



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión Escolar y Compromiso Laboral Docente en la
Institución Educativa Pública “Micaela Bastidas” de
Incaraccay, Cangallo – Ayacucho, 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN EN EDUCACIÓN**

AUTORA

Bach. ESCRIBA MITMA, Maria

ASESOR

Dr. MOLINA GALLEGOS, Daniel

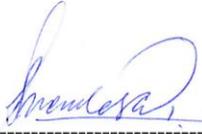
PROGRAMA

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018



Mg. Luz MORALES CALLE

PRESIDENTE



Dr. Eleodoro ALVAREZ ENRIQUEZ

SECRETARIO



Dr. Daniel, Molina Gallegos.

VOCAL

DEDICATORIA

A mi madre Celestina Mitma De Escriba
por el apoyo y la motivación que me
brinda.

María

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo por brindar una educación de calidad y oportunidad para continuar estudios de maestría mediante la Escuela de Post Grado en Educación con mención en Administración de la Educación.

A las distinguidas autoridades, docentes, y personal administrativo de la Universidad César Vallejo de Trujillo, Sub-Sede Ayacucho, Programa Especial de Postgrado, Sector Educación; por permitirme seguir formándome en mi vida profesional.

A mí asesor, **Dr. Daniel Molina Gallegos**, por sus consejos y orientaciones acertadas en el desarrollo y culminación de esta investigación.

A los docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Pública Micaela Bastidas de Incaraccay de la provincia de Cangallo, por tener una actitud colaborativa, en el recojo de los datos esenciales para este estudio.

La autora.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, ESCRIBA MITMA, Maria, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N°43342780, con la tesis titulada “Gestión Escolar y Compromiso Laboral Docente en la Institución Educativa Pública “Micaela Bastidas” de Incaaccay, Cangallo – Ayacucho, 2018

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, agosto del 2018



.....
Maria Escriba Mitma

DNI N° 43342780

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado presento ante ustedes la tesis con la tesis titulada “Gestión Escolar y Compromiso Laboral Docente en una Institución Educativa Pública “Micaela Bastidas” de Incahuasi, Cangallo – Ayacucho, 2018. Con la finalidad de determinar la relación que existe Gestión Escolar y Compromiso laboral Docente, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Maestra en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación

La autora.

ÍNDICE

PÁGINAS PRELIMINARES

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	15
1.4. Formulación del Problema	23
1.5. Justificación del estudio	23
1.6. Hipótesis	25
1.7. Objetivos	25

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación	28
2.2. Variables, operacionalización	28
2.3. Población y muestra	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	30
2.5. Métodos de análisis de datos	35
2.6. Aspectos éticos	35

III. RESULTADOS	36
IV. DISCUSIÓN	46
V. CONCLUSIONES	50
VI. RECOMENDACIONES	53
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55

ANEXOS

Anexo N° 01 : Instrumento

Anexo N° 02: Validación de instrumentos

Anexo N° 03 : Matriz de consistencia

Anexo N° 04: Constancia que acredite la realización del estudio

Anexo N° 05: Galería fotográfica

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es determinar la relación que existe entre la Gestión Escolar y Compromiso Laboral Docente en la Institución Educativa Pública “Micaela Bastidas” de Incaraccay, Cangallo – Ayacucho, 2018. La población estuvo constituida por 21 docentes. Se tomó como muestra al 100% de la población (censal) el tipo de muestreo fue no probabilístico. De la misma forma para el procesamiento de datos se utilizó el procesador estadístico SPSS versión 23.00.

El diseño de estudio fue transversal correlacional con enfoque cuantitativo de nivel correlacional. Se hizo uso del instrumento cuestionario para la recolección de datos cuya técnica fue la encuesta. El análisis y discusión de los resultados, se realizó en forma cuantitativa haciendo uso del estadígrafo de Tau_{bi} de Kendall.

Los resultados obtenidos mediante el tratamiento estadístico, nos permite comprobar la hipótesis general. Por lo que se concluye que existe relación entre la Gestión Escolar y Compromiso Laboral Docente en la Institución Educativa Publica “Micaela Bastidas” de Inacaraccay, Cangallo- Ayacucho. Puesto que los resultados confirmados con la prueba estadística Tau - bi de Kendall nos muestra el valor del coeficiente de correlación $t_b = 0.685$, que refleja un nivel de correlación alta donde para una buena gestión escolar le corresponde un compromiso laboral acorde a sus necesidades. Por lo tanto: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y el valor de p (nivel de significancia) es $p = 0,001 < 0.05$. (ver tabla 01) con un nivel de confianza del 95%.

Palabras clave:

Gestion / Compromiso.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between school management and teacher work commitment in the Public Educational Institution "Micaela Bastidas" of Incaraccay - Ayacucho. The población was constituted by 21 teachers. It was taken as a sample to 100% of the population (census) the type of sampling was not probabilistic. In the same way for the data processing the statistical processor SPSS version 23.00 was used.

The study design was cross-correlational with a correlation level quantitative approach. The questionnaire instrument was used to collect data whose technique was the survey. The analysis and discussion of the results was carried out quantitatively using the Tau_b statistician from Kendall.

The results obtained through the statistical treatment allow us to verify the general hypothesis. So it is concluded that there is a relationship between School Management and Teaching Labor Commitment in the Public Educational Institution "Micaela Bastidas" of Cangallo – Ayacucho, 2018. Since the results confirmed with the statistical test Tau - bi of Kendall shows us the value of the correlation coefficient $t_b = 0.685$, which reflects a high level of correlation. Where for a good school management corresponds a work commitment according to their needs. Therefore: the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted and the value of p (level of significance) is $p = 0.001 < 0.05$. (see table 01) with a confidence level of 95%

Keywords:

Management / Commitment.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

Según la **UNESCO**, a nivel de Latinoamérica, se viene promoviendo la gestión de la educación, para asegurar compromisos de calidad en el uso de estrategias establecidas y apropiadas que conlleven a una mejora de la gestión escolar en las instituciones educativas. Según las investigaciones realizadas se evidencian un conjunto de problemas tales como: la falta de una gestión escolar, capacidad de compromiso en la labor docente para asumir ciertas responsabilidades, los cuales afectan directamente a los estudiantes de las diferentes instituciones. Por ello, con el trabajo se quiere abordar la práctica y eficiencia de los docentes, para fortalecer la capacidad que conlleve generar condiciones favorables y asegurar aprendizajes significativos de los estudiantes, puesto que los docentes cumplen roles fundamentales en los procesos de aprendizajes y formación estudiantil.

En nuestro país, los problemas son evidentes, ya que los agentes educativos involucrados en el ejercicio de la gestión educativa no muestran un compromiso que genere condiciones efectivas para el logro de los aprendizajes. Por ello, la educación se viene afectando, por desinterés de los agentes educativos, ya que no existe una buena organización ni participación para el cumplimiento de una serie de proyectos y planes que beneficien a los estudiantes.

La educación exige cambios en diferentes organizaciones donde se realiza el saber y aprender, por lo cual es necesario implementar y materializar los diferentes documentos de gestión para realizar las actividades, cumplir las metas, objetivos planteadas direccionados al logro de aprendizajes.

Según Minedu, la gestión escolar es importante en el logro de aprendizajes que los estudiantes esperan aprender durante su formación, conllevando a una educación íntegra y pertinente para tomar decisiones en el proceso y desarrollo de los aprendizajes.

Además, es necesario tener en cuenta el compromiso laboral de cada docente que es parte fundamental en la contribución de los objetivos,

metas para obtener resultados propicios en el aprendizaje, que se manifiesta en el alcance emocional e intelectual del estudiante.

A nivel de nuestra región y provincia, se evidencia incumplimiento de funciones de parte de los docentes quienes ocupan cargos jerárquicos y docentes de aula, por diferentes motivos, y los más notables son sanciones evidenciadas por la mala organización y planificación. Los incumplen sus funciones por desconocimiento o por falta de empoderamiento, por ello la Gestión Escolar y el Compromiso Laboral no se evidencia, afectando al desarrollo integral de los aprendizajes de los estudiantes.

Teniendo en cuenta los diferentes motivos expuestos, se realiza una investigación correlacional denominado, Gestión Escolar y Compromiso Laboral Docente, en la institución educativa pública “Micaela Bastidas” de Incaraccay, Cangallo – Ayacucho, 2018 que busca relacionar la Gestión Escolar y Compromiso Laboral, con la finalidad de profundizar la teoría, hallar la relación, y buscar que los docentes se implementen según las exigencias de los nuevos enfoques, para enfrentar a las políticas recientes de educación, y responder a los desafíos y posibilidades de espacios en los trabajos vinculando a la Gestión Escolar, Compromiso Laboral Docente, con estándares específicas sobre la función y la práctica docente teniendo retos principales de componer instrumentos de desarrollo profesional que coadyuven al fortalecimiento del desarrollo profesional, contribuyendo al desarrollo de la profesión y elevación de una calidad educativa.

1.2. TRABAJOS PREVIOS

A nivel internacional

Como la de **García (2013)**, en su tesis de maestría, denominada: **“La gestión escolar y compromiso docente en instituciones públicas de educación primaria en Ensenada, Baja California”**, la muestra total estuvo constituido por 12 docentes, cuatro hombres y ocho mujeres, cuyo promedio de años laborando dentro de la institución son 10 años, el instrumento utilizado es el cuestionario, concluye: Que los docentes del

estado de California presentan un alto nivel de gestión escolar y compromiso docente.

Conforme a **Funes (2013)**, en su tesis titulada “**Compromiso Laboral en una Institución del Estado se determina el nivel de compromiso laboral de los colaboradores de una institución del Estado de Guatemala**”. Investigación descriptiva, cuyo instrumento fue el cuestionario para medir el compromiso laboral, cuya estructura esta constituido por 24 preguntas. Según la escala del tipo Likert, para una muestra de 70 personas con un intervalo de edad entre 20 a 75 años. Se concluye que la institución presenta un nivel alto en lo psicológico, lo cual demuestra una relación entre la persona y su organización, además presentado compromisos de continuidad dentro de la organización o a su vez de abandonarla.

Nivel nacional

Según **Pérez (2013)** en su tesis, “**Impacto del compromiso laboral para el desarrollo empresarial en el sector hotelero en chincha de tipo cuantitativo**”, la finalidad fue de establecer cuál es la impresión del personal referido al compromiso donde la muestra fue en unos 50 propietarios de hospedajes y hoteles para ello se utilizó un cuestionario donde arrojó que el 45% de empresarios mencionan que su personal no esta comprometido mostrando una dificultad para el desarrollo de la empresa.

según Ortiz (2013) en su trabajo titulado: “**Compromiso laboral y su importancia en el desempeño docente de la institución Pedro Labarthe de Lima**”. Investigación correlacional, donde la muestra fue de 32 docentes, utilizando la escala de actitudes como instrumento para la recolección. se concluyo: hay una correlación entre las variables de estudio compromiso laboral con el desempeño docente que se demuestra en el quehacer educativo por parte de los profesores.

Nivel Regional

Según **López (2014)** en su trabajo de investigación titulada “**Cultura organizacional y su incidencia en el grado de compromiso laboral de los docentes – UNSCH, Ayacucho**”. El propósito de la investigación es establecer la incidencia entre las variables. Se diseñó una investigación correlacional con una muestra al azar simple 221 profesores y población de 516, para ello se utilizó la encuesta e instrumento el cuestionario. Se concluyó que la cultura organizacional incide directa y significativamente en el grado de compromiso laboral de los docentes

A NIVEL LOCAL.

Según **Quihue (2016)**, en su investigación titulado: “**Compromiso laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública con jornada escolar completa María Parado de Bellido Cangallo. Ayacucho, 2016**”. Cuya muestra fue de 30 docentes. Se utilizó como instrumento el cuestionario, a través de la técnica de la encuesta. Se concluyó la existencia de una correlación entre: el compromiso laboral y el desempeño docente en la institución educativa con Jornada escolar completa.

1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

A continuación, se realiza un estudio profundo en cuanto a las variables, en la primera variable tenemos a la **gestión escolar** que define **Mesa (2014)** como: Reto dinamizador de los procesos para recuperar y reconstruir el sentido y valores de la vida escolar. Es decir, para modificar o cambiar la forma de hacer escuela correspondiendo al ámbito institucional e involucrando objetivos y acciones constantes. La gestión escolar debe fortalecer el funcionamiento adecuado dentro del marco de valores que orienten al mejor desenvolvimiento íntegro en las diferentes acciones de los estudiantes siempre con una actitud de fortalecimiento de metas y promoviendo una convivencia armoniosa, autónoma que promueva tomar una opinión de manera personal que busque la mejora de las diferentes áreas teniendo oportunidad según la ley y políticas establecidas por el estado.

ENFOQUES DE GESTION ESCOLAR

Enfoque de gestión basada en el liderazgo pedagógico

Leith Wood, (2009). La orientación central en el proceso de aprendizaje, se atañe con todas las actividades que deben tener en cuenta con la capacidad de mejora de todos los procesos de enseñanza aprendizaje que llevan a cabo docentes y estudiantes. La búsqueda de la transformación de la gestión escolar está centrada y direccionada por el líder pedagógico, quien cumple una función importante para mejorar de la educación y las practicas docentes en el aula.

Por tanto, el líder asume un papel fundamental en la organización, para obtener resultados positivos en el quehacer educativo. La práctica compartida entre todos los agentes educativos debe generar una práctica más democrática entre el equipo o la institución promoviendo una cultura de convivencia democrática con la búsqueda de involucrar a la comunidad educativa.

El desenvolvimiento del equipo directivo dentro de las instituciones educativas, el quehacer que deben cumplir, es la de direccionar teniendo en cuenta las visiones, expectativas y metas del equipo para que al final se evalué los resultados obtenidos en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Enfoque de gestión participativa

Loera, (2006). Es fundamental tener en cuenta que la gestión escolar esta direccionado a los sujetos. Donde la correspondencia se identifica cuando se reconoce a los participantes como actores educativos en la gestión escolar. Por tanto, se reconoce como actores activos autónomas con capacidades y habilidades distintas, que se desenvuelven de manera voluntaria, asumiendo compromisos y demostrando el cumplimiento de metas; los actores educativos muestran en el conjunto de actividades que

es realizado por los actores de la comunidad educativa, propias con respecto a las actividades asignadas por la institución educativa generando una condición óptima en el aprendizaje de los estudiantes y teniendo en cuenta los propósitos planteados para que los estudiantes adquieran los aprendizajes requeridos, como protagonistas de la educación.

Enfoque transformacional

Pozner, (2001). La reforma implica cambiar la gestión de parte de los directivos, durante la gestión escolar para centrarse en las diferentes actividades que desarrolla la institución educativa, para el logro de aprendizajes de los estudiantes. Que se identifica y reconoce procesos dispuestos, que impliquen el cumplimiento de normas en el contexto diario con respecto a la integración de los actores. Por tanto, la gestión esta direccionada a reformar y dar sentido a la vida escolar que permita hacer una escuela recreativa y creativa.

Enfoque de gestión basado en procesos

Es importante tener en cuenta el ejercicio de la institución educativa para la mejora de una gestión escolar relacionando de manera directa el régimen educativo. Lo cual está basada en procesos educativos, para el logro de resultados que favorezcan a todos los agentes educativos donde genere y brinde una mejora de aprendizajes con objetivos funcionales para obtener servicios de calidad dando respuesta a las expectativas esperados por la comunidad educativa.

Dimensiones de Gestión escolar

Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.

Está centrado en la mejora de los aprendizajes de estudiantes. Donde el director fortalece, conduce y gestiona dentro de la institución educativa implementando una conducción y gestión estratégica a través de encuentros presenciales de capacitaciones para fortalecer capacidades en los estudiantes direccionados al aprendizaje que cada estudiante debe lograr durante el año académico escolar.

Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

La orientación esta direccionada a una secuencia continua, que se debe considerar como parte los procesos educativos, que involucra a todos los agentes de la educación, teniendo como objetivo llegar a todos, en los diferentes aspectos. Buscando la integración conjunta en la mejora de la enseñanza aprendizaje en beneficio de los estudiantes.

Oralia (2015). La gestión escolar de una institución demanda desempeñar funciones de administración y liderazgo que es necesario en cualquier recinto organizacional que promueva y garantice el logro de aprendizajes en los estudiantes. Según el contexto y la realidad, las exigencias que requiere la demanda educativa es el liderazgo y la administración para garantizar y promover el logro de los aprendizajes. Como tal menciona el **MED**, en los cinco compromisos de gestión escolar.

Compromiso 1: Progreso anual de los aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE. Esta referida claramente al progreso de aprendizaje de los estudiantes y tiene la intención de apostar la asunción de compromisos para alcanzar objetivos y metas de logro en el proceso de enseñanza de los aprendizajes que se obtiene en el resultado al finalizar cada trimestre. Donde los estudiantes obtengan capacidades y logros eficientes según lo previsto, demostrando el dominio de competencias, capacidades e indicadores que fortalezcan en la formación integral de los estudiantes.

Compromiso 2: Retención anual de estudiantes en la IE. Los estudiantes durante el año escolar deben permanecer o aumentar según sea el caso en una institución educativa. La comunidad educativa debe propiciar y garantizar que los estudiantes concluyan al 100% de matriculados durante el año escolar.

Compromiso 3: Cumplimiento de la calendarización planificada en la IE. Referido de proceso, porque la condición básica es el logro de resultados.

Compromiso 4: Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en la IE. Con este compromiso se busca que los docentes puedan mejorar

la práctica pedagógica, ya que está direccionada al aprendizaje de los estudiantes, que es un factor importante en el aporte de acciones que nutran la mejora se da por medio del acompañamiento docente y reuniones de interaprendizaje.

Compromiso 5: Gestión de la convivencia escolar en la IE. Busca promover una gestión de convivencia escolar, cuyo propósito es la motivación, despertar interés y formar relaciones positivas entre todos los integrantes de la comunidad educativa, como base del ejercicio de una ciudadanía activa, una valoración positiva de la diversidad y el rechazo de toda forma de violencia.

De la misma forma, **Fuentes (2009)**. La gestión dentro de la educación se divide en tres categorías: gestión institucional, gestión escolar y gestión pedagógica.

Gestión institucional. Orientada a la forma que cada equipo acoge según el contexto real sin salirse de las normas y políticas educativas.

Gestión escolar. Es necesario para alcanzar, avanzar y lograr metas, objetivos se debe tener en cuenta el conocimiento de teorías, metodologías que permitan un desarrollo fundamental y así convertir una institución de calidad

Gestión pedagógica. Referido al proceso de enseñanza que el docente debe garantizar, que presentan los estudiantes durante el aprendizaje, direccionados en el buen desempeño y búsqueda de participación de todos los agentes educativos para fortalecer el aprendizaje y la educación. Además, como líder pedagógico el maestro debe propiciar un ambiente de clima favorable donde se involucre la integración y logro de calidad.

Compromiso

Es la que asume una persona ciertas actividades teniendo metas de cumplirla y obtener logros importantes y que tengan significancia. Además, es la capacidad que tienen los individuos para actuar con conciencia para

cumplir con las actividades encomendadas o por iniciativa propia demostrando los valores y virtudes que se cumple las actividades a desarrollar asegurando el éxito de los proyectos cuando una persona se compromete con responsabilidad.

El compromiso asumido puede estar integrado por una persona o un equipo que requiere realizar acciones para concretizar actividades sumiendo responsabilidades que generen éxito en una persona; Y que el mercado laboral busca personas eficaces con capacidades de asumir y realizar diferentes actividades que impliquen cumplimiento para el logro esperado por cada entidad.

Finalmente se menciona al compromiso como la vinculación que respecta a un buen comportamiento o actitud que las personas deben tener en cuenta durante la actuación o demostrando un actuar positivo que sea beneficiosa para las diferentes instituciones.

Compromiso laboral

Peralta (2013). El compromiso laboral en los diferentes ámbitos de la sociedad, cumple una función significativa en el entorno del progreso institucional. Por tanto, el compromiso de cada trabajador es muy importante ya que permite desarrollar y lograr la calidad requerida según el desempeño que una persona se pueda desenvolver en los diferentes ámbitos del ejercicio cotidiano.

Duque. (2012). La organización y el compromiso laboral de todos los trabajadores es de mucha importancia para lograr las metas que una institución se traza”. Para tal efecto los empleados deben estar empoderados según las necesidades que se requiere en el tiempo y hacer efectivo lo que se desea alcanzar.

El compromiso laboral permite que una persona en su trabajo asuma responsabilidades que puedan generar seguridad y satisfacción de las actividades que desempeña según la formación personal que implica

durante la prestación de servicios de los empleados que refleja en el comportamiento y responsabilidad.

Para **Bonilla (2014)**. El cumplimiento de las normas establecidas en una organización e interés demostrado de parte de los empleados permiten obtener resultados eficaces y afrontar nuevos desafíos según las exigencias requeridas para alcanzar mayores resultados.

Es fundamental tener en cuenta el nivel de compromiso que tienen los individuos al iniciar su trabajo como también después de ello; donde la socialización se muestra con resultados de calidez y comodidad que generen confianza y capacidad de asumir responsabilidades y desenvolverse de manera eficaz en la institución generando identidad y cumplimiento en la labor cotidiana.

Las instituciones u organizaciones funcionan gracias a las personas que se desenvuelven en su trabajo asumiendo ciertos compromisos y demostrando valores y cumplimiento la labor encomendada para satisfacer los propósitos laborales.

Concluyendo, los docentes que integran una institución educativa deben asumir responsabilidades, compromisos laborales, los propósitos propuestos por la institución y la comunidad educativa, ya que es factor importante para el éxito de la institución educativa. Por lo tanto, los docentes dentro de la institución educativa juegan un rol fundamental para la búsqueda del éxito de la institución educativa así mismo los estudiantes cumplen funciones muy fundamentales.

Dimensiones del compromiso laboral

Compromiso afectivo

Para **Meyer y Allen (1991)**. El compromiso afectivo del personal en una empresa o institución es fundamental ya que permite la satisfacción según las perspectivas que el trabajador siente dentro de la organización.

Según lo que manifiestan los autores, el compromiso en las organizaciones de la sociedad abarca ciertos espacios sensibles como las

emociones, sentimientos y afectos de los trabajadores; por ello se busca la mejora en la interrelación de los agentes educativos, y libertad en el desarrollo de sus funciones.

Funes (2013). El compromiso afectivo es importante en la identificación de los trabajadores quienes se desenvuelven dentro de la empresa es decir que la emoción del trabajador debe ser afable para atender a los clientes de manera óptima que genere cierta aceptación y confianza.

Santos (2011). Lo manifestado por el autor, los compromisos afectivos involucran la parte psicológica de los seres humanos, ente importantes de las organizaciones demostrando e inculcando en ellos aptitudes necesarias para proporcionar bienestar y equilibrio en sus centros laborales; los empleados que integran una organización están dispuestos a desempeñar y cumplir sus funciones a cabalidad pero la puesta en práctica de los valores varía de acuerdo al empeño puesto por cada uno de ellos y como tal se refleja en las organizaciones con la manifestación de la postura que tome frente a la responsabilidad que tiene en la empresa u organización. Los trabajadores como todo ser humano están involucrados con el medio donde viven y con la sociedad de las que se toman posturas y actitudes que llevan a reflejar a las organizaciones, para ello es importante e indispensable que el trabajador mantenga un estado emocional favorable y el compromiso con la organización. A ello manifiesta el autor que los compromisos que tienen los empleados llevarán por un buen camino a la organización generando buenos resultados.

Compromiso de continuación

Pedroza (2013). El compromiso de continuación de los empleados en una organización se manifiesta de manera que se presenta como efecto a la pérdida de tiempo en una organización por mantenerse logrando los objetivos trazados; a ello se suma el temor de quedarse fuera de la organización y dejarla significaría terminar con todo y quedarse sin empleo sumando a ella la exigencia de la sociedad.

Compromiso normativo

Funes (2013). El compromiso normativo, orienta el área del compromiso emocional, ya que ambos están estrechamente relacionados e influyen en las actitudes del trabajador, esto permite que el trabajador se involucre y exprese un afecto de compromiso hacia la organización; ciertamente las expectativas del trabajador y la empresa están más allá de un contrato e incorpora a la organización un conjunto de expectativas recíprocas para el cumplimiento con la organización. Para el colaborador es indispensable fortalecer el valor de la lealtad con la organización u empresa ya que fue el lugar que le brindó una solvencia económica y moral.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.4.1. Problema general.

¿Cuál es la relación existente entre la Gestión Escolar y Compromiso Laboral Docente, de la Institución Educativa Pública “Micaela Bastidas” de Incahuasi, Cangallo - Ayacucho, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación existente entre la Gestión escolar y Compromiso Afectivo de los Docentes, de la Institución Educativa Pública “Micaela Bastidas” de Incahuasi, Cangallo - Ayacucho, 2018?
- b) ¿Cuál es la relación existente entre la Gestión Escolar y Compromiso de Continuidad de Docentes de la Institución Educativa Pública “Micaela Bastidas” de Incahuasi, Cangallo - Ayacucho, 2018?
- c) ¿Cuál es la relación existente entre la Gestión Escolar y Compromiso Normativo de Docentes de la Institución Educativa Pública “Micaela Bastidas” de Incahuasi, Cangallo - Ayacucho, 2018?

1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Esta investigación es importante porque existe la necesidad de saber la relación existente entre la Gestión Educativa y Compromiso Laboral dentro de la Institución Educativa Pública “Micaela Bastidas” de Incahuasi, Cangallo – Ayacucho, 2018.

Relevancia social

La indagación del trabajo permitirá demostrar la relación existente entre la Gestión Escolar y Compromiso Laboral dentro de la Institución Educativa Pública “Micaela Bastidas” de Incahuasi, Cangallo - Ayacucho, 2018.

Los resultados encontrados servirán como base para tener en cuenta y corregir las dificultades que se presenta en la institución educativa; además en las diferentes entidades interesados en este campo de estudio. Con el único objetivo de buscar una Gestión Escolar para el logro de la calidad y el Compromiso Laboral de los docentes, en beneficio de la comunidad educativa para la mejora de la educación.

Los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos empleados en la investigación, una vez demostrada su validez y confiabilidad serán utilizados en otros trabajos de investigación.

Implicancias prácticas

La investigación realizada permitirá determinar las diferentes implicancias que existe entre la Gestión Escolar y el Compromiso Laboral, teniendo en cuenta más aún, que es una Institución Educativa de reciente construcción y equipamiento, que favorece el desarrollo de los aprendizajes.

Valor teórico

La investigación realizada permitió sistematizar la información para ser incorporada al campo del conocimiento de la ciencia, ya que se estaría demostrando que la Gestión Escolar influye en el Compromiso Laboral.

Se llegará a resultados que sean pertinentes para lograr objetivos planteados dentro de la institución y que conlleven fortalecer la Gestión Escolar y asumir el Compromiso Laboral de toda la comunidad educativa.

Utilidad metodológica.

La presente investigación ayudará a revelar información objetiva, puesto que no se contaba con un trabajo referido al problema planteado, es decir se obtendrá datos estadísticos sobre la Gestión Escolar y el Compromiso

Laboral, para enriquecer el vasto conocimiento científico lo cual ayudará en la implementación de la Institución Educativa Micaela Bastidas.

1.6. HIPÓTESIS.

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación entre la Gestión Escolar y Compromiso Laboral Docente de la Institución Educativa Pública “Micaela Bastidas” de Incaaccay, Cangallo – Ayacucho, 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación entre la Gestión Escolar y Compromiso Afectivo de los Docentes de la Institución Educativa Pública “Micaela Bastidas” de Incaaccay, Cangallo – Ayacucho, 2018.
- b) Existe relación entre la Gestión Escolar y Compromiso de Continuidad de Docentes de la Institución Educativa Pública “Micaela Bastidas” de Incaaccay, Cangallo – Ayacucho, 2018.
- c) Existe relación entre la Gestión Escolar y Compromiso Normativo de Docentes de la Institución Educativa Pública “Micaela Bastidas” de Incaaccay, Cangallo – Ayacucho, 2018.

1.7. OBJETIVOS

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación existente entre la Gestión Escolar y Compromiso Laboral Docente de la Institución Educativa Pública “Micaela Bastidas” de Incaaccay, Cangallo – Ayacucho, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

- a) Establecer la relación existente entre la Gestión Escolar y Compromiso Afectivo de los Docentes de la Institución Educativa Pública “Micaela Bastidas” de Incaaccay, Cangallo – Ayacucho, 2018.

- b) Identificar la relación existente entre la Gestión Escolar y Compromiso de Continuidad de Docentes de la Institución Educativa Pública “Micaela Bastidas” de Incahuasi, Cangallo – Ayacucho, 2018.
- c) Establecer la relación existente entre la Gestión Escolar y Compromiso Normativo de Docentes de la Institución Educativa Pública “Micaela Bastidas” de Incahuasi, Cangallo - Ayacucho, 2018.

II. MÉTODO

2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

Según **Carrasco (2011)**, en el diseño de investigación científica refiere que los diseños tienen la peculiaridad de buscar la relación que existe entre las variables teniendo en cuenta un estudio transversal donde la recolección de datos se realiza en un tiempo único permitiendo al investigador analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad.

El gráfico que caracteriza al estudio es la siguiente:

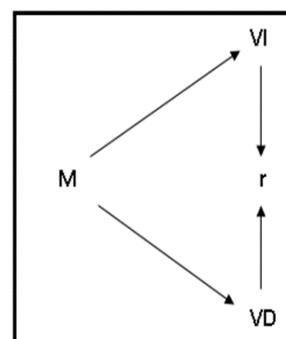
Donde:

M = Muestra

V1 = Variable 1, Gestión escolar

V2 = Variable 2, Compromiso laboral docente

r = Relación entre variable I y variable D



2.2 VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN

La investigación presenta las siguientes variables:

Variable 1 : Gestión escolar

Variable 2 : Compromiso laboral docente

Var.	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión escolar	Mesa (2014) La gestión escolar debe fortalecer el funcionamiento adecuado dentro del marco de valores que orienten al mejor desenvolvimiento íntegro en las diferentes acciones de los estudiantes siempre con una actitud de fortalecimiento de metas y promoviendo una convivencia armoniosa, autónoma que promueva tomar una opinión de manera personal que busque la mejora de las diferentes áreas teniendo oportunidad según la ley y políticas establecidas por el estado.	Para el proceso de acopio de datos se utilizará el cuestionario como instrumento, el mismo contiene 21 preguntas.	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	<ul style="list-style-type: none"> • Busca participación de todos • Construye instrumentos de gestión de manera participativa. • Clima favorable • Resolución de problemas 	14 preguntas	Ordinal Muy baja = 1 Baja = 2 Regular = 3 Alta = 4 Muy alta = 5
			Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	<ul style="list-style-type: none"> • Estimula a los docentes • Gestión para la formación continua • Gestiona espacios de trabajo colaborativo • Promueve participación • Monitorea y acompaña 	7 preguntas	
Compromiso Laboral.	Peralta (2013). El compromiso laboral en los diferentes ámbitos de la sociedad, cumple una función significativa en el entorno del progreso institucional. Por tanto, el compromiso de cada trabajador es muy importante ya que permite desarrollar y lograr la calidad requerida según el desempeño que una persona se pueda desenvolver en los diferentes ámbitos del ejercicio cotidiano.	Se determina a través de la técnica de la encuesta y Escala de medición de actitudes como instrumento el cuestionario y la escala tipo Likert.	1. COMPROMISO AFECTIVO	1.1. Lazos Emocionales	(1) Confianza en los valores de la institución. (14) Apego emocional. (4) Integración plena en la institución. (12) Involucramiento en la problemática de la institución. (7) Voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Relativamente de acuerdo. 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo
				1.2. Percepción de satisfacción de las necesidades	(12) Convencimiento de satisfacción de necesidades.	
				1.3. Orgullo de pertenencia a la Institución	(13) Manifestación de orgullo hacia la institución. (10) Significación personal. (11) Felicidad por estar en la institución.	
			2. COMPROMISO DE CONTINUIDAD	2.1. Necesidad de trabajo en la institución	(15) Aceptación de cualquier tipo de labor. (18) Afección de la vida misma por dejar la institución. (17) Dependencia de otras personas por ingresos que se recibe de parte de la Institución.	
				2.2. Opciones laborales	2) Opciones de trabajo (9) Capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.	
				2.3. Evaluación de permanencia	(16) Sensación de haber dado mucho de sí mismos y así no considerar otras opciones. (19) Permanencia en la institución: necesidad y deseo. (8) Análisis del costo de oportunidad de pertenecer a la institución.	
			3. COMPROMISO NORMATIVO	3.1. Reciprocidad con la Institución	(3) Circunstancias que estrechen fuertemente la relación laboral. (5) Recepción de algún apoyo especial de parte de la institución. (20) Lealtad hacia la institución. (21) Obligación de permanencia en la institución. (11) Sensación de deuda con la institución.	

					(6) Sentimiento de culpabilidad por dejar la institución.	
--	--	--	--	--	---	--

2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

2.3.1. Población:

Ñaupas (2014) precisa como un conjunto finito o infinito de individuos u objetos que tienen características usuales.

La población estará constituida por 21 docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa “Micaela Bastidas” de Incaraccay, Cangallo - Ayacucho

2.3.2. Muestra:

La presente investigación no consignó tamaño de muestra porque se trabajó con toda la población es decir censo.

La muestra es la no probabilística; para la presente investigación, el proceso del muestreo desarrollado, es el muestreo intencional, donde el investigador elige de acuerdo su propio criterio. (Carrasco, 2015).

Bajo este fundamento, para la presente investigación, la muestra lo constituyen 21 docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa “Micaela Bastidas” de Incaraccay, Cangallo – Ayacucho, 2018

2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

2.4.1. Técnicas

UCV (2015): Define la encuesta como: “Un conjunto de preguntas propuestas para reunir datos de un determinado problema”

UCV (2015): Se utiliza la técnica de escala para medir actitudes, define como “Cantidad de preguntas exhibidos a través de aseveraciones o reflexiones, ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se le aplica.

2.4.2. Instrumentos.

UCV (2015), menciona que, el instrumento a utilizar es el **cuestionario**, que se define como: “conjunto de preguntas formuladas por escrito a ciertas personas para que opinen sobre un asunto”

La Escala tipo Likert, se define como “Un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios que se utilizan en cuestionarios, a la cual se pide el grado de desacuerdo, acuerdo, totalmente de acuerdo, endesacuerdo,etc”.

UCV(2015), menciona que la Guía de observación, es una herramienta sistémica que permite recoger datos según el comportamiento del sujeto las cuales no son estimulantes para el cambio de actitud solo se pretende estimular una respuesta a cada ítem.

FICHA TECNICA.

Cuestionario para gestión escolar

Instrumento	Cuestionario para gestión escolar
Autor	Ministerio de Educación del Perú
Origen	Sistema de evaluación del desempeño docente. MED 2014
Año de elaboración	2014
Duración de la ficha	10 minutos aproximadamente.
Dimensiones a evaluar	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.
Campo de aplicación	Docentes del nivel secundaria de la EBR.
Validez estadística	En la validez estadístico se obtuvo un puntaje mayor a 0.21, lo que significa que el instrumento es válido.
Índice de fiabilidad	Por consistencia interna, a partir del análisis del coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach =0.968
Aspectos a evaluar	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes con 14 preguntas. Orientación de los procesos pedagógicos con 7 preguntas
Calificación	La escala de valoración es ordinal: 1 = Muy baja; 2 = Baja 3 = Regular 4 = Alta 5 = Muy alta.

FICHA TECNICA

Compromiso laboral docente.

INSTRUMENTO	Cuestionario de <i>compromiso laboral docente.</i>
Autor	Lic. Oscar Martin Rivera Carrascal
Año de edición	2010
País de origen	Universidad San Ignacio de Loyola. Perú.
Administración	Individual y Colectiva
Duración	15 minutos
Objetivo	Este instrumento tiene por finalidad evaluar el compromiso laboral docente
Dimensiones	Compromiso afectivo; compromiso de continuidad y compromiso normativo.
Campo de aplicación	Docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la EBR.
Validez estadística	En la validez estadístico se obtuvo un puntaje mayor a 0,21, lo que significa que el instrumento es válido.
Índice de fiabilidad	Por consistencia interna, a partir del análisis del coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach = 0.875
Aspectos a evaluar	Compromiso afectivo con 7 preguntas; compromiso de continuidad con 7 preguntas y compromiso normativo con 7 preguntas.
Calificación	Según escala de tipo Likert.
Categorías	La escala de valoración es ordinal. Presenta la siguiente valoración: Totalmente en desacuerdo= 1 En desacuerdo = 2 Relativamente de acuerdo = 3 De acuerdo = 4 Muy de acuerdo = 5

2.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento.

2.4.3.1. Validez:

UCV(2015): La confianza o la mejor veracidad o falsedad que se aproxima a una investigación y así permite conocer la legitimidad de los ítems planteados en un instrumento.

Así encontramos en ficha técnica de la variable Gestión escolar donde el instrumento fue validado por el Ministerio de educación.

Como también la variable compromiso laboral, el instrumento utilizado es de la tesis “compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con variables demográficas” del Magister Oscar Rivera Carrascal, la validez de dicho instrumento fue sujeta al juicio de expertos según consta la ficha técnica

2.4.3.2. Confiabilidad de

Se realizó una prueba piloto que consiste en recoger muestra para luego graduarlas los ítems o preguntas de investigación.

Se realizó mediante el procedimiento estadístico de alfa de Cronbach, aplicado a docente de la institución educativa Micaela Bastidas de Incaaccay.

El análisis de confiabilidad sometida a la variable **Gestión Escolar** en una muestra nos arrojó como resultado estadístico alfa de Cronbach 0.968, lo cual, en los niveles de confiabilidad de muy alta, esto quiere decir que los niveles de aplicación son confiables.

El análisis de confiabilidad sometida a la variable **Compromiso laboral docente** en una muestra nos arrojó como resultado estadístico alfa de Cronbach 0.875, lo cual demuestra una confiabilidad muy alta, esto quiere decir que los niveles de aplicación son confiables.

2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.

Los datos se procesarán a través del programa estadístico IBM-SPSS versión 23, y con el paquete Excel 2016 con la que se elaboran las tablas y figuras estadísticas a nivel descriptivo e inferencial. Así mismo para el presente trabajo se empleó el estadígrafo Tau- b de Kendall.

2.6. ASPECTOS ÉTICOS.

Se considera criterios de no plagiar información ajena para el presente trabajo de investigación ya que presentan según las normas APA.

III. RESULTADOS

3.1. RESULTADO DESCRIPTIVO

El presente capítulo contiene información del procesamiento estadístico de datos en (04) tablas:

TABLA 1.

Relación entre gestión escolar y compromiso laboral de docentes

Tabla cruzada GESTION ESCOLAR Y COMPROMISO LABORAL

			COMPROMISO LABORAL		
			RELATIVAMENTE		
			DE ACUERDO	DE ACUERDO	Total
GESTION ESCOLAR	REGULAR	Recuento	8	3	11
		% del total	38,1%	14,3%	52,4%
	ALTO	Recuento	0	3	3
		% del total	0,0%	14,3%	14,3%
	MUY ALTO	Recuento	0	7	7
		% del total	0,0%	33,3%	33,3%
Total	Recuento		8	13	21
	% del total		38,1%	61,9%	100,0%

Para una gestión escolar de acuerdo 52,4%

En la tabla N° 01, del total de 21 docentes de la institución educativa pública “Micaela Bastidas” de Incahuasi, Cangallo - Ayacucho, 2018. Los mismos que representan al 100%, encuestados en relación a la Gestión Escolar y Compromiso Laboral Docente lo cual nos permite contrastar; se observa que el 52,4% (11) de los profesores perciben una regular gestión escolar en la institución; del mismo modo; 61,9% (13) profesores afirman estar de acuerdo con su compromiso laboral en beneficio de la institución educativa.

La gestión escolar (según la tabla N° 01) no es considerada de importancia en la institución educativa, lo demuestra el nivel **regular** alcanzado; sin embargo, los docentes investigados están **de acuerdo** con el compromiso laboral dentro de la institución, porque los docentes asumen compromisos laborales en relación de la gestión escolar.

TABLA 2**Relación entre gestión escolar y compromiso afectivo de docentes****Tabla cruzada GESTION ESCOLAR*COMPROMISO AFECTIVO**

			COMPROMISO AFECTIVO			Total
			EN DESACUERDO	RELATIVAMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	
REGULAR	Recuento	1	10	0	11	
	% del total	4,8%	47,6%	0,0%	52,4%	
GESTION ESCOLAR	ALTO	Recuento	0	2	1	3
	% del total	0,0%	9,5%	4,8%	14,3%	
MUY ALTO	Recuento	0	0	7	7	
	% del total	0,0%	0,0%	33,3%	33,3%	
Total	Recuento	1	12	8	21	
	% del total	4,8%	57,1%	38,1%	100,0%	

Para una gestión escolar de acuerdo 52,4%

En la tabla N° 02, del total de 21 docentes de la institución educativa pública "Micaela Bastidas" de Incahuasi, Cangallo - Ayacucho, 2018. Los mismos que representan al 100%, encuestados en relación a la Gestión Escolar y Compromiso Afectivo lo cual nos permite contrastar; de los cuales, se observa que el 52,4% (11) de los profesores perciben una regular gestión escolar en la institución; del mismo modo; 57,1% (12) profesores manifiestan estar relativamente de acuerdo tener un compromiso afectivo hacia la institución educativa.

La gestión escolar (según la tabla N° 2) no es considerada de importancia en la institución educativa, lo demuestra el nivel **regular** alcanzado; sin embargo, los docentes investigados están **relativamente de acuerdo** con el compromiso afectivo hacia la institución, donde los docentes expresan parcialmente su identidad para con la institución, porque los docentes no asumen compromisos en base a las relaciones personales y afectivas.

TABLA 3**Relación entre gestión escolar y compromiso de continuidad docente.****Tabla cruzada GESTION ESCOLAR*COMPROMISO DE CONTINUIDAD**

		COMPROMISO DE CONTINUIDAD				Total
		EN DESACUERDO	RELATIVAMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO		
	REGULAR	Recuento	4	7	0	11
		% del total	19,0%	33,3%	0,0%	52,4%
GESTION ESCOLAR	ALTO	Recuento	0	3	0	3
		% del total	0,0%	14,3%	0,0%	14,3%
	MUY	Recuento	0	2	5	7
	ALTO	% del total	0,0%	9,5%	23,8%	33,3%
Total		Recuento	4	12	5	21
		% del total	19,0%	57,1%	23,8%	100,0%

Para una gestión escolar de acuerdo 52,4%

En la tabla N° 03, del total de 21 docentes de la institución educativa pública "Micaela Bastidas" de Incahuasi, Cangallo - Ayacucho, 2018. Los mismos que representan al 100%, encuestados en relación a la Gestión Escolar y Compromiso de Continuidad; lo cual nos permite contrastar; de los cuales, se observa que el 52,4% (11) de los profesores perciben una regular gestión escolar en la institución; del mismo modo; 57,1% (12) profesores manifiestan estar relativamente de acuerdo tener un compromiso de continuidad dentro de la institución educativa.

La gestión escolar (según la tabla N° 3) no es considerada de importancia en la institución educativa, lo demuestra el nivel **regular** alcanzado; sin embargo, los docentes investigados están **relativamente de acuerdo** con el compromiso de continuidad dentro de la institución, donde los docentes expresan parcialmente su deseo de continuar o seguir laborando en la institución educativa.

TABLA 4**Relación entre gestión escolar y compromiso normativo docente.**

Tabla cruzada GESTION ESCOLAR*COMPROMISO NORMATIVO

		COMPROMISO NORMATIVO				Total
		EN DESACUERDO	RELATIVAMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO		
	REGULAR	Recuento	5	6	0	11
		% del total	23,8%	28,6%	0,0%	52,4%
GESTION ESCOLAR	ALTO	Recuento	0	3	0	3
		% del total	0,0%	14,3%	0,0%	14,3%
	MUY ALTO	Recuento	0	3	4	7
		% del total	0,0%	14,3%	19,0%	33,3%
Total		Recuento	5	12	4	21
		% del total	23,8%	57,1%	19,0%	100,0%

Para una gestión escolar de acuerdo 52,4%

En la tabla N° 04, del total de 21 docentes de la institución educativa pública “Micaela Bastidas” de Incahuasi, Cangallo - Ayacucho, 2018. Los mismos que representan al 100%, encuestados en relación a la Gestión Escolar y Compromiso Normativo; lo cual nos permite contrastar; de los cuales, se observa que el 52,4% (11) de los profesores perciben una regular gestión escolar en la institución; del mismo modo; 57,1% (12) profesores afirman estar relativamente de acuerdo cumplir con el compromiso normativo dentro de la institución educativa.

La gestión escolar (según la tabla N° 4) no es considerada de importancia en la institución educativa, lo demuestra el nivel **regular** alcanzado; sin embargo, los docentes investigados están **relativamente de acuerdo** con el cumplimiento del compromiso normativo dentro de la institución, porque los docentes cumplen su jornada laboral, y asumen parcialmente los compromisos en base a la normatividad vigente dentro y fuera de la institución educativa.

3.2. RESULTADOS INFERENCIALES.

3.2.1 RESULTADO DE NORMALIDAD

Ha : Los datos obtenidos de gestión escolar tienen configuración normal.

Ho : Los datos obtenidos en la variable gestión escolar NO tienen configuración normal.

SHAPIRO WILK		
ESTADISTICO	GL	SIG
0,747	21	0,001

La prueba de normalidad sometida a la variable gestión escolar en toda la muestra de estudios muestran una significancia de 0,001 menor del nivel de significancia($\alpha=0,5$) entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Es decir, tienen configuración No normal.

Ha: Los datos obtenidos de compromiso laboral tienen configuración normal.

Ho: Los datos obtenidos en la variable compromiso laboral NO tienen configuración normal.

SHAPIRO WILK		
ESTADISTICO	GL	SIG
0,728	21	0,006

La prueba de normalidad sometida a la variable compromiso laboral en toda la muestra de estudios muestran una significancia de 0,006 menor del nivel de significancia($\alpha=0,5$) entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Es decir, tienen configuración No normal.

DECISIÓN:

LOS DATOS en las dos variables son de configuración No normal, tienen rango pareados y escalas iguales entonces se usó el estadígrafo no paramétrico Tau -bi de Kendall

3.2.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS.

3.2.2.1. Hipótesis General.

Ha: Hipótesis alterna

Existe relación entre la gestión escolar y compromiso laboral docente

Ho: Hipótesis nula

No existe relación entre la gestión escolar y compromiso laboral docente

		Correlaciones		
			GESTION ESCOLAR	COMPROMISO LABORAL
Tau_b de Kendall	GESTION ESCOLAR	Coeficiente de correlación	1,000	,685**
		Sig. (unilateral)	.	,001
		N	21	21
	COMPROMISO LABORAL	Coeficiente de correlación	,685**	1,000
		Sig. (unilateral)	,001	.
		N	21	21

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

Resultado: El significado asintótico (unilateral) el valor de p (nivel de significancia) es $0,001 < 0,05$ y valor del coeficiente de correlación de Tau_bi de Kendall es 0,685 el que refleja un nivel alto de correlación. Por lo tanto: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con un grado de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%.

Conclusión: Existe una relación alta entre gestión escolar y compromiso laboral en la institución educativa pública "Micaela Bastidas" de Incaaccay, Cangallo - Ayacucho, 2018.

3.2.2.2. Hipótesis específica 1:

Ha: Hipótesis alterna

Existe relación entre la gestión escolar y compromiso afectivo.

Ho: Hipótesis nula

No existe relación entre la gestión escolar y compromiso afectivo

Correlaciones			
		GESTION ESCOLAR	COMPROMISO AFECTIVO
Tau_b de Kendall	GESTION ESCOLAR	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (unilateral)	,844**
		N	21
	COMPROMISO AFECTIVO	Coefficiente de correlación	,844**
		Sig. (unilateral)	,000
		N	21

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

Resultado: El significado asintótico (unilateral) el valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0.05$ y valor del coeficiente de correlación de Tau_bi de Kendall es 0,844 el que refleja un nivel muy alto de correlación. Por lo tanto: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con un grado de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%.

Conclusión: Existe una relación muy alta entre gestión escolar y compromiso afectivo en la institución educativa pública Micaela Bastidas de Incaraccay, Cangallo - Ayacucho, 2018.

3.2.2.3. Hipótesis específica 2:

Ha: Hipótesis alterna

Existe relación entre la gestión escolar y compromiso de continuidad

Ho: Hipótesis nula

No existe relación entre la gestión escolar y compromiso de continuidad

		Correlaciones	
		GESTION ESCOLAR	COMPROMISO DE CONTINUIDAD
Tau_b de Kendall	GESTION ESCOLAR	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (unilateral)	,695**
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	N	21
		Coeficiente de correlación	,695**
		Sig. (unilateral)	,000
		N	21

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

Resultado: El significado asintótico (unilateral) el valor de p (nivel de significancia) es $0,00 < 0.05$ y valor del coeficiente de correlación de Tau_bi de Kendall es 0,695 el que refleja un nivel alto de correlación. Por lo tanto: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con un grado de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%.

Conclusión: Existe una relación alta entre gestión escolar y compromiso de continuidad en la institución educativa pública “Micaela Bastidas” de Incaraccay, Cangallo - Ayacucho, 2018.

3.2.2.4. Hipótesis específica 3:

Ha: Hipótesis alterna

Existe relación entre la gestión escolar y compromiso normativo

Ho: Hipótesis nula

No existe relación entre la gestión escolar y compromiso normativo.

Correlaciones			
		GESTION ESCOLAR	COMPROMISO NORMATIVO
Tau_b de Kendall	GESTION ESCOLAR	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (unilateral)	,664**
		N	21
	COMPROMISO NORMATIVO	Coefficiente de correlación	,664**
		Sig. (unilateral)	,001
		N	21

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

Resultado: El significado asintótico (unilateral) el valor de p (nivel de significancia) es $0,001 < 0,05$ y valor del coeficiente de correlación de Tau_bi de Kendall es 0,664 el que refleja un nivel alto de correlación. Por lo tanto: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con un grado de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%.

Conclusión: Existe una relación alta entre gestión escolar y compromiso normativo en la institución educativa pública Micaela Bastidas de Incaraccay, Cangallo - Ayacucho, 2018.

IV. DISCUSIÓN

La gestión escolar a nivel de Latinoamérica y aun en nuestro país presenta una seria de problemas que afecta directamente a los estudiantes y sociedad por lo que el Perú se ocupa por mostrar actos de corrupción que vienen afectando en la actualidad a todos quienes integramos la sociedad peruana, complicando el normal desarrollo de la educación y generando actos repudiables para la sociedad.

A nivel de las instituciones educativas de nuestro país los líderes de gestión escolar muestran pasividad y falta de compromiso para asumir responsabilidades esperando la presión para cumplir actividades, lo que demuestra claramente la falta de persistencia y compromiso laboral de los docentes.

Esta investigación tiene como objetivo comprobar el nivel de Gestión Escolar y Compromiso Laboral docente de la IE “Micaela Bastidas” de Incahuasi, Cangallo - Ayacucho, 2018. Con la finalidad de comprobar la relación entre ambas variables de estudio y para lo cual se realizará una corroboración con estudios anteriores, con el propósito de fortalecer la investigación.

Hipótesis general: existe relación entre gestión escolar y compromiso laboral docente. En la tabla N° 01, del total de 21 docentes de la institución educativa pública “Micaela Bastidas” de Incahuasi, Cangallo – Ayacucho, 2018. Los mismos que representan al 100%, encuestados en relación a la Gestión Escolar y Compromiso Laboral Docente lo cual nos permite contrastar; se observa que el 52,4% (11) de los profesores perciben una regular gestión escolar en la institución; del mismo modo; 61,9% (13) profesores afirman estar de acuerdo con su compromiso laboral en beneficio de la institución educativa. Esta aseveración coincide con el estudio ejecutado por **García (2013)**, que concluyó. Que los docentes del estado de California presentan un alto nivel de Gestión Escolar y Compromiso Docente. Además, **López (2014)**, afirma que la cultura organizacional (gestión escolar) incide directa y significativamente en el grado de compromiso laboral de los docentes. Lo corrobora **Mesa (2014)** La gestión escolar debe fortalecer el funcionamiento adecuado dentro del marco de valores que orienten al mejor desenvolvimiento íntegro en las diferentes acciones de los estudiantes siempre con una actitud de fortalecimiento de metas y promoviendo

una convivencia armoniosa, autónoma que promueva tomar una opinión de manera personal que busque la mejora de las diferentes áreas teniendo oportunidad según la ley y políticas establecidas por el estado.

Hipótesis específica 1: Existe relación entre Gestión Escolar y Compromiso Afectivo. En la tabla N° 02, del total de 21 docentes de la institución educativa pública Micaela Bastidas de Incahuasi, Cangallo – Ayacucho, 2018. Los mismos que representan al 100%, encuestados en relación a la Gestión Escolar y Compromiso Afectivo lo cual nos permite contrastar; de los cuales, se observa que el 52,4% (11) de los profesores perciben una regular gestión escolar en la institución; del mismo modo; 57,1% (12) profesores manifiestan estar relativamente de acuerdo tener un compromiso afectivo hacia la institución educativa. De esta afirmación concuerda con **Funes (2013)**, que concluyó que la institución presenta un nivel alto del estado psicológico que define la relación entre una persona y una organización, presentando derivaciones respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla; recomendando que se mantenga el nivel alto del estado psicológico consolidando las técnicas utilizadas actualmente por el departamento de recursos humanos. Lo confirma **Meyer y Allen (1991)** el compromiso afectivo del personal en una institución es fundamental ya que permite la satisfacción según las perspectivas que el trabajador siente dentro de la organización.

Hipótesis específica 2: Existe relación entre Gestión Escolar y Compromiso de Continuidad. En la tabla N° 03, del total de 21 docentes de la institución educativa pública Micaela Bastidas de Incahuasi - Ayacucho, 2018. Los mismos que representan al 100%, encuestados en relación a la Gestión Escolar y Compromiso de Continuidad; lo cual nos permite contrastar; de los cuales, se observa que el 52,4% (11) de los profesores perciben una regular gestión escolar en la institución; del mismo modo; 57,1% (12) profesores manifiestan estar relativamente de acuerdo tener un compromiso de continuidad dentro de la institución educativa. Esta afirmación es concordante con **Ortiz (2013)** en su trabajo titulado Compromiso laboral y su importancia en el desempeño docente de la institución Pedro Labarthe de Lima. Concluye que: hay una correlación entre las variables de estudio motivación profesional con el desempeño docente

que se demuestra en el querer trabajar en la institución educativa por parte de los profesores. Lo corrobora **Pedroza (2013)**, que señala el compromiso de continuación de los empleados en una organización se manifiesta de manera que se presenta como efecto a la pérdida de tiempo en una organización por mantenerse logrando los objetivos trazados; a ello se suma el temor de quedarse fuera de la organización y dejarla significaría terminar con todo y quedarse sin empleo sumando a ella la exigencia de la sociedad.

Hipótesis específica 3: En la tabla N° 04, del total de 21 docentes de la institución educativa pública Micaela Bastidas de Incaaccay, Cangallo - Ayacucho, 2018. Los mismos que representan al 100%, encuestados en relación a la Gestión Escolar y Compromiso Normativo; lo cual nos permite contrastar; de los cuales, se observa que el 52,4% (11) de los profesores perciben una regular gestión escolar en la institución; del mismo modo; 57,1% (12) profesores afirmar estar relativamente de acuerdo cumplir con el compromiso normativo dentro de la institución educativa. Según **Quihue (2016)**, donde concluye la existencia de una correlación entre: el compromiso laboral y el desempeño docente en la institución educativa con Jornada escolar completa. Lo confirma **Funes (2013)**, donde señala que el compromiso normativo, orienta el área del compromiso emocional, ya que ambos están estrechamente relacionados e influyen en las actitudes del trabajador, esto permite que el trabajador se involucre y exprese un afecto de compromiso hacia la organización

Por último, esta investigación coadyuvará a que exista un estudio más profundo y se efectúen investigaciones en relación a la Gestión Escolar y Compromiso Laboral en las instituciones públicas

V. CONCLUSIONES

1. Existe relación entre Gestión Escolar y Compromiso Laboral docente en la Institución Educativa “Micaela Bastidas” de Incaraccay, Cangallo – Ayacucho, 2018. Puesto que los resultados de la tabla N° 01 demuestran que la gestión escolar no es considerada de importancia en la institución educativa, lo demuestra el nivel **regular** alcanzado; sin embargo, los docentes investigados están **de acuerdo** con el compromiso laboral dentro de la institución, porque los docentes asumen compromisos laborales en relación de la gestión escolar. Donde el $t_b = 0,685$ (coeficiente de correlación Tau_{bi} de Kendall) el que refleja un nivel alta correlación y el valor de p (nivel de significancia) es $p = 0,001 < 0,05$. (ver tabla 01)
2. Existe relación entre la Gestión Escolar y Compromiso Afectivo en la Institución Educativa “Micaela Bastidas” de Incaraccay, Cangallo-Ayacucho. De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 02, la gestión escolar no es considerada de importancia en la institución educativa, lo demuestra el nivel **regular** alcanzado; sin embargo, los docentes investigados están **relativamente de acuerdo** con el compromiso afectivo hacia la institución, donde los docentes expresan parcialmente su identidad para con la institución, porque los docentes no asumen compromisos en base a las relaciones personales y afectivas. Donde el valor de p (nivel de significancia) es $0,00 < 0,05$ y valor del coeficiente de correlación de Tau_{bi} de Kendall es **0,844** el que refleja un nivel alta correlación.
3. Existe relación entre la Gestión Escolar y Compromiso de Continuidad. en la Institución Educativa “Micaela Bastidas” de Incaraccay, Cangallo-Ayacucho. De los resultados obtenidos en la table 03, la gestión escolar no es considerada de importancia en la institución educativa, lo demuestra el nivel **regular** alcanzado; sin embargo, los docentes investigados están **relativamente de acuerdo** con el compromiso de continuidad dentro de la institución, donde los docentes expresan parcialmente su deseo de continuar o seguir laborando en la institución educativa. ($t_b = 0,695$; $p = 0,000 < 0,05$).

4. Existe relación entre Gestión Escolar y Compromiso Normativo en la Institución Educativa “Micaela Bastidas” de Incaraccay, Cangallo-Ayacucho, 2018. La gestión escolar según los resultados de la tabla N° 4, no es considerada de importancia en la institución educativa, lo demuestra el nivel **regular** alcanzado; sin embargo, los docentes investigados están **relativamente de acuerdo** con el cumplimiento del compromiso normativo dentro de la institución, porque los docentes cumplen su jornada laboral, y asumen parcialmente los compromisos en base a la normatividad vigente dentro y fuera de la institución educativa. ($t_b = 0,664$; $p = 0.001 < 0.05$).

VI. RECOMENDACIONES

1. A la unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo promover talleres de fortalecimiento de capacidades en relación al compromiso laboral y gestión escolar para mejorar la gestión pedagógica del docente en la institución educativa.
2. A los directores de las I.E. inculcar la identidad institucional dentro y fuera de la institución educativa asumiendo compromisos en beneficio de la misma.
3. Al equipo directivo implementar estrategias para la gestión escolar y asumir compromisos de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa.
4. A la unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo y equipo directivo de la Institución educativa promover talleres de fortalecimiento sobre las bases normativas en relación a la ley de la Reforma Magisterial, para el cumplimiento de los compromisos normativos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Carrasco, S. (2007). Metodología de la Investigación Científica. Lima: San Marcos.
- Funes (2013), en su tesis titulada “Compromiso Laboral en una Institución del Estado se determina el nivel de compromiso laboral de los colaboradores de una institución del Estado de Guatemala”. García (2013), en su tesis de maestría, denominada: “La gestión escolar y compromiso docente en instituciones públicas de educación primaria en Ensenada, Baja California”,
- Hernández R. y otros (2007). Metodología de la investigación. México D. F. Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A. de C.V.
- López (2014) en su trabajo de investigación titulada “Cultura organizacional y su incidencia en el grado de compromiso laboral de los docentes – UNSCH, Ayacucho”.
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1991). Los tres componentes y la conceptualización de compromisos con la organización. Examen de la Gestión de Recursos Humanos.
- Ministerio de Educación (2015). Compromisos de Gestión Escolar. Manual de Gestión escolar. Lima Perú. Pp. 1-88. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>.
- Ortiz (2013) “Compromiso laboral y su importancia en el desempeño docente de la institución Pedro Labarthe de Lima”.
- Peralta Gómez, A (2013) Compromiso laboral, discurso en la organización. Universidad Autónoma de Barcelona. España
- Pérez, Y. (2012) relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacútec – Ventanilla. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación Mención Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación en la universidad San Ignacio de Loyola.

Pérez (2013) tesis, “Impacto del compromiso laboral para el desarrollo empresarial en el sector hotelero en chincha de tipo cuantitativo.

Quihue (2016), tesis: “Compromiso laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública con jornada escolar completa María Parado de Bellido Cangallo. Ayacucho, 2016”.

Universidad Cesar Vallejo . (2015). Diseño y Desarrollo del proyecto de investigación. Lima - Trujillo

ANEXOS

Anexo N° 01: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ESCOLAR

Estimado profesor, este cuestionario tiene por objetivo recoger información sobre la gestión escolar de la Institución Educativa donde usted labora. Agradecemos su colaboración con la Investigación desarrollando el cuestionario de la gestión escolar. SEXO: (F) (M) EDAD: _____

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
 2. No deje preguntas sin contestar
 3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta
- 1 = Muy baja; 2 = Baja; 3 = Regular; 4 = Alta y 5 = Muy alta.**

GESTIÓN ESCOLAR	VALORACIÓN				
GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES	1	2	3	4	5
1. Conduce de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno; y la orienta hacia el logro de metas de aprendizaje.					
2. Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.					
3. Promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones, y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.					
4. Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente					
5. Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación					
6. Promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.					
7. Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.					
8. Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.					
9. Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas					

de aprendizaje trazadas por la institución educativa, bajo un enfoque orientado a resultados.					
10. Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.					
11. Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.					
12. Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.					
13. Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.					
14. Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.					
ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES	1	2	3	4	5
15. Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, Orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.					
16. Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes, y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.					
17. Estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.					
18. Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular y en articulación con la propuesta curricular regional.					
19. Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.					
20. Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.					
21. Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.					

CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene por objetivo medir el **compromiso laboral** de los docentes de la IEP. Les agradeceremos la veracidad del caso en sus respuestas ya que va a coadyuvar en la obtención de resultados fidedignos que permitan tomar acciones en el mejoramiento integral de la institución. Este es un cuestionario anónimo y con fines de investigación. A continuación, le solicitamos tenga la amabilidad de marcar la alternativa que mejor refleje su opinión sobre los siguientes ítems:

Sexo masculino () Femenino (.....)

Años de trabajo en la Institución: De 0 a 1 año () De 1 a 2 años() De 2 a 3 años()
De 3 años a más()

Edad: De 18 a 23__ De 24 a 29__ De 30 a 35__ De 36 a más _

1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Relativamente de acuerdo. 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo

Ítems	1	2	3	4	5
1. Tengo confianza en los valores de la institución.					
2. Cuento con otras o diversas opciones de trabajo.					
3. Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.					
4. Me he integrado plenamente con la institución.					
5. He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.					
6. Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.					
7. Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.					
8. He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.					
9. Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo fuera de la IE					
10. Esta institución tiene un gran significado para mí.					
11. Tengo una sensación de deuda con la institución.					
12. Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.					
13. Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.					
14. Siento apego emocional a la institución.					
15. Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.					
16. Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.					
17. Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.					
18. Sería duro para mí dejar esta institución.					
19. Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.					
20. Soy leal a la institución.					

21. Tengo la obligación de permanecer en la institución.					
--	--	--	--	--	--

Gracias por tu colaboración.

ANEXO N° 02:VALIDACION DE INSTRUMENTOS

GESTION ESCOLAR																								
N°	Gestion de las condiciones para la mejora de los aprendizajes														SUB-total	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.						sub total	TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		15	16	17	18	19	20			21
1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	65	5	5	5	4	5	5	5	34	99
2	3	3	3	4	4	2	2	4	2	4	3	3	3	4	44	4	4	3	4	3	4	3	25	69
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	5	4	4	4	4	4	4	29	86
4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	47	3	4	4	3	3	4	4	25	72
5	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	45	2	4	3	3	4	3	3	22	67
6	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	63	5	5	5	4	4	4	4	31	94
7	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	65	5	5	5	4	5	5	5	34	99
8	3	3	3	4	4	2	2	4	2	4	3	3	3	4	44	4	4	3	4	3	4	3	25	69
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	5	4	4	4	4	4	4	29	86
10	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	47	3	4	4	3	3	4	4	25	72
11	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	45	2	4	3	3	4	3	3	22	67
12	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	63	5	5	5	4	4	4	4	31	94
13	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	65	5	5	5	4	5	5	5	34	99
14	3	3	3	4	4	2	2	4	2	4	3	3	3	4	44	4	4	3	4	3	4	3	25	69
15	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	5	4	4	4	4	4	4	29	86
16	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	47	3	4	4	3	3	4	4	25	72
17	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	45	2	4	3	3	4	3	3	22	67
18	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	63	5	5	5	4	4	4	4	31	94
19	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	47	3	4	4	3	3	4	4	25	72
20	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	45	2	4	3	3	4	3	3	22	67
21	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	63	5	5	5	4	4	4	4	31	94
PEARSON	0.95	0.87	0.88	0.88	0.59	0.57	0.88	0.81	0.86	0.54	0.93	0.95	0.73	0.77		0.86	0.88	0.93	0.70	0.72	0.73	0.83		
VALIDACION	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V	V	V	V	V	V	V		

COMPROMISO LABORAL																								TOTAL	
	COMPROMISO AFECTIVO							\$1	COMPROMISO DE CONTINUIDAD							\$2	COMPROMISO NORMATIVO								\$3
	1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12	13	14		15	16	17	18	19	20	21		
1	4	2	4	2	2	5	3	22	3	4	4	1	5	4	4	25	2	3	5	4	2	5	2	23	70
2	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	2	4	3	4	25	2	4	4	4	4	4	3	25	78
3	5	4	5	5	2	4	5	30	3	4	4	2	5	4	4	26	2	4	5	4	4	5	4	28	84
4	4	3	4	3	3	4	5	26	3	4	2	1	1	4	3	18	2	2	5	2	2	4	4	21	65
5	4	4	4	4	3	5	5	29	4	5	4	3	5	5	5	31	3	3	5	5	4	5	4	29	89
6	5	4	5	2	5	5	4	30	5	5	4	2	5	4	4	29	4	1	5	5	4	5	4	28	87
7	4	2	4	2	2	5	3	22	3	4	4	1	5	4	3	24	2	3	3	4	2	5	4	23	69
8	4	4	4	4	4	5	2	27	4	4	4	2	4	3	3	24	2	4	4	4	4	4	4	26	77
9	5	4	5	5	2	4	5	30	3	4	4	2	5	4	4	26	2	3	5	4	4	5	4	27	83
10	4	5	4	3	3	4	4	27	3	4	2	1	1	4	3	18	2	4	4	2	2	4	1	19	64
11	4	4	4	4	3	5	4	28	4	5	4	3	5	5	2	28	3	3	5	5	4	5	4	29	85
12	5	4	5	4	5	5	3	31	5	5	4	2	5	4	4	29	4	3	3	5	4	5	2	26	86
13	4	2	4	2	2	5	2	21	3	4	4	1	5	4	2	23	2	2	3	4	2	5	3	21	65
14	4	3	4	4	4	5	5	29	4	4	4	2	4	3	3	24	2	4	4	4	4	4	4	26	79
15	5	2	5	5	2	4	3	26	3	4	4	2	5	4	2	24	2	2	3	4	4	5	2	22	72
16	4	3	4	3	3	4	3	24	3	4	2	1	1	4	4	19	2	2	3	2	2	4	2	17	60
17	4	4	4	4	3	3	5	27	4	5	4	3	5	5	2	28	3	5	5	5	4	5	2	29	84
18	5	4	5	4	5	5	5	33	5	5	4	3	5	4	2	28	4	3	3	5	4	5	2	26	87
19	4	2	4	3	3	4	5	25	3	4	2	1	1	4	3	18	2	2	4	2	2	4	2	18	61
20	4	4	4	4	3	5	4	28	4	5	4	3	5	5	4	30	3	5	4	5	4	5	4	30	88
21	5	4	5	3	5	5	4	31	5	5	4	3	5	4	5	31	4	2	4	5	4	5	2	26	88
PEARSON	0.48	0.61	0.48	0.46	0.46	0.31	0.33		0.75	0.77	0.73	0.89	0.74	0.29	0.29		0.71	0.30	0.32	0.88	0.89	0.58	0.33		
VALIDACION	V	V	V	V	V	V	V		V	V	V	V	V	V	V		V	V	V	V	V	V	V		

RESULTADOS DE PRUEBA DE CONFIABILIDAD GESTION ESCOLAR

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	21	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	21	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,968	,973	21

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	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	77,05	145,648	,943	.	,964
P2	77,00	145,900	,858	.	,965
P3	76,86	139,029	,859	.	,965
P4	76,33	152,433	,869	.	,966
P5	76,90	152,990	,551	.	,968
P6	76,81	151,262	,526	.	,969
P7	77,38	139,348	,864	.	,965
P8	76,90	149,090	,787	.	,966
P9	76,81	140,862	,834	.	,965
P10	76,67	154,633	,509	.	,968
P11	76,67	143,933	,917	.	,964
P12	77,19	150,862	,947	.	,965
P13	77,00	154,300	,708	.	,967
P14	76,52	149,262	,745	.	,966
P15	76,76	137,690	,833	.	,966
P16	76,33	152,433	,869	.	,966
P17	76,67	143,933	,917	.	,964
P18	77,05	154,348	,682	.	,967
P19	76,86	151,029	,691	.	,967
P20	76,71	152,414	,706	.	,967
P21	76,86	149,029	,816	.	,966

El análisis de confiabilidad sometida a la variable **Gestión Escolar** en una muestra de 21 elementos nos arrojó como resultado estadístico alfa de Cronbach 0,968, lo cual en los niveles de confiabilidad de muy alta, esto quiere decir que los niveles de aplicación es confiable.

RESULTADOS DE PRUEBA DE COMPROMISO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	21	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	21	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,875	,889	21

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	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	72,86	96,029	,444	.	,871
P2	73,76	90,090	,541	.	,867
P3	72,86	96,029	,444	.	,871
P4	73,67	92,333	,380	.	,872
P5	73,95	91,548	,370	.	,873
P6	72,67	97,133	,250	.	,875
P7	73,24	94,690	,237	.	,878
P8	73,48	89,262	,715	.	,862
P9	72,81	93,062	,745	.	,866
P10	73,57	89,357	,687	.	,863
P11	75,24	86,690	,876	.	,857
P12	73,10	79,690	,649	.	,864
P13	73,14	97,329	,239	.	,875
P14	73,86	95,729	,201	.	,878
P15	74,62	89,548	,669	.	,863
P16	74,14	95,229	,195	.	,880
P17	73,10	95,790	,245	.	,876
P18	73,19	82,262	,856	.	,853
P19	73,86	84,129	,869	.	,854
P20	72,52	95,062	,549	.	,869
P21	74,19	94,562	,235	.	,878

El análisis de confiabilidad sometida a la variable **Compromiso laboral docente** en una muestra de 21 elementos nos arrojó como resultado estadístico alfa de Cronbach 0,875, lo cual en los niveles de confiabilidad de muy alta, esto quiere decir que los niveles de aplicación es confiable.

GESTION ESCOLAR

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
pregunta 1	,322	21	,000	,753	21	,000
pregunta2	,323	21	,000	,750	21	,000
pregunta3	,234	21	,004	,837	21	,003
pregunta4	,422	21	,000	,599	21	,000
pregunta5	,252	21	,001	,796	21	,001
pregunta6	,424	21	,000	,670	21	,000
pregunta7	,218	21	,011	,850	21	,004
pregunta8	,252	21	,001	,796	21	,001
pregunta9	,220	21	,009	,852	21	,005
pregunta10	,310	21	,000	,784	21	,000
pregunta11	,217	21	,011	,799	21	,001
pregunta12	,348	21	,000	,640	21	,000
pregunta13	,422	21	,000	,599	21	,000
pregunta14	,245	21	,002	,809	21	,001
pregunta15	,291	21	,000	,784	21	,000
pregunta16	,422	21	,000	,599	21	,000
pregunta17	,217	21	,011	,799	21	,001
pregunta18	,397	21	,000	,620	21	,000
pregunta19	,277	21	,000	,797	21	,001
pregunta20	,342	21	,000	,757	21	,000
pregunta21	,277	21	,000	,797	21	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

COMPROMISO LABORAL

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
pregunta 1	,422	21	,000	,599	21	,000
pregunta2	,351	21	,000	,774	21	,000
pregunta3	,422	21	,000	,599	21	,000
pregunta4	,258	21	,001	,873	21	,011
pregunta5	,253	21	,001	,846	21	,004
pregunta6	,357	21	,000	,713	21	,000
pregunta7	,228	21	,006	,846	21	,004
pregunta8	,295	21	,000	,774	21	,000
pregunta9	,397	21	,000	,620	21	,000
pregunta10	,492	21	,000	,484	21	,000
pregunta11	,215	21	,012	,808	21	,001
pregunta12	,383	21	,000	,592	21	,000
pregunta13	,342	21	,000	,757	21	,000
pregunta14	,231	21	,005	,875	21	,012
pregunta15	,379	21	,000	,687	21	,000
pregunta16	,184	21	,060	,920	21	,089
pregunta17	,243	21	,002	,796	21	,001
pregunta18	,310	21	,000	,755	21	,000
pregunta19	,422	21	,000	,599	21	,000
pregunta20	,422	21	,000	,599	21	,000
pregunta21	,306	21	,000	,765	21	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANALISIS DE FIABILIDAD

La validez del instrumento aplicado se dio en función a datos reales aplicado a docentes de la IE Micaela bastidas de Incaraccay del distrito y provincia de Cangallo, periodo escolar 2018, para la confiabilidad del instrumento se aplicó el coeficiente de alpha de Cronbach. Lo que arrojó un resultado de 0,968 para la variable gestión escolar y 0,875 para el compromiso laboral, los mismos significan que presentan una consistencia interna de nivel elevado y aceptable, respectivamente

Según **Hernández Sampieri** el coeficiente de alpha de Cronbach tiene la siguiente correlación o coeficiente:

- ♣ 0.25 indica baja confiabilidad
- ♣ 0.50, la fiabilidad es media o regular
- ♣ si supera el 0.75 es aceptable
- ♣ Mayor a 0.90 es elevada

ANEXO N° 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión Escolar y Compromiso Laboral Docente en la Institución Educativa Pública “Micaela Bastidas” de Incaraccay, Cangallo - Ayacucho, 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODOS
<p>General ¿Cuál es la relación existente entre la Gestión Escolar y Compromiso Laboral de la Institución Educativa Pública con básica regular “Micaela Bastidas” de Incaraccay, Cangallo - Ayacucho?</p> <p>Específico</p> <p>a) ¿Cuál es la relación existente entre la Gestión Escolar y Compromiso afectivo de los Docentes de la Institución Educativa Pública con básica regular “Micaela Bastidas” de Incaraccay, Cangallo-Ayacucho, 2018.?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación existente entre la Gestión Escolar y Compromiso de continuidad de Docentes de Institución Educativa Pública con básica regular “Micaela Bastidas” de Incaraccay, Cangallo -Ayacucho, 2018?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación existetente entre la Gestión Escolar y Compromiso normativo de Docentes de Institución Educativa Pública con básica regular “Micaela Bastidas” de Incaraccay, Cangallo - Ayacucho, 2018 ?</p>	<p>General Determinar la relación existente entre la Gestión Escolar y Compromiso Laboral de la Institución Educativa Pública con básica regular “Micaela Bastidas” de Incaraccay, Cangallo - Ayacucho</p> <p>Específico</p> <p>a) Establecer la relación existente entre la Gestión Escolar y Compromiso afectivo de los Docentes de la Institución Educativa Pública con básica regular “Micaela Bastidas” de Incaraccay, Cangallo - Ayacucho, 2018.</p> <p>b) Identificar la relación existente entre la Gestión Escolar y Compromiso de continuidad de Docentes de la Institución Educativa Pública con básica regular “Micaela Bastidas” de Incaraccay, Cangallo- Ayacucho, 2018.</p> <p>c) Establecer la relación que existe entre la Gestión escolar y Compromiso normativo de Docentes de la Institución Educativa Pública con básica regular “Micaela Bastidas” de Incaraccay, Cangallo Ayacucho, 2018.</p>	<p>General Existe relación entre la Gestión escolar y Compromiso laboral de la Institución Educativa Pública con básica regular “Micaela Bastidas” de Incaraccay, Cangallo - Ayacucho</p> <p>Específico</p> <p>a) Existe relación entre la Gestión Escolar y Compromiso afectivo de los Docentes de la Institución Educativa Pública con básica regular “Micaela Bastidas” de Incaraccay, Cangallo - Ayacucho, 2018.</p> <p>b) Existe relación entre la Gestión Escolar y Compromiso de continuidad de Docentes de la Institución Educativa Pública con básica regular “Micaela Bastidas” de Incaraccay, Cangallo - Ayacucho, 2018.</p> <p>d) Existe relación entre la Gestión Escolar y Compromiso normativo de Docentes de la Institución Educativa Pública con básica regular “Micaela Bastidas” de Incaraccay, Cangallo - Ayacucho, 2018.</p>	<p>VARIABLE 1 Gestión escolar DIMENSIONES</p> <ol style="list-style-type: none"> Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. <p>VARIABLE 2 Compromiso laboral DIMENSIONES</p> <ol style="list-style-type: none"> Compromiso afectivo Compromiso de continuidad. Compromiso normativo 	<p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO Cuestionario.</p> <p>Ficha de observación.</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS: A nivel descriptivo: tablas de contingencia.</p> <p>A nivel inferencial: Estadígrafo de la prueba de Tau b de Kendall.</p>	<p>ENFOQUE: Cuantitativa</p> <p>NIVEL: Descriptivo.</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: No experimental</p> <p>DISEÑO: Descripción correlacional.</p> <p>POBLACIÓN: 21 docentes de Nivel del distrito de Cangallo.</p> <p>MUESTRA: abarca al 100% de docentes, (censo) que representa 25 docentes de Educación Inicial.</p> <p>TIPO DE MUESTREO: No probabilístico.</p>

ANEXO N° 4.



“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL”

LA QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MICAELA BASTIDAS” DE INCARACCAY DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE CANGALLO, REGION AYACUCHO, OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA DE AUTORIZACION:

A la Prof. Maria ESCRIBA MITMA con DNI N° 43342780, quien realizo la recopilación de datos, mediante la técnica de la encuesta utilizando como instrumento el cuestionario, para la realización de la tesis titulada “GESTION ESCOLAR Y COMPROMISO LABORAL DOCENTE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA “MICAELA BASTIDAS” DE INCARACCAY, CANGALLO – AYACUCHO, 2018, para optar el grado de Magister en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo; en esta Institución educativa “Micaela Bastidas” de Incaraccay del distrito y Provincia de Cangallo, región de Ayacucho, previa solicitud de la interesada y la autorización correspondiente. Dicho cumplimiento lo realizo en el mes de mayo del 2018

Se le expide la presente a pedido de la parte interesada para los fines que estime por conveniente.

Cangallo, mayo del 2018.



ANEXO N° 05 GALERIA FOTOGRAFICA







ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, **MOLINA GALLEGOS, DANIEL** docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: “**GESTIÓN ESCOLAR Y COMPROMISO LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MICAELA BASTIDAS" DE INCARACCAY, CANGALLO-AYACUCHO- 2018**” de la estudiante **ESCRIBA MITMA, MARÍA**, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 13 de agosto 2018.





Dr. MOLINA GALLEGOS DANIEL

DNI: 42510432



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo MARIN ESCRIBA HITMA, identificado con DNI N° 43342780
egresado del Programa Académico de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Escuela
de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , no autorizo () la divulgación y comunicación
pública de mi trabajo de investigación titulado
"GESTIÓN ESCOLAR Y COMPROMISO LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PÚBLICA "MICAELA BASTIDAS" DE INCARACAY, CONGALLO - AYACUCHO,
2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según
lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33
Fundamentación en caso de no autorización:


FIRMA

DNI: 43342780



Trujillo 25 de AGOSTO del 20 18