuras.</p> <p>INFERENCIAL Rho de Spearman</p>

C. Instrumentos

Cuestionario de Gestión organizacional

Buenos días/tardes sr. (a):

La presente encuesta tiene fines académicos, permitiendo su uso exclusivamente de carácter investigativo, los datos servirán para la realización del proyecto.

Usted deberá de hacer es marcar con una "X" en uno de los casilleros que considere necesaria.

Valor				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N	DIMENSIÓN: Clima laboral	Valor				
		1	2	3	4	5
1	Considero que hay un buen clima laboral a través de una comunicación asertiva.					
2	Participa democráticamente en las actividades generando un buen clima laboral en la gestión actual.					
3	Considero que el éxito laboral de la gestión actual es la cooperación directa					
4	Mantiene una comunicación horizontal, siendo característico de su cultura dentro de la gestión organizacional.					
5	Considera usted que en su institución los acuerdos son democráticos					
6	Me siento satisfecho en mi ambiente laboral					
7	Considero que cuando desarrollo una acción positiva en la gestión soy reconocido					
	DIMENSIÓN: Compromiso institucional	1	2	3	4	5
8	Considero que en las reuniones se toman decisiones de acuerdo al contexto para el bien común					
9	Me siento identificado con mi labor docente dentro la institución					
10	Participa activamente de los objetivos en común de la institución					
11	Considera usted que la directora(a) es una profesional proactiva					

12	Mis propuestas pedagógicas produce el efecto esperado para lograr las metas					
13	Considero que la distribución de las funciones, permite el buen desempeño docente para una mejor gestión					
14	Considero ser partícipe de la misión institucional dentro de la gestión actual					
	DIMENSIÓN: Cultura organizacional					
15	Considera usted que al manifestar su disconformidad el director(a) responde con un lenguaje afable					
16	Defiende su postura y reclama sus derechos en forma alturada, con una comunicación efectiva para el cumplimiento de objetivos de la organización					
17	Considera usted ser reconocida como parte de las buenas prácticas de enseñanza					
18	Considero que existe autoritarismo en la gestión actual y ello desestabiliza el ambiente de trabajo					
19	Considero que los conflictos no resueltos son por falta de dominio de dirección.					
20	Considera usted ser parte de las practicas compartidas de su institución					

Cuestionario de Compromiso laboral

Buenos días/tardes sr. (a):

La presente encuesta tiene fines académicos, permitiendo su uso exclusivamente de carácter investigativo, los datos servirán para la realización del proyecto.

Usted deberá de hacer es marcar con una "X" en uno de los casilleros que considere necesaria.

Valor				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N	DIMENSIÓN: Compromiso afectivo	Valor				
		1	2	3	4	5
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta Institución Educativa.					
2	Realmente siento como si los problemas de la Institución Educativa fueran míos					
3	No me siento ligado emocionalmente a mi Institución Educativa.					
4	Sería muy duro para mi dejar esta Institución Educativa, inclusive si lo quisiera.					
5	Me sentiría culpable si dejara mi Institución Educativa ahora					
6	No me siento integrado plenamente en mi Institución Educativa					
7	Esta Institución Educativa significa personalmente mucho para mí.					
	DIMENSIÓN: Compromiso de continuidad	1	2	3	4	5
8	El permanecer en esta Institución Educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi Institución Educativa en estos momentos					
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar salir de mi Institución Educativa.					
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la Institución Educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta Institución Educativa, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.					

	DIMENSIÓN: Compromiso normativo					
13	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.					
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi Institución Educativa ahora					
15	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución Educativa					
16	Esta Institución Educativa merece mi lealtad.					
17	No abandonaría mi Institución Educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella					
18	Estoy en deuda con la Institución Educativa.					

D. Validez de experto del cuestionario de Gestión administrativa



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: Clima laboral							
1	Considero que hay un buen clima laboral a través de una comunicación asertiva.	X		X		X		
2	Participa democráticamente en las actividades generando un buen clima laboral en la gestión actual.	X		X		X		
3	Considero que el éxito laboral de la gestión actual es la cooperación directa	X		X		X		
4	Mantiene una comunicación horizontal, siendo característico de su cultura dentro de la gestión organizacional.	X		X		X		
5	Considera usted que en su institución los acuerdos son democráticos	X		X		X		
6	Me siento satisfecho en mi ambiente laboral	X		X		X		
7	Considero que cuando desarrollo una acción positiva en la gestión soy reconocido	X		X		X		
	DIMENSION: Compromiso institucional							
8	Considero que en las reuniones se toman decisiones de acuerdo al contexto para el bien común	X		X		X		
9	Me siento identificado con mi labor docente dentro la institución	X		X		X		
10	Participa activamente de los objetivos en común de la institución	X		X		X		
11	Considera usted que la directora(a) es una profesional proactiva	X		X		X		
12	Mis propuestas pedagógicas produce el efecto esperado para lograr las metas	X		X		X		
13	Considero que la distribución de las funciones, permite el buen desempeño docente para una mejor gestión	X		X		X		
14	Considero ser partícipe de la misión institucional dentro de la gestión actual	x		x		X		
	DIMENSION: Cultura organizacional							
15	Considera usted que al manifestar su disconformidad el director(a) responde con un lenguaje afable	X		X		X		

16	Defiende su postura y reclama sus derechos en forma alturada, con una comunicación efectiva para el cumplimiento de objetivos de la organización	X		X		X	
17	Considera usted ser reconocida como parte de las buenas prácticas de enseñanza	X		X		X	
18	Considero que existe autoritarismo en la gestión actual y ello desestabiliza el ambiente de trabajo	X		X		X	
19	Considero que los conflictos no resueltos son por falta de dominio de dirección.	X		X		X	
20	Considera usted ser parte de las practicas compartidas de su institución	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

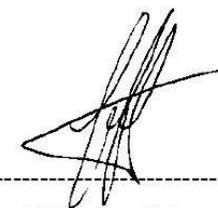
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Flores Huamancuri Yin Hirvin DNI: 45895190

Especialidad del validador: Magister en Gestión Publica

19 de Octubre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo ³
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: Clima laboral							
1	Considero que hay un buen clima laboral a través de una comunicación asertiva.	X		X		X		
2	Participa democráticamente en las actividades generando un buen clima laboral en la gestión actual.	X		X		X		
3	Considero que el éxito laboral de la gestión actual es la cooperación directa	X		X		X		
4	Mantiene una comunicación horizontal, siendo característico de su cultura dentro de la gestión organizacional.	X		X		X		
5	Considera usted que en su institución los acuerdos son democráticos	X		X		X		
6	Me siento satisfecho en mi ambiente laboral	X		X		X		
7	Considero que cuando desarrollo una acción positiva en la gestión soy reconocido	X		X		X		
	DIMENSION: Compromiso institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Considero que en las reuniones se toman decisiones de acuerdo al contexto para el bien común	X		X		X		
9	Me siento identificado con mi labor docente dentro la institución	X		X		X		
10	Participa activamente de los objetivos en común de la institución	X		X		X		
11	Considera usted que la directora(a) es una profesional proactiva	X		X		X		
12	Mis propuestas pedagógicas produce el efecto esperado para lograr las metas	X		X		X		
13	Considero que la distribución de las funciones, permite el buen desempeño docente para una mejor gestión	X		X		X		
14	Considero ser partícipe de la misión institucional dentro de la gestión actual	x		x		X		
	DIMENSION: Cultura organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Considera usted que al manifestar su disconformidad el director(a) responde con un lenguaje afable	X		X		X		

16	Defiende su postura y reclama sus derechos en forma alturada, con una comunicación efectiva para el cumplimiento de objetivos de la organización	X		X		X	
17	Considera usted ser reconocida como parte de las buenas prácticas de enseñanza	X		X		X	
18	Considero que existe autoritarismo en la gestión actual y ello desestabiliza el ambiente de trabajo	X		X		X	
19	Considero que los conflictos no resueltos son por falta de dominio de dirección.	X		X		X	
20	Considera usted ser parte de las practicas compartidas de su institución	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Irma Jaimes Ríos DNI: 08569632

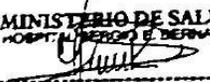
Especialidad del validador: Dra. Ciencias de la Salud

29 de Junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo ³

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 MINISTERIO DE SALUD
 HOSPITAL GENERAL DE BERNALLES

 DRA. IRMA JAIMES RÍOS
 CTBP 7318

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: Clima laboral							
1	Considero que hay un buen clima laboral a través de una comunicación asertiva.	X		X		X		
2	Participa democráticamente en las actividades generando un buen clima laboral en la gestión actual.	X		X		X		
3	Considero que el éxito laboral de la gestión actual es la cooperación directa	X		X		X		
4	Mantiene una comunicación horizontal, siendo característico de su cultura dentro de la gestión organizacional.	X		X		X		
5	Considera usted que en su institución los acuerdos son democráticos	X		X		X		
6	Me siento satisfecho en mi ambiente laboral	X		X		X		
7	Considero que cuando desarrollo una acción positiva en la gestión soy reconocido	X		X		X		
	DIMENSION: Compromiso institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Considero que en las reuniones se toman decisiones de acuerdo al contexto para el bien común	X		X		X		
9	Me siento identificado con mi labor docente dentro la institución	X		X		X		
10	Participa activamente de los objetivos en común de la institución	X		X		X		
11	Considera usted que la directora(a) es una profesional proactiva	X		X		X		
12	Mis propuestas pedagógicas produce el efecto esperado para lograr las metas	X		X		X		
13	Considero que la distribución de las funciones, permite el buen desempeño docente para una mejor gestión	X		X		X		
14	Considero ser partícipe de la misión institucional dentro de la gestión actual	x		x		X		
	DIMENSION: Cultura organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Considera usted que al manifestar su disconformidad el director(a) responde con un lenguaje afable	X		X		X		

16	Defiende su postura y reclama sus derechos en forma alturada, con una comunicación efectiva para el cumplimiento de objetivos de la organización	X		X		X	
17	Considera usted ser reconocida como parte de las buenas prácticas de enseñanza	X		X		X	
18	Considero que existe autoritarismo en la gestión actual y ello desestabiliza el ambiente de trabajo	X		X		X	
19	Considero que los conflictos no resueltos son por falta de dominio de dirección.	X		X		X	
20	Considera usted ser parte de las practicas compartidas de su institución	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Katherine Milagros Jaimes Sambrano DNI: 44469323

Especialidad del validador: Dra. Ciencias de la Salud

29 de Junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo ³

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Dr. Katherine Milagros Jaimes Sambrano
 TÉCNICO EN MÉDICO
 C.T.M. 7772

Firma del Experto Informante.

D. Validez de experto del cuestionario de Compromiso laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: Compromiso afectivo							
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta Institución Educativa.	X		X		X		
2	Realmente siento como si los problemas de la Institución Educativa fueran míos	X		X		X		
3	No me siento ligado emocionalmente a mi Institución Educativa.	X		X		X		
4	Sería muy duro para mi dejar esta Institución Educativa, inclusive si lo quisiera.	X		X		X		
5	Me sentiría culpable si dejara mi Institución Educativa ahora	X		X		X		
6	No me siento integrado plenamente en mi Institución Educativa	X		X		X		
7	Esta Institución Educativa significa personalmente mucho para mí.	X		X		X		
	DIMENSION: Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El permanecer en esta Institución Educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi Institución Educativa en estos momentos	X		X		X		
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar salir de mi Institución Educativa.	X		X		X		
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la Institución Educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	X		X		X		

12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta Institución Educativa, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	X		X		X		
	DIMENSION: Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.	X		X		X		
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi Institución Educativa ahora	X		X		X		
15	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución Educativa	X		X		X		
16	Esta Institución Educativa merece mi lealtad.	X		X		X		
17	No abandonarí mi Institución Educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella	X		X		X		
18	Estoy en deuda con la Institución Educativa..	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Flores Huamancuri Yin Hirvin DNI: 45895190

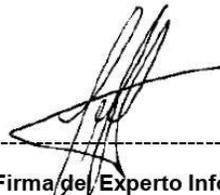
Especialidad del validador: Magister en Gestión Publica

19 de octubre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo ³

⁴Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo }

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: Compromiso afectivo							
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta Institución Educativa.	X		X		X		
2	Realmente siento como si los problemas de la Institución Educativa fueran míos	X		X		X		
3	No me siento ligado emocionalmente a mi Institución Educativa.	X		X		X		
4	Sería muy duro para mi dejar esta Institución Educativa, inclusive si lo quisiera.	X		X		X		
5	Me sentiría culpable si dejara mi Institución Educativa ahora	X		X		X		
6	No me siento integrado plenamente en mi Institución Educativa	X		X		X		
7	Esta Institución Educativa significa personalmente mucho para mí.	X		X		X		
	DIMENSION: Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El permanecer en esta Institución Educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi Institución Educativa en estos momentos	X		X		X		
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar salir de mi Institución Educativa.	X		X		X		
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la Institución Educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	X		X		X		

12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta Institución Educativa, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	X		X		X		
	DIMENSION: Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.	X		X		X		
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi Institución Educativa ahora	X		X		X		
15	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución Educativa	X		X		X		
16	Esta Institución Educativa merece mi lealtad.	X		X		X		
17	No abandonaría mi Institución Educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella	X		X		X		
18	Estoy en deuda con la Institución Educativa..	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Irma Jaimes Ríos DNI: 08569632

Especialidad del validador: Dra. Ciencias de la Salud

20 de octubre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo ³

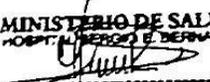
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 MINISTERIO DE SALUD

 HOSPITAL BERNALLES



 DRA. IRMA JAIMES RÍOS

 CT&P 7318

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: Compromiso afectivo							
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta Institución Educativa.	X		X		X		
2	Realmente siento como si los problemas de la Institución Educativa fueran míos	X		X		X		
3	No me siento ligado emocionalmente a mi Institución Educativa.	X		X		X		
4	Sería muy duro para mi dejar esta Institución Educativa, inclusive si lo quisiera.	X		X		X		
5	Me sentiría culpable si dejara mi Institución Educativa ahora	X		X		X		
6	No me siento integrado plenamente en mi Institución Educativa	X		X		X		
7	Esta Institución Educativa significa personalmente mucho para mí.	X		X		X		
	DIMENSION: Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El permanecer en esta Institución Educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi Institución Educativa en estos momentos	X		X		X		
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar salir de mi Institución Educativa.	X		X		X		
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la Institución Educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	X		X		X		

12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta Institución Educativa, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	X		X		X		
	DIMENSION: Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.	X		X		X		
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi Institución Educativa ahora	X		X		X		
15	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución Educativa	X		X		X		
16	Esta Institución Educativa merece mi lealtad.	X		X		X		
17	No abandonaría mi Institución Educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella	X		X		X		
18	Estoy en deuda con la Institución Educativa..	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Katherine Milagros Jaimes Sambrano** **DNI: 44469323**

Especialidad del validador: **Dra. Ciencias de la Salud**

19 de octubre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo ³

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 C. Katherine Milagros Jaimes Sambrano
 TÉCNICO MÉDICO
 C.T.M. 7/72

Firma del Experto Informante.

Análisis de fiabilidad del cuestionario gestión organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos de corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	59,8000	131,432	,757	,820
P2	59,5000	146,579	,422	,838
P3	60,6000	133,937	,746	,822
P4	59,3000	145,063	,465	,836
P5	60,1500	167,608	-,339	,871
P6	59,7000	145,168	,472	,836
P7	60,3500	135,397	,723	,824
P8	60,1500	151,397	,195	,846
P9	59,6500	125,818	,829	,814
P10	61,2000	142,379	,453	,836
P11	59,5500	148,261	,274	,843
P12	60,0000	136,000	,720	,824
P13	59,8000	147,958	,551	,836
P14	60,6000	135,095	,678	,825
P15	59,6500	147,818	,229	,846
P16	60,1000	166,832	-,321	,869
P17	59,5000	144,579	,392	,838
P18	59,7500	140,934	,514	,833
P19	60,7500	141,776	,506	,834
P20	60,7000	132,853	,543	,831

Análisis de fiabilidad del cuestionario compromiso laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	18

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	54,2000	148,589	,777	,867
P2	54,2000	155,958	,505	,879
P3	54,9000	153,989	,626	,873
P4	53,8000	154,379	,770	,870
P5	54,7000	171,695	,155	,889
P6	53,5000	168,684	,273	,885
P7	54,4000	148,884	,840	,865
P8	54,9500	158,682	,676	,873
P9	54,0000	144,947	,782	,866
P10	55,1000	160,937	,457	,880
P11	54,1500	156,976	,500	,879
P12	53,8000	154,695	,647	,873
P13	53,7500	164,618	,502	,879
P14	54,5500	152,892	,821	,868
P15	54,2000	175,853	,024	,892
P16	54,3000	193,274	-,487	,910
P17	53,1000	152,726	,754	,869
P18	53,3500	153,292	,680	,872

E. Consentimiento informado

Yo _____ identificada (o) con DNI _____ a través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulada Gestión organizacional y compromiso laboral docente en instituciones educativas públicas, San Miguel, Lima, 2022. Habiendo sido informado (a) del propósito de la misma, así como de los objetivos, y teniendo la confianza plena de que la información que se vierte en el instrumento será exclusivamente para fines de investigación, es así que brindo mi consentimiento de participar en el estudio.

Firma

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
FLORES HUAMANCURI, YIN HIRVIN DNI 45895190	BACHILLER EN GERONTOLOGIA Fecha de diploma: 13/06/13 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
FLORES HUAMANCURI, YIN HIRVIN DNI 45895190	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 11/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 17/08/2015 Fecha egreso: 09/07/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
FLORES HUAMANCURI, YIN HIRVIN DNI 45895190	GERONTOLOGO Fecha de diploma: 30/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
JAIMES RIOS, IRMA DNI 08569632	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA SALUD Fecha de diploma: 21/09/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 30/06/2014 Fecha egreso: 28/11/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>
JAIMES RIOS, IRMA DNI 08569632	LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL Fecha de diploma: 01/10/1992 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
JAIMES RIOS, IRMA DNI 08569632	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 25/04/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
JAIMES RIOS, IRMA DNI 08569632	BACHILLER EN TRABAJO SOCIAL Fecha de diploma: 04/06/1992 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
JAIMES RIOS, IRMA DNI 08569632	ABOGADO Fecha de diploma: 18/07/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>
JAIMES RIOS, IRMA DNI 08569632	MAGISTER EN EDUCACION INVESTIGACION Y DOCENCIA SUPERIOR Fecha de diploma: 02/08/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
JAIMES SAMBRANO, KATHERINE MILAGROS DNI 44469323	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA SALUD Fecha de diploma: 04/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 30/06/2014 Fecha egreso: 28/11/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO PERU
JAIMES SAMBRANO, KATHERINE MILAGROS DNI 44469323	MAGISTER EN EDUCACION MENCION EN INVESTIGACION Y DOCENCIA SUPERIOR Fecha de diploma: 11/02/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO PERU
JAIMES SAMBRANO, KATHERINE MILAGROS DNI 44469323	BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA Fecha de diploma: 22/04/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
JAIMES SAMBRANO, KATHERINE MILAGROS DNI 44469323	LICENCIADA TECNOLOGO MEDICO TERAPIA FISICA Y REHABILITACION Fecha de diploma: 15/10/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Palacios Sánchez José Manuel, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión organizacional y compromiso laboral docente en instituciones educativas públicas, San Miguel, Lima, 2022", cuyo autor es SILVA ESPINOZA SUSI MARINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, 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.

LIMA, 22 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
Palacios Sánchez José Manuel : 80228284 ORCID: 0000-0002-1267-5203	Firmado electrónicamente por: JPALACIOSSA12 el 22-12-2022 23:51:12

Código documento Trilce: INV - 1082302