



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Gestión educativa y compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED
04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Br. Nery Cucho de la Cruz (ORCID: 0000-0002-0856-0067)

ASESOR:

Mg. Pedro Félix Novoa Castillo (ORCID: 0000-0003-2186-7458)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA- PERÚ

2019

Dedicatoria

Se dedica este preciado trabajo a mis familiares que con tanto amor y comprensión han apoyado mi esfuerzo, en esta larga tarea llena de satisfacciones.

Agradecimiento

Se agradece al Dr. César Acuña Peralta, Rector fundador de la Universidad Cesar Vallejo, por permitirnos continuar nuestros estudios.

A mi asesor Mgg. Pedro Novoa, por sus acertadas orientaciones a fin de que logre un estudio confiable científicamente.



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): CUCHO DE LA CRUZ, NERY

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Educación Con Mención en Docencia y Gestión Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN EDUCATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 04, UGEL 01 SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2019

Fecha: 17 de abril de 2019

Hora: 10:15 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Hugo Agüero Alva

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Felipe Guizado Oscco

Firma: 

VOCAL: Mg. Pedro Félix Novoa Castillo

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobada por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Mejorar la redacción según normas APA

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Nery Cucho de la Cruz, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Educativa, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado "Gestión Educativa y Compromiso organizacional en las II.EE. de la RED 04, UGEL SJM, Lima, 2019", presentada, en 90 folios para la obtención del grado académico de Maestra en gestión pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 12 de enero del 2019



Nery Cucho de la Cruz
DNI N° 08382562

Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento a ustedes mi tesis titulada “Gestión Educativa y Compromiso organizacional en las II.EE. de la RED 04, UGEL SJM, Lima, 2019”, cuyo objetivo fue: determinar la relación existente entre Gestión Educativa y Compromiso organizacional en las II.EE. de la RED 04, UGEL SJM, Lima, 2019, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestra

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene a realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, el problema, la justificación, hipótesis y los objetivos. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos.

El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La autora

Índice

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.4 Formulación del problema	32
1.5 Justificación	33
1.6 Hipótesis	33
1.7 Objetivos	34
II. Método	
2.1 Diseño de investigación	37
2.2 Operacionalización de variables,	38
2.3. Población, muestra y muestreo	40
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	42
2.5. Métodos de análisis de datos	46

2.6. Aspectos éticos	46
III. Resultados	
3.1. Resultados descriptivos	49
3.2. Resultados correlacionales	58
IV. Discusión	64
V. Conclusiones	68
VI. Recomendaciones	71
VII. Referencias	73
Anexos	78
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 3: Certificados de validación de instrumentos	
Anexo 4: Base de datos y resultados de prueba de confiabilidad	

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable gestión educativa	39
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable compromiso organizacional	40
Tabla 3. Población y muestra de estudio	41
Tabla 4. Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento gestión educativa	44
Tabla 5. Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento compromiso organizacional	44
Tabla 6. Interpretación del coeficiente de confiabilidad	45
Tabla 7. Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la gestión administrativa	45
Tabla 8. Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide compromiso organizacional	45
Tabla 9. Distribución de frecuencias en la gestión institucional	49
Tabla 10. Distribución de frecuencias en la gestión pedagógica	50
Tabla 11. Distribución de frecuencias en la gestión administrativa	51
Tabla 12. Distribución de frecuencias en la gestión comunitaria	52
Tabla 13. Distribución de frecuencias en la gestión educativa	53
Tabla 14. Distribución de frecuencias en el compromiso organizacional	54
Tabla 15. Distribución de frecuencias en afectivo	55
Tabla 16. Distribución de frecuencias en continuo	56
Tabla 17. Distribución de frecuencias en normativo	57
Tabla 18. Prueba de correlación de Spearman: Gestión educativa y compromiso organizacional	58

Tabla 19.	Prueba de correlación de Spearman: Gestión institucional y compromiso organizacional	59
Tabla 20.	Prueba de correlación de Spearman: Gestión pedagógica y compromiso organizacional	60
Tabla 21.	Prueba de correlación de Spearman: Gestión administrativa y compromiso organizacional	61
Tabla 22.	Prueba de correlación de Spearman: Gestión comunitaria y compromiso organizacional	62

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Nivel de la gestión institucional	49
Figura 2. Nivel de la gestión pedagógica	50
Figura 3. Nivel de la gestión administrativa	51
Figura 4. Nivel de la gestión comunitaria	52
Figura 5. Nivel de la gestión educativa	53
Figura 6. Nivel de compromiso organizacional	54
Figura 7. Nivel de afectivo	55
Figura 8. Nivel de continuo	56
Figura 9. Nivel de normativo	57

Resumen

La presente investigación titulada: Gestión Educativa y Compromiso organizacional en las II.EE. de la RED 04, UGEL SJM, Lima, 2019, tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre la Gestión Educativa y Compromiso organizacional en las II.EE. de la RED 04, UGEL SJM, Lima, 2019". Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables Gestión Educativa y Compromiso organizacional. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios tienen validez y confiabilidad.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental transversal. La población estuvo formada por 197 docentes del nivel secundario en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019y el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Los resultados evidencian una relación estadísticamente significativa, alta ($r_s = 0,750$, $p < 0.05$) y directamente proporcional, entre gestión educativa y compromiso organizacional en las II.EE. de la RED 04, UGEL SJM, Lima, 2019.

Palabras claves: Gestión institucional, compromiso organizacional

Abstract

The present research entitled: Educational Management and Organizational Commitment in the II.EE. of RED 04, UGEL SJM, Lima, 2019, had as a general objective to determine the relationship between Educational Management and Organizational Commitment in the II.EE. of the RED 04, UGEL SJM, Lima, 2019 ". The instruments used were questionnaires on a Likert scale for the variables Educational Management and Organizational Commitment. These instruments were subjected to the respective analysis of reliability and validity, which determined that the questionnaires have validity and reliability.

The method used was hypothetical deductive, the type of research was basic, correlational level, quantitative approach; of non-experimental transversal design. The population was formed by 197 teachers of the secondary level in the Educational Institutions of RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019 and the sampling was non-probabilistic. The technique used to collect information was a survey and the data collection instruments were questionnaires that were duly validated through expert judgments and their reliability through the Cronbach's Alpha reliability statistic.

The results show a statistically significant relationship, high ($r_s = 0.750$, $p < 0.05$) and directly proportional, between educational management and organizational commitment in the II.EE. of RED 04, UGEL SJM, Lima, 2019.

Keywords: Institutional management, organizational commitment

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

Europa, países como Francia, existe una gran centralización donde las decisiones pedagógicas importantes las toma el Ministerio de Educación. Así como en los países de régimen comunista, donde las decisiones las toman los gobiernos regionales. En los países nórdicos, la gestión educativa está a cargo de los municipios, condados, o administraciones, mientras en España la responsabilidad es asumida por el gobierno y la sociedad, siendo la gestión descentralizada.

Países como Holanda, Bélgica y España tienen Instituciones educativas con participación del sector privado, sin desligarse de las pautas del gobierno, y en una proporción significativa Instituciones educativas privadas autofinanciadas por el grupo familiar.

La administración de la praxis educativa es muy diversa, pero tienen un aspecto en común que es el déficit para cumplir los objetivos en cuanto a la preparación de los alumnos. Solo Finlandia logra resaltar en este aspecto.

A nivel internacional, observamos la necesidad por realizar mejoras en la educación, para esto, es de gran importancia una adecuada gestión educativa la cual tiene mucho por transformar priorizando el clima laboral en el campo educativo.

En América Latina la gestión educativa esta apenas germinando, Norteamérica en los años cincuenta, en los ochenta en América Latina siguen en un proceso de constantes cambios y consolidación motivo por el cual se han estado copiando modelos extranjeros para su aplicación en el campo educativo.

Instituciones internacionales como la UNESCO plantea que la gestión debe transformar y dinamizar los sistemas educativos, de tal forma que la población en su conjunto tenga la posibilidad de recibir una educación acorde a los nuevos desafíos de este mundo globalizado sobre la base de los valores humanos, socioculturales y éticos.

Debido a estos constantes cambios que afectan a las organizaciones y a los diferentes actores de la educación, la gestión pedagógica por su complejidad depende de los enfoques teóricos, que son llevados a la acción a través de modelos (Juan Casassus)

Estos modelos fueron desarrollando a través de los años marcando pautas y complementándose, se evidencio por los años cincuenta, sesenta y

comienzo del setenta, el modelo Normativo donde primaba lo cuantitativo donde el interés primordial era la expansión cuantitativa del servicio educativo.

Seguidamente se dio el modelo Prospectivo desde los inicios del setenta hasta la mitad de los setenta donde se puede observar algunos intentos de reformas, principalmente en países como Perú, Chile, Cuba, Colombia y Nicaragua, como la implementación de las micro planificaciones, los mapas escolares y las proyecciones, elementos importantes para la gestión de recursos humanos, se va tomando en cuenta algunos resultados de investigación que le va dando una pincelada de carácter cualitativo , pero a pesar de todos estos esfuerzos aún mantenía su característica cuantitativa.

A inicios de los ochenta, es más estratégico con la aplicación de normas, con características propias de una organización, se va tomando en cuenta los medios para el logro de las proyecciones, articula los elementos de recursos humanos, materiales y financieros. En los años noventa se establece la implementación del diagnóstico FODA implica determinar las características internas y externas en una Institución Educativa, punto de partida para proyectar el accionar a corto, mediano y largo plazo el entorno educativo.

Otro aspecto importante en esta etapa es la proyección, la mirada a futuro de lo que es y debe ser de una escuela a través de una misión y visión, consolidándose la planificación Estratégica en la práctica para proyectar y administrar el quehacer educativo, enfoque que se ve afectado por la crisis financiera quebrándose el proceso integrador de la planificación, dando lugar a la descentralización educativa ,con diferentes lugares y entidades planificadoras, surgiendo así el enfoque Estratégico situacional.

La Calidad Total es otro modelo de gestión que se dio por los inicios del año noventa donde se da énfasis a la calidad en la organización, identificándose al usuario, sus necesidades y la preocupación por los resultados del proceso educativo, a través de diferentes acciones como; reducir los costos, mayor flexibilidad administrativa, una mejora continua de los diferentes actores educativos, se prioriza el acompañamiento, control, seguimiento a fin de corregir errores y acrecentar aciertos en el proceso educativo.

En los noventa y en el marco de la competencia global, con dinamismo en que ha evolucionado la sociedad del conocimiento los resultados no son satisfactorios se exige un cambio cualitativo radical, un rediseño de los procesos educativos, surgiendo la necesidad de una Reingeniería educativa.

A fines de los noventa, se aprecia una gestión donde se da importancia a la comunicación a la distribución de roles, a una gestión democrática donde prima el consenso, con responsabilidades compartidas, dentro de un trabajo cooperativo, donde cada uno de los actores de la educación se integra de manera activa.

Cada uno de los modelos tiene una mirada diferente, de lo que es una Gestión educativa, ha seguido un proceso de desarrollo, con aciertos y errores, pasando de una planificación orientada al crecimiento cuantitativo, burocrática, autoritaria centralizada, proceso más orientados en la enseñanza que en el aprendizaje se evidencia una falta de sistematización de instrumentos y técnicas, que deben ser aplicados en los distintos niveles educativos, sin romper su vinculación e interacción entre ellos, tal es el caso que se nota un divorcio entre la educación secundaria y el nivel superior, siendo que la Educación Básica Regular, contempla en nuestros días una educación formativa, mientras que en el nivel superior es solo cognitiva y cuantitativa.

Se habla del modelo GESEDUCA, ó modelo para armar, modelo que se a experimentado en Chile, Venezuela y Argentina, donde el principal objetivo es desarrollar y potencializar la Gestión educativa a través de diferentes acciones como: Fortalecer Las capacidades de gestión de los directivos, en nuevas formas de planificación estratégica, a través de talleres y capacitaciones, la descentralización del sistema, permitiendo la autonomía descentralizada, el compromiso y responsabilidad de los resultados.

Debido a los debates de la mesa de trabajo de la Asamblea del Plan Nacional Decenal , Colombia 2006- 2016 , dando como resultado cinco líneas de acción: fortalecimiento de la gestión y el liderazgo, articulación de los diferentes sectores como el ministerio, la departamental , las regiones municipalidad e instituciones, la transparencia del sistema educativo, la inducción y formación en los desempeños y una cultura de selección y evaluación como política de mejoramiento para lograr los objetivos propuestos al 2021,

A nivel nacional, el sector educativo está sufriendo muchos cambios, nuestro país adolece de un modelo de gestión educativa que responda a nuestra realidad nacional y necesidades de nuestros pueblos, estamos experimentando modelos de gestión de otros países, sin resultados que convenzan, agotando al maestro peruano con múltiples cambios y ensayos, aun así, cabe resaltar la disposición a todo cambio de maestros identificados y comprometidos con la educación peruana.

El Estado a través de la máxima entidad educativa (MINEDU) está concentrado, ocasionando que la administración por parte de los directores de los centros educativos del Perú se debilite. Se están planteando normas a largo plazo, a través del Proyecto Educativo Nacional, pero no están del todo implementadas en las instituciones educativas. Si bien es cierto que desde el 2017 esta variable se ha ido implementando aún existen muchas debilidades que afectan los ideales que se han planteado, porque cada quinquenio de gobierno estipula sus filosofías educativas con la finalidad de evaluar la eficiencia de la administración y de los encuentros educativos realizados al interior de las institución, motivo por el cual no se logra una gestión educativa con cambios sustanciales. A manera de ejemplo existen 21,000 plazas pobladas por docentes en proceso de nombramiento (El Peruano, 2018). Eso quiere decir que aproximadamente el 91% de los profesores están en proceso de nombramiento (contratados) y como se sabe ellos no alcanzan la primera escala. Así mismo otro detalle es la parte física de la IIEE, y el bajo presupuesto de solo 3%.. Debemos tomar en cuenta que una adecuada gestión educativa sirve como estrategia en los procesos gerenciales de los planteles educativos, el cual traerá como consecuencia el buen clima laboral de sus trabajadores, por tal motivo adquirirá una relevante importancia en el trabajo pedagógico. Esto constituye la clave fundamental para lograr un mejor desarrollo y maximizar la educación pública en el Perú. Por otro lado, el Compromiso organizacional es predominante en toda organización que buscan encaminar la gestión siendo esta variable un factor destacable en la gestión englobando todas las actividades del proceso administrativo de forma organizada. La situación negativa afecta el compromiso organizacional al interior de las instituciones, donde se deben ejecutar acciones para fortalecer las relaciones interpersonales en el plantel, un trabajo colegiado dirigido por docentes y administrativos, para un

saludable clima y estrechar lazos que conlleven a buenas relaciones interpersonales.

A nivel local se observa que no hay buena gestión educativa y ello se ve reflejado en las bajas notas de los alumnos en las evaluaciones censales, cuando no hay buen clima laboral en la institución educativa entre todos sus integrantes repercute de manera negativa en los alumnos. Las malas relaciones interpersonales conllevan a un compromiso negativo que originan que los procesos de evaluación sean negativos.

En las II.EE. de la RED 04, UGEL 01 SJM, Lima, se ha observado problemas en gestión educativa y como esto puede afectar el compromiso organizacional en las instituciones, podríamos mencionar entre otros: la inequidad en el trato con el personal docente, administrativo, la falta de consideración hacia los otros, poca confianza y lealtad entre la plana jerárquica y profesores y demás personal de las escuelas públicas, lo que se traduce en un compromiso poco armonioso.

A partir de esta problemática se realizó el estudio para observar la conexión entre Gestión educativa y Compromiso organizacional y que tanto esto afecta a los profesores ubicados en la II.EE. RED 04, Ugel 01 SJM, para generar alternativas posibles de solución que pudieran ayudar en el mejoramiento de la educación, fortaleciendo la gestión y encaminándonos de esta manera a la tan ansiada calidad en la educación.

1.2. Trabajos previos

En este trabajo de indagación se apoyó a estudios y aportaciones previas de algunos conocedores del tema, hechos en diferentes latitudes, como se detalla seguidamente desarrollados en la discusión del presente trabajo.

1.2.1 Trabajos previos internacionales.

Delgado (2016). En su tesis doctoral titulada: *Gestión Educativa y compromiso organizacional*. Universidad de Granada Bogotá Colombia. Propósito definir la imbricación entre gestión educativa y el compromiso organizacional. Se utilizó paradigma cuantitativo, investigación fundamental, nivel correlacional; diseño *ex post facto*: transversal. Se conformó a través de muestreo probabilístico 160 personas. Las técnicas empleadas la indagación la encuestas, y el cuestionario

debidamente validados y determinados su confiabilidad con el alpha de Cronbach. Concluyendo una correlación significativa ($r_s = 0,845$, $p < 0,05$), entre la gestión educativa y el compromiso organizacional.

De acuerdo al tesista se pudo determinar una correlación significativa entre gestión educativa y compromiso organizacional, siendo que una buena gestión es la vía al mejoramiento educativo que se da a través de un compromiso organizacional, donde el director es capaz de conducir acertadamente las relaciones entre los docentes, motivando un trabajo en equipo, velando por un buen clima escolar y abriendo espacios de participación.

Porras (2015) titulado su trabajo: "*La gestión educativa y el compromiso organizacional en los centros educativos de educación inicial, básica y media del municipio de Villavicencio, Colombia*". El propósito general analizar la concatenación entre la gestión educativa y compromiso institucional en los centros educativos del estado de educación inicial, básica y media del municipio de Villavicencio, Colombia. Metodológicamente, se aplicó el paradigma cuantitativo; descriptiva, diseño *ex post facto*: transversal. La constituyó las 52 instituciones educativas públicas la población, con 2.657 docentes, seleccionado de acuerdo a características particulares. El autor empleó las encuestas y los instrumentos aplicados fueron los cuestionarios, el cual estuvieron debidamente validados y determinado su confiabilidad con el Alpha de Cronbach. Se presenta la correlación significativa ($r_s = 0,719$ $p < 0,05$), la gestión educativa y el compromiso organizacional de instituciones públicas a nivel inicial, básica y media del municipio de Villavicencio, Colombia.

De esta manera, gestión educativa es relevante a nivel del compromiso organizacional, donde se plasma la mejora de los aprendizajes, por ende, de la calidad educativa, donde los actores de la educación se sienten comprometidos e identificados con su institución educativa asumiendo los roles establecidos por cada uno de ellos.

Ocoña (2015), estudio titulado: "*La gestión institucional y el compromiso organizacional en la unidad de posgrado de la facultad de ciencias humanas y de la educación de la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador*". Formuló como propósito, analizar imbricación entre la gestión institucional y el compromiso organizacional en la unidad de posgrado de la facultad de ciencias humana y de la

educación de la Universidad Técnica de Ambato. Se utilizó el paradigma cuantitativo, indagación fundamental, correlacional. Trabajó con una muestra de 80 profesores seleccionados por las características resaltantes de la población. Empleó la encuesta aplicando cuestionarios validados y determinando su confiabilidad con el Alfa de cronbach. Cuyo resultado fue una correlación significativa alta ($r = 0.797$, $p < 0.05$), entre gestión institucional y el compromiso organizacional.

Con esta tesis el autor está demostrando una correlación significativa alta la gestión educativa y el compromiso organizacional, ambos están concatenados y en forma proporcional si es una buena gestión hay un buen compromiso organizacional traducido en el cumplimiento de las labores pedagógicas de los actores de la educación con una buena disposición, y puede ser viceversa, si hay un buen compromiso organizacional existe una buena gestión educativa asumido por un buen líder pedagógico.

Balarezo (2015), trabajo: *La gestión pedagógica interna y el compromiso organizacional en el centro educativo San Miguel Machala Ecuador*. Expuso como propósito fundamental definir la concatenación de gestión pedagógica interna y el compromiso organizacional *en el centro educativo* San Miguel Machala Ecuador. La metodología que empleó fue el hipotético deductivo. Cuya muestra es de tipo no probabilístico trabajada con 120 docentes. Para recolectar la información empleó se desarrolló bajo una encuesta, con los cuestionarios utilizados como instrumentos, debidamente validados por los juicios de expertos, por lo que fue establecido su confiabilidad con el Alfa de Cronbach. El autor obtuvo como resultado una correlación significativa ($r_s = 0,852$, $p < 0,05$) la gestión pedagógica interna y el compromiso organizacional en la Institución educativa San Miguel Machala Ecuador.

La gestión pedagógica interna son acciones que gerencia el profesor realizando el seguimiento y se evalúa las acciones pertinentes a la tarea pedagógica y tienen una relación significativa muy alta con el compromiso organizacional donde docentes conscientes de su labor pedagógica y comprometida cumplen objetivos y metas de aprendizaje de los estudiantes, en un ambiente de buena convivencia.

González (2015), trabajo titulado: *El compromiso organizacional y la gestión administrativa en el Centro Educativo de la Policía del estado Carabobo*. Universidad Valencia Venezuela, planteó, analizar el compromiso organizacional y la gestión administrativa se relacionan en el Centro Educativo de la Policía del estado Carabobo. Utilizó la indagación básica, bajo el enfoque cuantitativo no experimental, dicha muestra fue conformada por 180 docentes. Se aplicó la encuesta y el cuestionario debidamente validados y determinados su confiabilidad mediante estadístico Alfa de Cronbach. El autor obtuvo como resultado una correlación significativa ($r_s = 0,842$, $p < 0.05$) entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa en la institución educativa de la Policía del estado Carabobo.

Esta tesis sostiene que el compromiso organizacional y la gestión administrativa están ampliamente relacionados ya que el éxito en la gestión administrativa dependerá mucho de la motivación, el trabajo compartido en equipos y en forma colaborativa y con gran apertura de espacios participativos que se generen a través del compromiso organizacional.

1.2.2 Trabajos previos nacionales.

Chancahuaña (2018). Trabajo: *“Gestión administrativa y compromiso organizacional según profesores del Centro Educativo Perú - EE.UU. del Villa El Salvador, 2018; Lima, Perú”*; realizó la indagación con el fin de analizar la concatenación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional, evidenciaba en los Centro de Educación Técnico Productiva de la U.G.E.L. 07. Bajo el paradigma cuantitativo, Fundamental la investigación, correlacional, bajo el enfoque cuantitativo; *ex post facto*: transversal. Se conformó entre docentes y padres de familia la población. El instrumento para ambas variables fue el cuestionario, debidamente validados; su fiabilidad mediante Alpha de Cronbach. Obtuvo como resultado una correlación significativa ($r_s = 0.805$, $p < 0.05$) entre la gestión educativa, compromiso organizacional obteniendo la respuesta a la problemática encontrada.

A través del desarrollo de la tesis el autor demuestra una correlación significativa la gestión educativa con el compromiso organizacional, ambas variables tienden a subir o bajar proporcionalmente la una a la otra. La gestión

educativa mejora si el compromiso organizacional es mayor, situación que se da también a la inversa.

Saldivar (2017). Trabajo: "*Gestions educativa y compromiso organizacional en los docentes de los C.E.T.P.R.O., U.G.E.L. 7, 2015; Lima, Perú*"; realizó la investigación para analizar la imbricación entre las variables gestión educativa y el compromiso organizacional de lo Centro de Educación Técnico Productiva de la U.G.E.L. 07. Sustentado en el paradigma cuantitativo, fundamental, nivel correlacional, ex post facto: transversal. Tomando a los profesores y representantes como población. El instrumento aplicado a las variables fue el cuestionario, debidamente validados; su fiabilidad a través de Alpha de Cronbach. Obtuvo como resultado una correlación significativa ($r_s = 0.701$, $p < 0.05$) la gestión educativa y el compromiso organizacional y lo Centros de Educación Técnico Productiva de la U.G.E.L. 07.

Es importante el compromiso donde los diferentes actores de la educación se sienten parte de la solución y mejora de una gestión educativa, donde el Director da la apertura, la confianza, estimula, motiva al docente a ejercer de manera positiva, siendo pieza elemental para la consecución de los logros de mejora educativa

Tinco (2016) en el trabajo: "*gestión educativa y Clima Laboral de los docentes de los centros educativos de primaria de la Provincia Islay- 2015*", (Tesis maestría) Universidad Enrique Guzmán y Valle, planteo como finalidad evaluar la relación existente entre la gestión educativa en el Clima Laboral de los profesores de los centros educativos de primaria de la Provincia de Islay- 2015. Para su indagación utilizó el paradigma cuantitativo, descriptiva, correlacional, diseño ex post facto: transversal, su población conformada por 300 y se aplicó el muestreo probabilístico obteniendo 100, personas de muestra. El instrumento aplicado para ambas variables fue el cuestionario, debidamente validados; su fiabilidad a través de Alpha de Cronbach. Obtuvo como resultado una correlación significativa ($r_s = 0.725$, $p < 0.05$) entre gestión educativa, clima Laboral de los profesores de los Centros educativos de nivel primaria de la Provincia Islay- 2015.

El clima laboral como variable y la gestión educativa están muy ligadas, en estos tiempos, buen clima laboral es sinónimo de buena gestión educativa, donde los actores educativos mantienen buenas relaciones e interacciones positivas, las

tareas educativas y los cambios se dan de manera responsable situación que definió la designación de directores en la evaluación de desempeño laboral 2018, para unos justa y para otros injusta debido a su carácter abstracto.

Areche (2016). En su tesis *La gestión comunitaria y el compromiso organizacional según la percepción de los profesores y representantes del tercer, cuarto y quinto de secundaria del colegio María Auxiliadora de Huamanga Ayacucho, 2015* realizó indagación para precisar concatenación gestión comunitaria y el compromiso organizacional. Metodológicamente, sustentada en el paradigma cuantitativo, nivel correlacional, ex post facto: transversa siendo la población los docentes y padres de familia. El instrumento aplicado para ambas variables fue el cuestionario, debidamente validados; su fiabilidad a través de Alpha de Cronbah. Obtuvo como resultado una correlación significativa ($r_s = 0.901$, $p < 0.05$) entre la gestión comunitaria - compromiso organizacional desde la perspectiva de los profesores y representantes del tercer, cuarto y quinto de secundaria del colegio María Auxiliadora de Huamanga Ayacucho, 2015.

Los resultados plasman la correlación significativa gestión comunitaria y el compromiso organizacional, uno de los actores educativos y no menos importante son los representantes, la comunidad y demás personas que conformen la comunidad educativa, quienes constituyen el apoyo necesario y fundamental para el desarrollo de la tarea educativa, los padres desde sus hogares y la participación activa y responsable el desarrollo cognitivo, social y afectivo durante el proceso educativo, la comunidad y los aliados ofreciéndonos diferentes espacios temáticos y de interacción pedagógica.

Loza (2014). En su tesis "*Liderazgo y compromiso organizacional en los profesores del Centro Educativo particular "Simón Bolívar" de la ciudad de Tarapoto*", (Tesis maestría) Universidad San Martín de Porres, realizó la indagación analizando la concatenación liderazgo y compromiso organizacional. Metodológicamente, sustentada en el paradigma cuantitativo, nivel correlacional, ex post facto: transversa. Conformada por docentes y padres de familia la población. El instrumento aplicado para ambas variables fue el cuestionario, debidamente validados; su fiabilidad mediante Alpha de Cronbach. Obtuvo como resultado una correlación significativa ($r_s = 0.746$, $p < 0.05$) liderazgo y compromiso organizacional.

Un líder pedagógico es alguien capaz de producir cambios positivos en la actitud de sus docentes, inducir a todos los actores y autores al logro de los objetivos permitiendo aprendizajes significativos de estudiantes y tiene relación directa con el compromiso organizacional, porque como líder debe promover la motivación de los maestros, al desarrollo de su desempeño docente a través de la participación de talleres y capacitaciones, que permitirá el mejoramiento de los logros de aprendizaje y la calidad educativa, así como su condición laboral.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión Educativa

Definición

MINEDU (2011), plasma en los materiales direccionados al gerente educativo que la gestión educativa incluye:

Las funciones que le corresponden a los directivos en cuanto ellos planifican, ejecutan y evalúan el quehacer educativo y esto hace posible que la institución se mantenga permanentemente actualizada, avance como un todo organizado y sistematizado de tal manera que quien participa debe de asumir sus responsabilidades. Por otro lado, los docentes también tienen que empoderarse de los nuevos desafíos que presenta la educación, que conlleven al cumplimiento de los objetivos planteados para lograr que los aprendizajes sean de mejor calidad de acuerdo al enfoque por competencias. (pp. 32-33)

Si, bien es cierto, el director es el representante legal de una Institución educativa y quien tiene la responsabilidad y habilidad de aplicar la Gestión educativa, es tarea de todos los actores educativos empoderarse de lo que le atañen para el logro conjunto de los objetivos propuestos.

MINEDU (2011) hablando del papel que tienen que cumplir la parte administrativa diré que estos velan por el mantenimiento de los diversos ambientes haciendo que la infraestructura se conserve de la mejor forma posible. De esta manera, la gestión educativa es relevante, las conexiones inter-personales promovidas de manera pertinente conllevaran a un buen clima laboral. En este punto vale mencionar la intervención activa de los progenitores y su estrecha

vinculación que se debe dar con la institución educativa. Dando cumplimientos a normas, principios, reglas, como también los medios de la vida diaria escolar para el buen logro de los aprendizajes de los escolares (pp. 32-33)

El director asume las responsabilidades administrativas de la buena marcha de la institución educativa, sin embargo, la responsabilidad principal es la de líder pedagógico asumiendo los monitoreos, asesoramiento y acompañamiento oportuno y buscando la reflexión docente.

Dicho por Alvarado (2003) se puede agregar que el director es quien lidera y asume gran parte de la gestión educativa, su función ha ido cambiando a lo largo de estos últimos años, debido a que el ministerio ha venido aplicando diversas estrategias, teorías, técnicas y principios para la mejora de las instituciones tanto en la infraestructura como en el servicio que brinda a la comunidad, de tal manera que por ende en los niños y adolescentes de la escuela se vea reflejado el buen quehacer educativo, (p.18)

La labor del director es bastante amplia y compleja cada vez es más administrativa que pedagógica se está perdiendo la esencia de la labor del director, el Ministerio de educación propone escritorio limpio, pero eso cada vez es más lejano, las solicitudes de documentos con el tenor de bajo responsabilidad funcional hace que tengamos que estar pendientes de los requerimientos y su cumplimiento dejando en un segundo plano las visitas y acompañamiento en las aulas.

Casassús (2000) afirma que la gestión educativa son procesos orientados a entender y analizar la acción humana propiamente dicha dentro de la institución educativa para el logro de fines educacionales. Es importante resaltar la connotación que tiene el papel de cada agente educativo, ya que, a veces no se valora, muy por el contrario, simplemente se les considera un conjunto de personas que cumplen un servicio y no se le reconoce como artífices de la educación. Sacristán citado en (Correa, Álvarez y Correa 2005: p. 19)

Es importante resaltar este punto, hoy en día está en boga el buen trato, tanto para los autores como actores del quehacer educativo, resaltando que nivel inicial el lema que lo representa es todo por amor nada por la fuerza.

Como lo expresa el Programa Escuelas de Calidad (2010) en la actualidad, el sistema educativo se está renovando permanentemente con el propósito de lograr más eficiencia y lograr la calidad educativa, si bien es cierto los docentes todavía necesitan ser más considerados en todos los aspectos por la importancia que estos tienen, es necesario realizar un trabajo colegiado en la que se vean involucrados todos, con la finalidad de evaluar y adoptar medidas más pertinentes a la realidad. Por otro lado, los docentes deben de conocer lo concerniente a las herramientas utilizadas para la gerencia educativa (P.E.I., PCIE, P.A.T., R.I., EL M.O.F. y la I.G.A.), ya que se busca como fin alcanzar mayores y mejores resultados educativos de acuerdo a los estándares, para llegar a cumplir el perfil educativo en la educación básica regular. (p26)

Los docentes están siendo capacitados permanentemente, conocen el perfil del educando, los estándares de aprendizaje, las competencias, capacidades y desempeños participan de manera consensuada en la elaboración de los documentos de gestión, así mismo cumplen comisiones desarrollando planes de trabajo.

El Programa Escuelas de Calidad (2010) expresa de cierta forma que la gestión educativa como herramienta inmersa en la educación es básica para el cumplimiento de las funciones que desarrollan los directores como líderes educativos. Entendamos esto como acciones planificadas en un contexto determinado, en el cual la educación se da. No se puede dejar de lado el trabajo coordinado de los docentes, aportando ideas, proyectos a corto y largo plazo, módulos, estrategias de enseñanza aprendizaje con el propósito de obtener los objetivos intencionados.

La participación del docente es importante su aporte, su experiencia en la planificación que se da en espacios muy limitados, con una calendarización ajustada y tomando en cuenta que hay instituciones educativas con doble turno.

Si bien es cierto Ruiz (2000) manifiesta el papel preponderante del director en la práctica educativa, como aquel que se proyecta esto significa, seleccionar los propósitos a lograr en breve, moderado y extenso plazo, y cómo alcanzarlos. El director también organiza y focaliza su atención en las acciones donde se ven inmersos los docentes, los trabajadores de personal de servicio, y padres de familia,

las cuales permitirán lograr los propósitos que se han trazado, con el fin de maximizar los aprendizajes y la formación plena de los niños y adolescentes de la institución. Así pues, es necesario en la práctica educativa el control, esto implica realizar una retroalimentación que permitirá observar las falencias existentes, para se cumplan los planes educativos. En ocasiones podríamos decir que esto no se cumple, esto ocurre debido a factores desconocidos que impiden su buen desempeño y esto trae como consecuencia que la gestión sea inadecuada y perjudica la acción educativa. (p. 107)

Ortega (2000) hace mención que la dirección esta para orientar las acciones encauzadas a un buen desarrollo de la programación, desde la puesta en práctica de un liderazgo transformacional, esto supone realizar un cambio eficaz en los docentes, orientado al buen trato, buena comunicación, motivación constante encaminado a la realización de metas planteadas y lograr mejoras en las competencias pedagógicas. Para esto un director tiene un determinado perfil: es comprensivo, su actuar impacta, es coherente entre lo que piensa y hace y es proactivo, para el logro de mejor nivel de competitividad. (p.55)

El director debe ser un líder transformacional, que promueve cambios y mejora educativa, siempre con el trabajo colaborativo y cooperativo de todos los agentes que hacen vida en el entorno educativo, dentro del marco de una buena convivencia.

Enfoques de gestión educativa

Según Leithwood, 2009 (citado por Minedu 2016) la gestión aplicada por el director debe estar dirigida a partir de los subsiguientes enfoques:

Enfoque de gestión basada en el liderazgo pedagógico

Según Leithwood, 2009 (citado por Minedu 2016) manifiesta que una gerencia enfocada en el PEA por competencias se vincula con un cumulo de acciones orientadas a que los servicios que brindan las instituciones sean eficientes, esto compromete a todos los actores educativos, el autor pone énfasis en el liderazgo pedagógico y expresa que el director debe promover el desarrollo de capacidades de los docentes, la motivación intrínseca y extrínseca, y buscar las mejores condiciones laborales. (p.12)

Un líder pedagógico tiene la capacidad de motivar y generar compromisos a su personal, permitiendo un cambio de su praxis pedagógica y mejorando el aprendizaje significativo vivencial de los educandos. Este tipo de liderazgo tiene una finalidad basada en los aprendizajes.

Enfoque de gestión participativa

Un punto de vista esencial en la gestión educativa, es lo concerniente a los individuos, esto supone ver a la persona y tratarla como entes autónomos y capaces de tomar decisiones y asumir en conjunto la gestión en búsqueda de mejoras institucionales. Desde esta perspectiva el trato al docente debe ser equitativo, con respeto, debe existir empatía, tolerancia, de tal forma que los lleve a un compromiso e involucramiento en el quehacer de su institución, por consiguiente su actuar conllevará a una práctica pedagógica con convicción y eficiencia, de tal manera que vaya en aumento el vínculo entre director, docentes, administrativos, estudiantes, padres de familia, de esta forma se logran compromisos significativos con la institución cumpliendo los objetivos que se han trazado como metas. (Loera, 2006 citado por Minedu 2016: 13).

La gestión participativa permite reconocer a los actores de la educación como seres humanos con fortalezas y debilidades, con aciertos y desaciertos, desarrollando el buen trato, empatía y tolerancia se logrará de manera efectiva la integración y el compromiso significativo.

Enfoque transformacional

Apostar por una escuela significa convertir la gestión, como lo expresa Pozner, 2001, (citado por Minedu 2016) centrar el trabajo que desarrolla la institución en el logro de aprendizajes de los niños y adolescentes. Esto implica reconocer al director como aquella persona que guía y dirige a los docentes en la búsqueda del éxito institucional. Para ello, se hace necesario identificar los procesos de la gestión si bien es cierto esto trae consigo tensiones relacionado al cumplimiento de las normas, el quehacer cotidiano y las relaciones interpersonales, esto nos lleva a reflexionar sobre nuestro actuar sobre el papel que todo educador cumple, y darle un mejor valor, dinamizar la forma de hacer la labor educativa. (p.13)

Este enfoque permite que el gestor educativo, promueva la reflexión, que se va a reflejar en los cambios de acciones que va a llevar a la mejora de los logros de aprendizaje, de una manera consciente y comprometida.

Enfoque de gestión basado en procesos

Minedu (2016) el desarrollo de la gestión educativa, se asocia claramente con el buen ejercicio de la institución educativa. Existe una realidad en el contexto educativo peruano relacionado con la infraestructura y los diferentes recursos, esto nos lleva a replantear la educación en los diferentes procesos, este se sitúa en el plano educacional, más claramente en la actividades plasmadas en proyectos, unidades didácticas, trabajadas en equipo bajo la conducción del director como líder pedagógico, prestando un servicio educativo pertinente acorde a los desafíos del nuevo currículo, para el logro de los estándares de aprendizaje. (p.13).

El enfoque de gestión basado en procesos se trasmite a través de una escuela con un buen servicio de sus recursos educativos, planificados dándole un seguimiento de un inicio a la consecución del recurso.

La comisión Nacional S.E.P.-S.N.T.E. de carrera magisterial (2009), publicación Antología de la gestión educativa afirma que:

Desde esta perspectiva la gestión destaca al aprendizaje como proceso y efecto del quehacer de los agentes educativos. Fomentando la reciprocidad docente-estudiante en el salón, reciprocidad correspondiente a las necesidades, intereses y dificultades del estudiante respetando los ritmos y estilos de aprendizajes de cada uno. De esta manera se estará cumpliendo con la intencionalidad pedagógica en la comunidad educativa. (p.35)

La publicación Antología de la gestión educativa, sostiene la educación como proceso educativo, donde se toma en cuenta precisamente el proceso o desarrollo de los desempeños, sus características, la actitud, los valores inmersos en ese desarrollo, tomando en cuenta las amenazas, debilidades, fortalezas y oportunidades dentro del quehacer educativo, para inducir el aprendizaje significativo.

Importancia de la Gestión educativa

Como expresa Moya (2009) en su revista "Integra Educativa" manifiesta que la gestión educativa es un proceso que procura fortalecer y promover el funcionamiento adecuado de la escuela mediante la realización de acciones conjuntas inmersas en el PEI y PCEI, tales como la elaboración de proyectos de innovación, unidades didácticas, las cuales buscan el avance del logro de objetivos en los diferentes aspectos del quehacer educativo.

En la gestión educativa intervienen no simplemente el equipo directivo, además no deja de ser extensivo para toda la comunidad educativa, para cada acción se realizan diferentes planificaciones por los diferentes actores educativos. (p.10)

La gestión educativa es un conjunto de estrategias, técnicas, procedimientos y recursos para dirigir una escuela de manera asertiva y creativa que orienta a la praxis educativa de manera creativa y significativa en cada uno de sus contenidos que se desarrollan, trabajo mancomunado y colaborativo donde todos los actores y autores se activen al logro de los objetivos planteados por la institución, quienes atienden los diferentes asuntos, desde su contexto, tomando en cuenta las directivas, normas, reglas, principios, reglamentos logrando aprendizajes significativos vivenciales.

Dimensiones de la gestión educativa

Las dimensiones sobre gerencia educativa fueron extraídas de la propuesta de Minedu (2011).

Dimensión 1: Gestión institucional

De acuerdo a MINEDU (2011) la gerencia institucional:

Contribuye a reconocer la forma de organización de los trabajadores de una institución educativa, es importante mencionar que desde esta perspectiva se puede impulsar y apreciar el desarrollo de capacidades personales y grupales, de tal manera que la institución sea autónoma, permitiendo realizar cambios ante la exigencia de las políticas institucionales, y del contexto donde se encuentran inmersos,

considerando como principio su realidad y su fin último, siendo esto la guía que orienta la gestión institucional. Ser competente significa ser capaz de dar solución a los conflictos que se presentan, cabe mencionar que esta es la base de la gestión pedagógica, administrativa y comunitaria, por ello, es trascendental buscar los medios posibles para que dentro de esta gestión se resalte la idea de una gestión flexible y competente. (p.35-36).

La dimensión Institucional es la forma como se organiza y estructura la institución educativa, establece los roles de cada miembro de la comunidad educativa, la integración, relación e interacción entre ellos siguiendo normas y directivas, es un todo donde los actores educativos, conocedoras de sus funciones impulsan la buena marcha de la escuela preparados para asumir los cambios que la política educativa exija.

Para Lavín y Del Solar (2000) cuando se refiere a la gestión institucional, se hace mención de subsistemas, y su cohesión para alcanzar una buena interrelación entre el equipo directivo, la plana docente y administrativos, para que esto conlleven a lograr los propósitos propuestos en el PEI y el PCI; por lo expuesto, es pertinente promover el desarrollo de sus talentos, habilidades ,capacidades, competencias, así como fortalecer actitudes positivas de todos los que participan en la búsqueda permanente de mejores logros de aprendizaje. Si esto se logra se habla de operatividad y articulación en la institución con mira a determinar acciones pertinentes coherentes y sostenibles que afectan a la educación y por ende a los educandos. (p.43)

La operatividad y la articulación entre el equipo directivo, se va a dar en mayor o menor proporción en cuanto se promueva el desarrollo de las destrezas, aptitudes de quienes participan en el quehacer educativo; el director, el personal docente, los administrativos, los educandos, los padres de familia, las comunidades locales conllevan a una buena gestión institucional, pertinente, coherente y sostenible que se traduce en la mejora de los aprendizajes.

Dimensión 2: Gestión Pedagógica

En este punto cabe resaltar que, cuando el Ministerio de Educación (2011), se refiere a la gestión pedagógica, hace mención del enfoque proceso enseñanza

aprendizaje, esto hace referencia a su vez de estrategias, habilidades y actitudes que intencionalmente se dan en dicho proceso, cabe mencionar la preparación pedagógica el buen dominio de las diferentes perspectivas pedagógicas, y reconocer los distintos ritmos y estilos de aprendizaje, la actualización docente, siendo esta importante, para tener las herramientas necesarias cuando se desarrolle la diversificación curricular, y las programaciones sistematizadas y de esta forma fortalecer sus capacidades y realizar su labor de manera competente.(p.36)

Esta dimensión obedece al proceso fundamental del quehacer educativo, en el enfoque del proceso enseñanza aprendizaje, en la aplicación del currículo nacional, en la planificación a largo plazo de las actividades, PCA , de donde se desprenden las unidades y proyectos de aprendizaje de corto plazo, tomando en cuenta las estrategias, las metodologías didácticas los medios y materiales así como los diferentes recursos y la evaluación de los aprendizajes.

Lavín y Del Solar (2000) mencionan que:

Los fines concretos inmersos en la gestión a nivel institucional para con la sociedad, observa el rol pedagógico de los maestros, que se caracteriza por la planificación, organización y conducción y control de los momentos de enseñanza y aprendizaje con la finalidad de alcanzar los aprendizajes esperados en los escolares de las instituciones. (p.43)

Esta dimensión contempla el marco del buen desempeño docente, definiendo, dominios: preparación del docente para brindar aprendizajes a través de la realidad del conocimiento del estudiante, de su ritmo y estilo de aprendizaje, de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, donde el docente se prepara conscientemente para aplicar la metodología y estrategias de enseñanza, acciones mancomunadas entre la triada: escuela-familia-comunidad, donde el maestro hace del padre de familia el apoyo logrando conocimientos significativos, desarrollo profesionalidad e identidad profesional. Entendemos entonces que el docente se prepara para enseñar partiendo de las conductas de entrada de estudiantes, información importante que sirve de partida para aplicar las estrategias y metodologías que le llevaran a la consecución de las competencias trazadas, en

este proceso el docente concatena familia-escuela-comunidad, sin perder la visión de la preparación profesional, su constante actualización, participación en talleres y trabajo colegiado.

Podemos concluir entonces que la gestión pedagógica recoge la función que cumple cada uno de los agentes educativos, (directivos, docentes, administrativos, alumnos y APAFA) propician y desarrollan las capacidades para mejorar las prácticas educativas; por consiguiente el docente es percibido como el ente comprometido con la administración al interior de la entidad, por tal motivo se puede gestionar proyectos y acciones con los estudiantes con la intención de buscar y promover mayores y mejores aprendizajes, (Bustos y Reaño (2010: p.35)

Dimensión 3: Gestión Administrativa

El Ministerio de Educación (2011) manifestó:

El MINEDU (2011) refiere que en la gestión administrativa se encuentra inmerso un conjunto de propósitos que conllevan al buen logro de metas y objetivos de una determinada institución consiguiendo mejores recursos, ambientes, apoyo de la APAFA, mejores aulas de acuerdo a la demanda educativa, espacios y recursos que se utilicen en la TICS, esto a través de las habilidades y capacidades de cada miembro de la escuela, y en especial las distintas cualidades que posee el directivo ya que es él planifica de acuerdo a su PEI ejecuta acciones, en pro de metas trazadas que beneficiaran mejoras para el estudiantado, para brindar un servicio educativo

La gerencia educativa en su arista administrativa, parte de las acciones en la conducción de recursos humanos, uso del tiempo de la jornada laboral, mantenimiento de los locales escolares, uso de, materiales pedagógicos, generación de recursos económicos, técnicos, de seguridad e higiene, bajo el cumplimiento de normas y directivas a fin de ser mediador en todas las situaciones que prese presenten.

Por otra parte, l comisión Nacional SEP-SNTE de carrera magisterial (2009) afirma que un buen director consciente de sus funciones, deberá hacer lo meramente posible para que su institución cuente con las mejoras ya sea

económica, de recursos didácticos, de infraestructura entre otros, para cubrir la demanda educativa, en consecuencia, el clima laboral se verá beneficiado positivamente” (p.36).

Efectivamente un buen director busca la mejora integral de su institución educativa teniendo como principal ingrediente la buena convivencia y relaciones interpersonales.

Correa, Álvarez y Correa (2005) manifiestan que la gestión administrativa indica ciertos procedimientos que todo directivo debe de ejecutar:

El papel del director debiera ser el de un líder democrático: planificando, coordinando y monitoreando, realizando diversas acciones, para garantizar un adecuado desarrollo de la organización, con un buen empleo de los medios humanos, físicos y económicos, los cuales contribuirán a brindar una educación de calidad. Esto se hace posible considerando un plan de presupuesto con el fin de favorecer las necesidades del contexto. Así mismo otra función de la dirección es potenciar las capacidades y habilidades de los docentes y como éstas contribuyen a fortalecer la misión y visión institucional. (Correa, Álvarez y Correa, 2005, p.17)

Hoy en día se requiere líderes democráticos, que sepan escuchar y entender al personal, con una visión humana, con capacidad de negociación.

Dimensión 4: Gestión Comunitaria

MINEDU (2011) afirma lo siguiente que las alianzas estratégicas son necesarias e imprescindibles para el buen desarrollo y entendimiento con la comunidad, como también para fortalecer lazos con la APAFA, comprendiendo que estos forman parte importante en el aprendizaje, ya que la familia es la base e influye enormemente en la enseñanza formal y es un factor significativo dentro de la institución. (p.37)

La dimensión comunitaria, contempla la participación activa de los representantes como un aliado en la praxis educativa de los estudiantes. Siendo el apoyo de la docente, quienes reforzaran las acciones educativas y formadoras en sus hogares. Así mismo la escuela responde a las necesidades de la comunidad, con los diferentes programas, talleres y actividades para los padres de familia.

La comisión Nacional S.E.P.-S.N.T.E. de carrera magisterial, (2009) señala la importancia del vínculo existente entre la comunidad local, padres de familia y escuela. Esta relación es necesaria para dar un soporte emocional, que permita a los niños y adolescentes sentirse más seguros y confiados en sus interacciones con sus pares y docentes. Es primordial que en la escuela confluyan las fuerzas vivas con la finalidad de que los estudiantes reconozcan las tradiciones, costumbres y creencias, para sentirse participe de su cultura local y esto reafirmara su identidad. Como consecuencia, influirá positivamente en sus aprendizajes. (p.36)

La influencia de representantes en los encuentros educativos es primordial, porque es el soporte emocional que el estudiante necesita para sentirse querido, protegido y motivado a dar de sí para el desarrollo de sus competencias.

Es imprescindible que todos los actores de la educación en una I.E deben contar con una comunicación permanente y estrecha con la finalidad de desarrollar los objetivos de su realidad actual con vistas al futuro, de acuerdo a las necesidades institucionales. La participación ciudadana es fundamental porque con ella desarrollará todas sus actividades programadas y proyectos que durante el año lectivo se ejecutarán, a través de, un trabajo colegiado. La sociedad representada por los tutores son herramientas, que van a dar el prestigio a la escuela, por eso es una condición indispensable que va a sostener, desarrollar y transformar la educación en nuestro Perú. Por esta razón los actores del centro educativo deben buscar alianzas sostenibles en pro de la magnificencia educativa. (BID-Argentina 1998: p. 9).

La vinculación familia-escuela debe ser optima, fluida y verás, manteniendo el contacto directo e indirecto a través de las agendas, anecdotarios, informes etc.

1.3.2 Compromiso organizacional

Esta segunda variable de esta tesis, significa la identificación del trabajador con la escuela donde labora haciendo suyo los objetivos propuestos, esforzándose por conseguirlos, desarrollando una dependencia emocional hacia su centro de labor. De acuerdo a Tejada & Aras (2006) es: Imbricación entre la persona con la empresa donde se ponen de manifiesto los objetivos y metas organizacionales". (p. 300).

La identificación que siente por la institución donde labora, le motiva a ejercer sus esfuerzos en la consecución de las metas trazadas, manteniendo un sentimiento de pertenencia y familiaridad.

Meye y Alle (1992)” sostiene el hombre debe tener una vinculación con institución u empresa para el buen desarrollo de sus actividades, de esta manera se sentirá comprometido, con nivel de pertinencia, buscando siempre alcanzar metas y realizando el trabajo de manera eficiente”

Un trabajador comprometido con la institución educativa hace suya su problemática, permanece en ella mucho tiempo, dando de su esfuerzo en la solución de los problemas, aportando eficientemente en el desempeño de su labor.

Arias (2001) sostiene que los trabajadores constituyen un activo muy importante en la empresa, una fortaleza para la entidad por los logros aun cuando no se evidencie directamente en los estados financieros. al haber invertido en que el trabajador conozca y aprenda la forma y condiciones laborales a partir de la formación continua.

Un personal comprometido con la organización de la escuela, es un trabajador eficiente, consiente de los beneficios que recibe de su institución, para él y su familia, colaborador con buen desempeño laboral, que se traduce en la mejora educativa de los estudiantes.

Dimensiones de compromiso organizacional

Dimensión 1: Afectiva

Según Meyer y Allen (1988) se logra dicho compromiso a partir de tres elementos esenciales: querer hacer las cosas efectivamente, con compromiso y apegado al aspecto legal.

Este aspecto enfatiza el sentimiento de tranquilidad, comodidad, de empatía y disfrute de estar dentro de la organización y sintiéndose parte de ella (Arias et al., 2000), desarrollo de sentimientos positivos en la interacción de las personas (Lol, 2007). El trabajador considera que debe ser oído, sus superiores deben entenderlos, existe un trato equitativo entre los empleados y existe feeb back entre desempeño y toma de decisiones (Luperco, y Gonzales, 2008). Meyer y Allen (1991) plantean la necesidad de sentirse, cómodo y a gusto dentro de la organización y desempeñar competentemente su rol.

El empleado siente una gran adhesión hacia su institución educativa, debido a que se desenvuelve con mucha comodidad entre sus pares, porque sus ideas y su participación es tomada en cuenta, además manifiesta tranquilidad y gran satisfacción laboral

Meyer y Allen (1991) sostiene que “la alianza sentimental es el vínculo emocional” que las personas logran desarrollar en la organización y entre sus componentes. Refleja el sentimiento de apego al percibir la satisfacción de cada aspecto fundamental de su vida, de allí que el trabajador está comprometido con su quehacer. Por ello, el trabajo efectivo proviene de un estado emocional de satisfacción de las personas, garantizando alcanzar los objetivos planteados.

Dimensión 2: Continuidad

Denominada a su vez aprovechamiento implica “que el trabajador percibe de la organización aportes por la ausencia de empleo acorde a ciertas naturalezas.” (Ramos, 2005, p. 56).

Una persona que permanece por un largo tiempo, en su centro laboral, desarrolla el apego y el compromiso, que son sentimientos que no le permitirían dejar el trabajo con facilidad, desarrollando una dependencia satisfactoria para él y su entorno.

Asimismo, Hawkins (citado en Ramos, 2006: p.53) plantea respecto a la dimensión continuidad que el compromiso basado en la lealtad a la misma, ya no existe. Este sentimiento, se construye día a día de las interacciones fluidas, así como también puede desaparecer en cualquier instante.

El nivel de compromiso varía entre una persona y otra, efectivamente otro de los factores que hoy en día se toma con mayor incidencia generando el cambio de centro laboral a costa del sentimiento de apego es, si este ofrece mejores condiciones económicas, mejores beneficio para la familia.

Dimensión 3: Normativo

Tanto la dimensión normativa como la afectiva, tienen su origen emocional el docente no se siente a gusto en la organización, está allí por cumplir por una situación de compromiso (Barraza, 2008), lo cual esta concatenado con el sentir que la organización la ha ofrecido ciertos beneficios. (Loli, 2007).

Esta dimensión, por tener un carácter emocional, va de la mano con la lealtad o reciprocidad al empleador, por haber recibido algunos beneficios por lo que el trabajador se sentiría obligado a permanecer en ella.

Según los autores arriba mencionados el compromiso normativo es una situación de valores, de lo que sería correcto ó incorrecto, situación que a muchos no le ha permitido tomar una decisión fácil.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general.

¿Cómo se relaciona la Gestión educativa y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019?

1.4.2. Problemas específicos.

Problema específico 1

¿Cómo se relaciona la gestión institucional y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019?

Problema específico 2

¿Cómo se relaciona la gestión pedagógica y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019?

Problema específico 3

¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019?

Problema específico 4

¿Cómo se relaciona la gestión comunitaria y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019?

1.5. Justificación del estudio

Justificación Teórica

Al realizar este estudio se utilizó varias tesis elementales referentes a gestión educativa y Compromiso organizacional que nos brindó la oportunidad de puntualizar el vínculo existente que relaciona las variables de gestión educativa y compromiso organizacional en los profesores, comprobando si hipótesis planteada

es verdadera, desarrollando el método estadístico pertinente al conocimiento científico.

Justificación Práctica

Es significativa porque a partir de esta investigación, se detalla el proceder de las variables intervinientes. Permitiendo asociar la gestión educativa y el compromiso organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas de la R.E.D. 04, U.G.E.L. 01 San Juan de Miraflores, 2019 dando perspectivas de solución a la situación planteada.

Justificación Metodológica

En la indagación se aplicó procesos para dar a conocer su validez y confiabilidad del estudio, uno para la variable gestión educativa y otro para la variable compromiso organizacional; y que serían de utilidad en otros estudios de investigación.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general.

Existe relación significativa entre la Gestión educativa y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juande Miraflores, 2019.

1.6.2. Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la Gestión institucional y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juande Miraflores, 2019.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la Gestión pedagógica y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juande Miraflores, 2019.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre la Gestión comunitaria y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general.

Determinar la relación entre la Gestión educativa y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019.

1.7.2. Objetivos específicos.

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la Gestión institucional y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la Gestión pedagógica y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre la Gestión Comunitaria y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Método

Según Cegarra (2011), señala que “ el metodo deductivo trata en brindar hipotesis sobre de que las probables respuestas al problema planteado y constatar con la informacion si son corcondantes con lo planteado.(p.69)

El hipotetico-deductivo metodo científico, se construye de una hipótesis general sostiene que la conclusion esta inmersa en las hipotesis.

Enfoque

Según su perspectiva es una investigación cuantitativa, como señala Hernández, Fernández y Baptista (2014), “El indagador propone un problema de estudio, circunscrito y real. Las interrogantes del estudio trataran sobre aspectos específicos (p.5).

Tipo

Según su tipo fue básica, según Cano (citado por Maya, 2014) el método deductivo: Procedimiento de análisis comienza con una afirmación universal para alcanzar juicios específicos. En la investigación científica, este procedimiento tiene dos funciones “atenuar resultados no conocidos de opiniones conocidas (p.42)

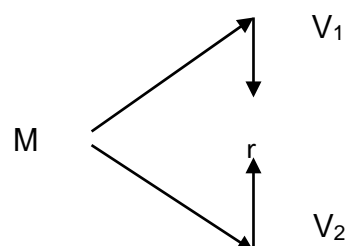
Nivel

El nivel trabajado fue descriptivo correlacional, ya que se trata de detallar las variables de estudio y demostrar el vínculo que las relaciona. Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Diseño de investigación

En referencia al alcance temporal, esta indagación es transversal o transaccional, de acontecimientos y sucesos del contexto en un espacio de tiempo delimitado Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Gráficamente:



Donde:

V_1 = Gestión Educativa

V_2 = Compromiso organizacional

r = Relación

M= Docentes de las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019

2.2. Operacionalización de variables

Definición conceptual

Variable 1. Gestión educativa

MINEDU (2011), plantea en su material referido a los gerentes educativos:

Minedu (2011), la gestión educativa incluye las funciones que le corresponden a los directivos en cuanto ellos planifican, ejecutan y evalúan el quehacer educativo y esto hace posible que la institución se mantenga permanentemente actualizada, avance como un todo organizado y sistematizado de tal manera que quien participa debe de asumir sus responsabilidades. Por otro lado, los docentes también tienen que empoderarse de los nuevos desafíos que presenta la educación, que conlleven al cumplimiento de los objetivos planteados para lograr que los aprendizajes sean de mejor calidad de acuerdo al enfoque por competencias. (pp. 32-33).

La gestión educativa es un grupo de actividades integradas, sistematizadas realizado por el gerente educativo en la consecución meta planteada o un fin pedagógico en un determinado tiempo, así como para resolver alguna situación problemática organizacional, que aqueja la institución educativa formulando estrategias adecuadas, el gestor promueve el trabajo mancomunado entre los actores del quehacer educativo, dentro marco de buena convivencia.

Variable 2. Compromiso organizacional

Meyer y Allen (1992) lo consideran como: "Implica la conexión biunívoca entre el trabajador y la organización donde impera lo emocional y afectivo.". (p. 208).

El compromiso organizacional, compenetración de una persona sobre su trabajo y su centro laboral, esta condición es beneficiosa para ambas partes, pues un trabajador comprometido e identificado con la institución laboral tendrá un rendimiento favorable, mientras las condiciones también sean favorables para él y su entorno familiar.

2.2.1 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable: Gestión educativa

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles o Rangos
Gestión institucional	-Planeación	1,2,3,4,5	Ordinal Escala de Likert	Bueno 57,75]
	-Liderazgo	6,7,8,9,10		Regular 36,56]
	-Mejora continua	11,12,13,14,15		Malo [15,35]
Gestión Pedagógica	-Perfeccionamiento	16,17,18,19,20,	polifónica Siempre(5)	Bueno 48,70]
	-Planificación	21,22,23,24,25,26,27		Regular 33,47]
	-Evaluación y monitoreo	28,29		Malo Casi siempre(4) [14,32]
Gestión Administrativa	Recursos	30,31,32,33,34,35,36	A veces (3)	Bueno 63,75]
	-Infraestructura	37,38,39,40,41,		Regular 40,62]
	-Control escolar	42,43,44,45,46		Malo Casi nunca(2) [17,39]
Gestión Comunitaria	-Participación de los padres de familia	47,48,49,50,51	Nunca(1)	Bueno 38,50]
	-Redes de Apoyo	52,53,54,55,56		Regular 24,37]
				Malo [10,23]

*Nota:*Ministerio de Educación (2011), adaptado por Elena La Rosa Gamarra.

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Afectivo	Identificación Importancia Reconocimiento Pertenencia Valores Motivación Desempeño Iniciativa	1 -9		Alto <35 - 45> Moderado <22.34> Insatisfactorio <9 .21>
Continuo	Sacrificio Decisión Costoso Miedo Necesidad Cumplimiento Dificultad Aceptación	10 - 17	ESCALA: Ordinal VALORES Siempre(5) Casi siempre(4) A veces(3) Casi nunca(2) Nunca(1)	Alto <30 - 40> Moderado <19.- 29> Insatisfactorio <8 - 18>
Normativo	Prácticas Lealtad Ética Lealtad Valores Beneficio Cumplimiento	18 - 23		Alto <24 - 30> Moderado <15.23> Insatisfactorio <6 .14>

2.3. Población, muestra y muestreo**Población**

Esta investigación se tomó como población para su estudio la que estuvo constituida por 197 profesores del nivel secundario en los centros educativos de la R.E.D. 04, U.G.E.L. 01 San Juan de Miraflores, 2019

Muestra

Según refiere (Soto, 2015). "Es un subgrupo del conjunto en general" En este caso está constituida por 130 profesores del nivel secundario de los centros educativos de la R.E.D. 04, U.G.E.L. 01 San Juan de Miraflores, 2019.

Tabla 3

Población y muestra de estado

N°	II EE de la RED N° 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019	Población	Muestra
1	652- 19 Horacio Zeballos Gámez	08	05
2	6037 Inca Pachacútec	33	21
3	Dolores Caverro de Grau	31	20
4	7067 Toribio Seminario	21	13
5	7069 Cesar Vallejo	31	20
6	Cesar Vallejo	30	19
7	Niño Jesús	08	05
8	Fe y Alegría	35	27
	TOTAL	197	130

Nota: Registro de docentes de las II EE RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019

Muestreo

Se aplicó de manera intencional. Constituido por 130 profesores del nivel secundario en los centros educativos de la R.E.D. 04, U.G.E.L. 01 San Juan de Miraflores, 2019.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**Técnica de recolección de dato**

Técnica empleada en este trabajo fue a través de una encuesta individual.

Técnica: La encuesta

La forma de recolección de datos que aportaron a esta investigación son dos encuestas con escala de medición tipo Likert, una para cada variable y sus respectivas dimensiones aplicada a la muestra de profesores los colegios secundarios de la R.E.D. 04 de la Ugel 01 San Juan de Miraflores.

Instrumentos de recolección de dato

Se manejó el cuestionario, aplicado a 130 docentes de la Red 04 San Juan de Miraflores U gel 01.

Cuestionario: “Instrumento utilizado para recopilar datos, establecido en una serie de interrogantes” (Gordillo, 2012 p.98). A través de este instrumento lograremos determinar nuestros objetivos, recepcionando las respuestas a las preguntas que posteriormente serán sistematizadas y codificadas estadísticamente

Datos generales

Título:	Gestión educativa
Autora	
Adaptado	Nery Cucho de la Cruz
Año	2019
Lugar:	Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019
Objetivo:	Describir las características de la variable:Gestión educativa
Administración:	Individual
Duración:	15 minutos
Descripción	El cuestionario de Gestión educativa está compuesto por 56 ítems y fue estructurado bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)y está dividido en cuatro dimensiones: Gestión institucional, Gestión Pedagógica, Gestión Administrativa, Gestión Comunitaria

Ficha técnica del instrumento para medir el compromiso organizacional

Datos generales

Título:	Compromiso organizacional
---------	---------------------------

Autores	Meyer y Allen (1991)
Adaptado	Nery Cucho de la Cruz
Año	2019
Lugar:	Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019
Objetivo:	Describir las características de la variable: compromiso organizacional
Administración:	Individual
Duración:	15 minutos
Descripción	El cuestionario del compromiso organizacional está compuesto por 23 ítems y fue estructurado bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1) y está dividido en tres dimensiones: Afectivo, Continuo, Normativo

Validez de los instrumentos.

Menéndez (2003) "Calidad para medir los rasgos de lo que se pretende medir." (p. 25)

Un cuestionario, veraz, sin prejujuamiento y aplicado adecuadamente es la herramienta que nos dará la respuesta a lo que estamos buscando.

Tabla 4

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento gestión educativa

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Dr.	Ángel Salvatierra Melgar	aplicable
2	Dr.	Mitchell Alarcón Díaz	aplicable
3	Mg.	Pedro Félix Novoa Castillo	aplicable

Nota: opinión de expertos

Se planteó el juicio de contenido cuyo dictamen obtenido fue aplicable.

Tabla 5

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento compromiso organizacional

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Dr.	Ángel Salvatierra Melgar	aplicable
2	Dr.	Mitchell Alarcón Díaz	aplicable
3	Mg.	Pedro Félix Novoa Castillo	aplicable

Nota: opinión de expertos

Se planteó el juicio de contenido cuyo dictamen obtenido fue aplicable.

Confiabilidad del Instrumento

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Tabla 6

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Nota: Ruiz (2002)

Tabla 7

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la gestión educativa

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Gestión educativa	0,958	56

Como se observa en la tabla 9, el Alfa de Cronbach fue 0,958. De allí, que mide gestión institucional tiene una alta fiabilidad.

Tabla 8

Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide compromiso organizacional

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Compromiso organizacional	0,857	23

Como se observa en la tabla 10, el Alfa de Cronbach fue 0,857. Por lo tanto, se observa que mide compromiso organizacional tiene una fuerte fiabilidad.

Recolección de datos

Partió con un proceso piloto a fin obtener la fiabilidad, aplicando los cuestionarios con escala Likert sobre las variables gestión institucional y compromiso organizacional, a 25 profesores de educación secundaria de la RED 4 con características muy similares a la muestra preestablecida.

2.5. Métodos de análisis de datos

Se realizan los histogramas de frecuencias y porcentajes.

Se empleó el método hipotético deductivo, definido por Bernal (2006), como: “proceso que se inicia con cuestionar si las hipótesis son rechazadas o aceptadas al momento en que se concatena con los resultados emitidos” (p. 56).

El método hipotético deductivo tiene como paso esencial observar el fenómeno, de esta manera se plantean las hipótesis, se deduce a fin de determinar si se aceptan o rechazan.

2.6. Aspectos éticos

Los testimonios recabados se recogieron sin adulterar ningún resultado. Por otra parte, se respetó el derecho a la autoría de cada uno de los materiales revisados se presentan las referencias bibliográficas. A esto se le adiciona, los conocimientos que maneja el investigador a nivel científico y ético a fin de realizar la investigación de acuerdos preestablecidos por el ente rector. que éste conlleva.

Se partió con el permiso por parte de los, directores de los centros educativos que componen la Red 4 de San Juan de Miraflores Ugel 01. (a) Manteniéndose los profesores encuestados sin ser nombrados, (b) Las percepciones de los encuestados no se cuestionaron.

III. Resultados

3.1. Descripción de los resultados

3.1.1. Gestión institucional

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes de gestión institucional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	23	17,7
Regular	60	46,2
Bueno	47	36,2
Total	130	100,0

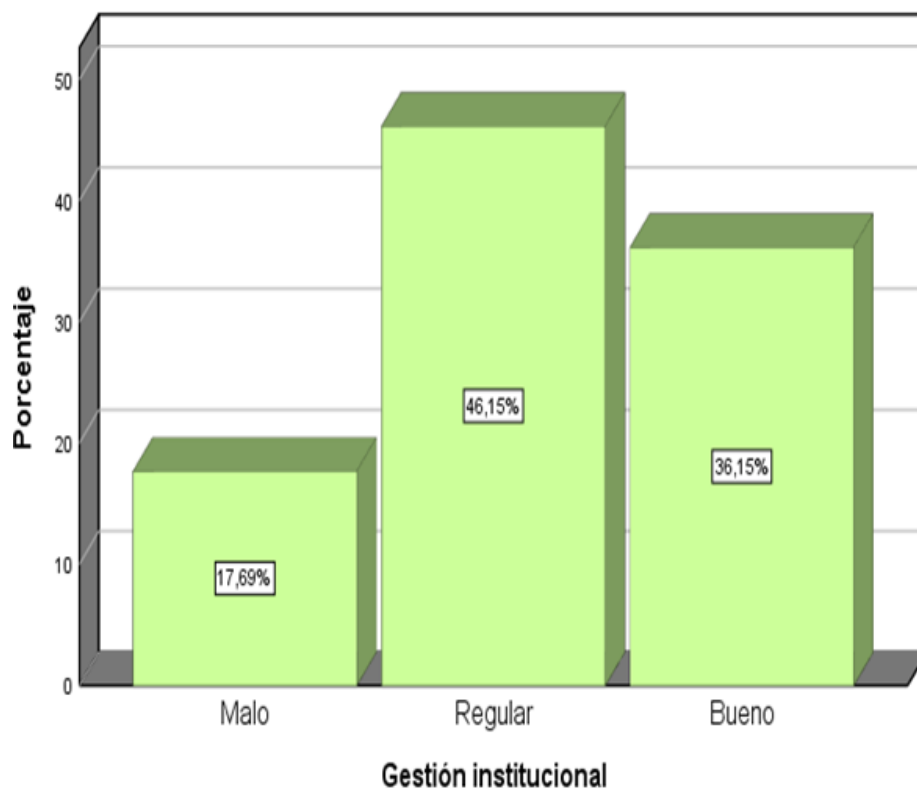


Figura 1. Nivel de la gestión institucional

Se observa Figura 1, Tabla 9, el 17.69% consideran malo el nivel de la dimensión gestión institucional; un 46.15% consideran regular, los restantes 36.15% coinciden en bueno, siendo regular exaltando la dimensión gestión institucional de la gestión educativa.

3.1.2. Gestión pedagógica

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes de gestión pedagógica

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	28	21,5
Regular	55	42,3
Bueno	47	36,2
Total	130	100,0

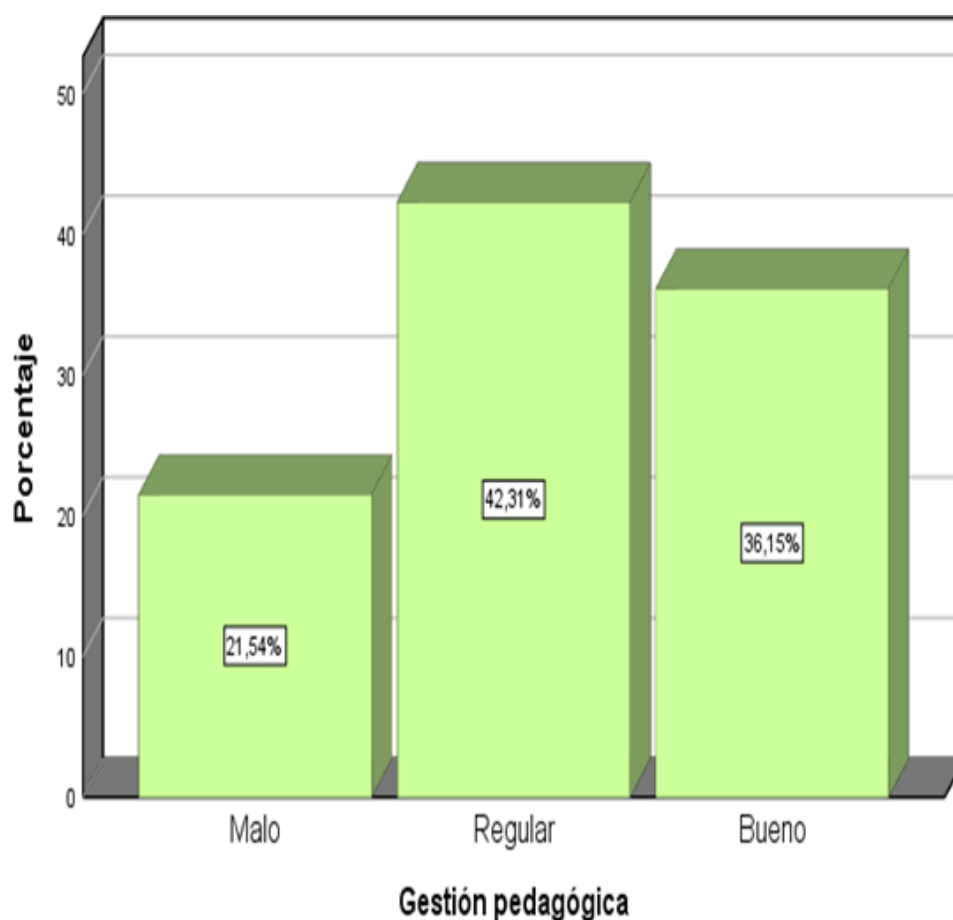


Figura 2. Nivel de la gestión pedagógica

Se observa la Figura 2, Tabla 10, un 21.54% perciben mal la dimensión gestión pedagógica; un 42.31% coinciden en que es regular y el restante 36.15% consideran bueno dicho nivel, siendo regular el predominio de la dimensión gestión pedagógica de la gestión educativa.

3.1.3. Gestión administrativa

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes de gestión administrativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	25	19,2
Regular	55	42,3
Bueno	50	38,5
Total	130	100,0

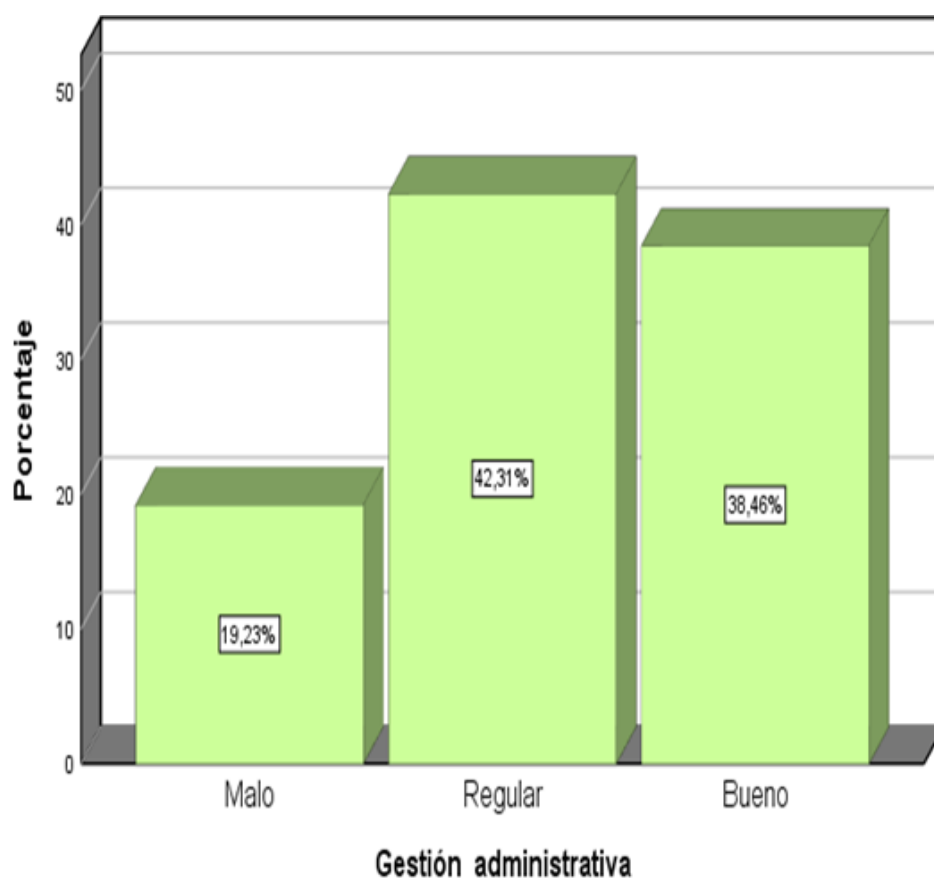


Figura 3. Nivel de la gestión administrativa

Se observa, la Figura 3, Tabla 11, un 19.23% perciben malo la dimisión gestión administrativa; un 42.31% coinciden que es regular y restante 38.46% consideran que es bueno, siendo regular la dimisión gestión administrativa de la gestión educativa.

3.1.4. Gestión comunitaria

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de gestión comunitaria

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	28	21,5
Regular	53	40,8
Bueno	49	37,7
Total	130	100,0

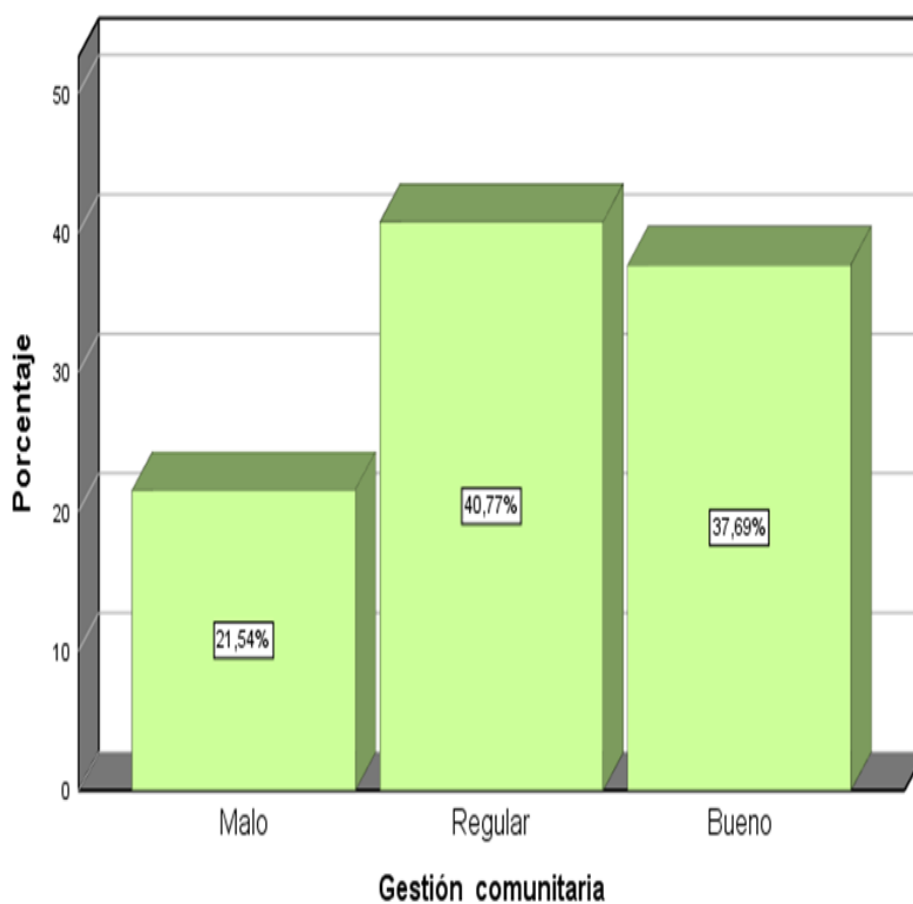


Figura 4. Nivel de la gestión comunitaria

Se observa la Figura 4, tabla 12, un 21.54% perciben malo la dimisión gestión comunitaria; un 40.77% consideran regular, los restantes 37.69% sostienen que es bueno, siendo regular predominando la dimisión gestión comunitaria de la gestión educativa.

3.1.5. Gestión educativa

Tabla 13

Distribución de frecuencias porcentajes de gestión educativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	26	20,0
Regular	57	43,8
Bueno	47	36,2
Total	130	100,0

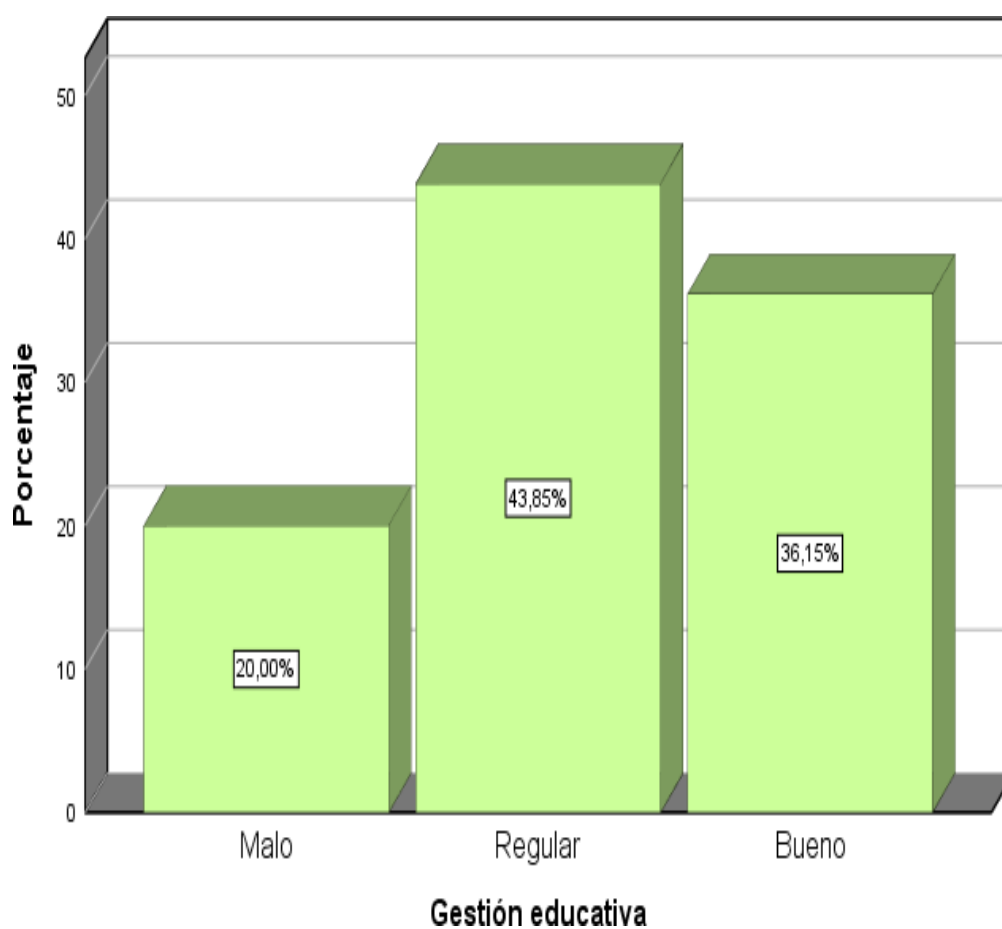


Figura 5. Nivel de la gestión educativa

Se observa, la Figura 5, Tabla 13, un 20.0% perciben malo la variable gestión educativa; un 43.85% coinciden que es regular, el restante 36.15% consideran alto, siendo regular el predominio de la variable gestión educativa.

3.1.6. Compromiso organizacional

Tabla 14

Distribución de frecuencias y porcentajes de compromiso organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfactorio	23	17,7
Moderado	56	43,1
Alto	51	39,2
Total	130	100,0

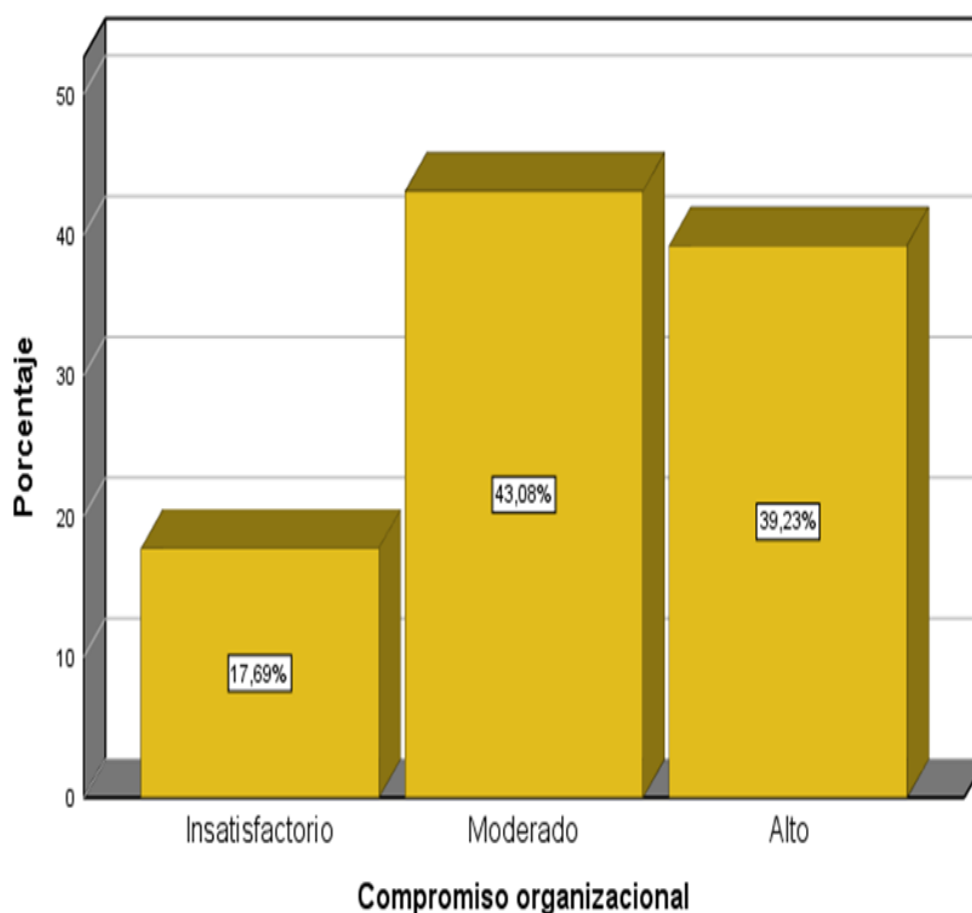


Figura 6. Nivel de compromiso organizacional

Se observa Figura 6, Tabla 14, un 17.69% consideran insatisfactorio la variable compromiso organizacional; un 43.08% coinciden moderado, un restante 39.23% consideran alto, siendo moderado el predominio de la variable compromiso organizacional.

3.1.7. Afectivo

Tabla 15

Distribución de frecuencias y porcentajes de afectivo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfactorio	25	19,2
Moderado	54	41,5
Alto	51	39,2
Total	130	100,0

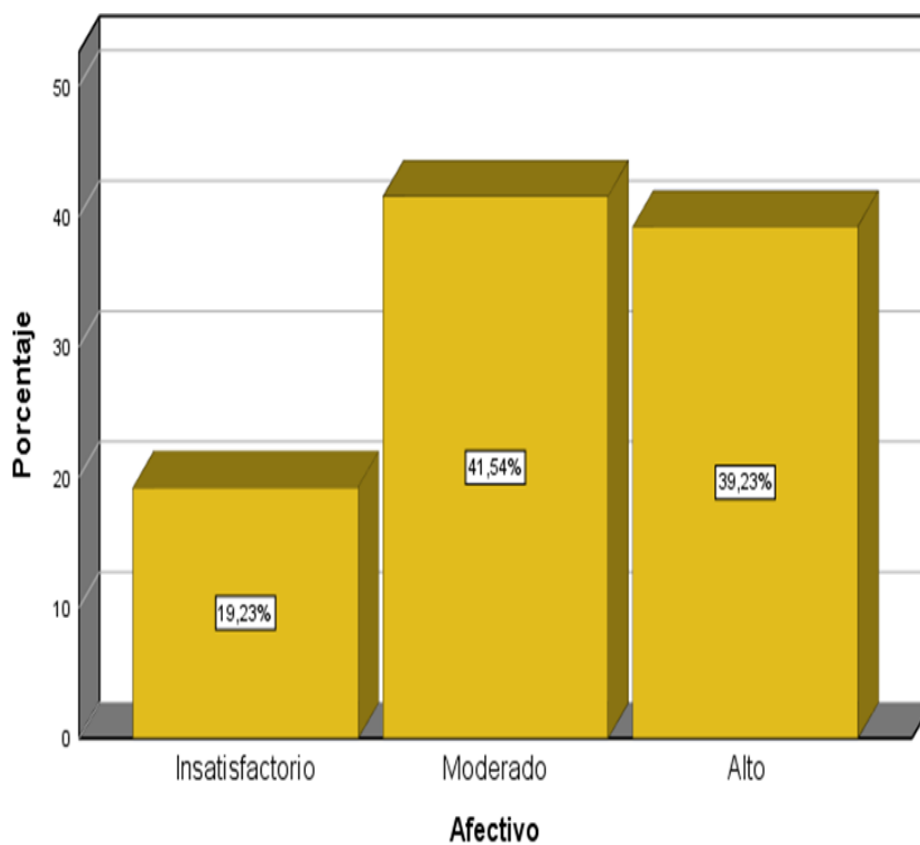


Figura 7. Nivel de afectivo

Se observa, Figura 7, Tabla 15, un 19.23% consideran insatisfactorio la dimensión afectiva; un 41.54% manifiestan que es moderado, el restante 39.23% coincide en que es alto, aunque moderado es el que predomina en la dimensión afectivo de compromiso organizacional.

3.1.8. Continuo

Tabla 16

Distribución de frecuencias y porcentajes de continuo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfactorio	27	20,8
Moderado	58	44,6
Alto	45	34,6
Total	130	100,0

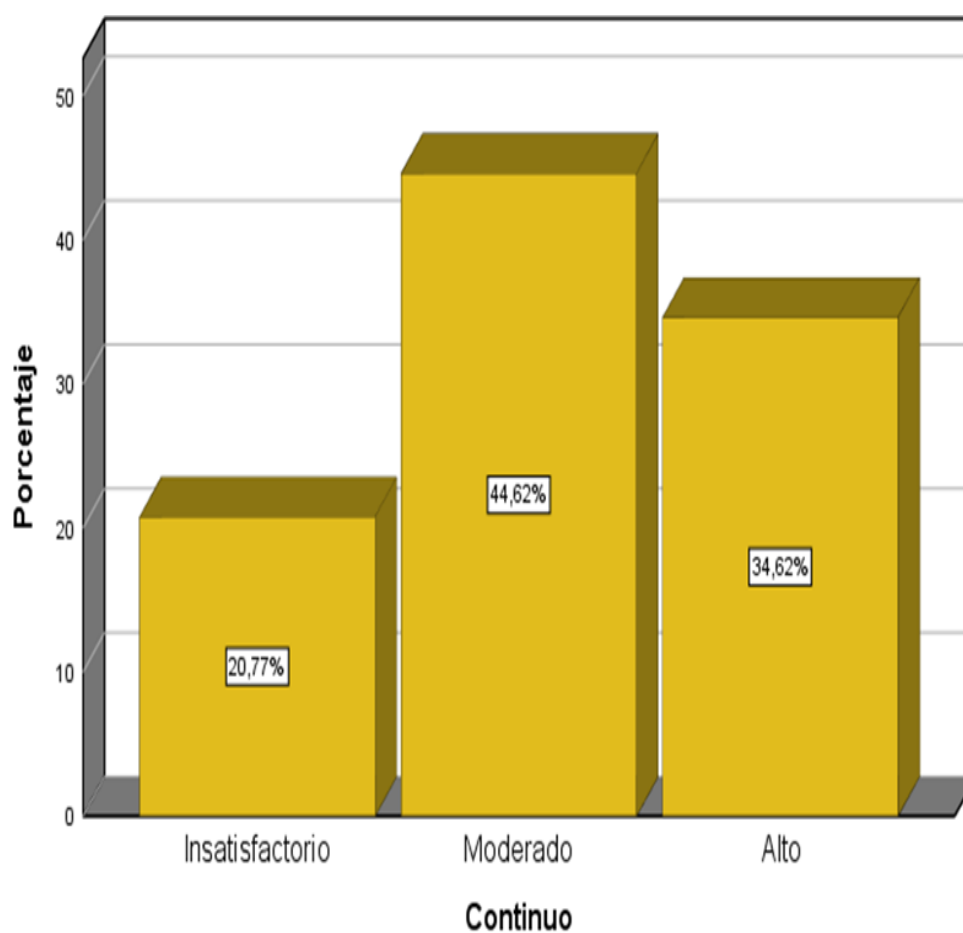


Figura 8. Nivel de continuo

Se observa la Figura 8, Tabla 16, un 20.77% consideran insatisfactorio la dimensión continua; un 44.62% consideran moderado, el restante 34.62% consideran alto, siendo moderado el que predomina en la dimensión continua de compromiso organizacional.

3.1.9. Normativo

Tabla 17

Distribución de frecuencias y porcentajes de normativo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfactorio	28	21,5
Moderado	59	45,4
Alto	43	33,1
Total	130	100,0

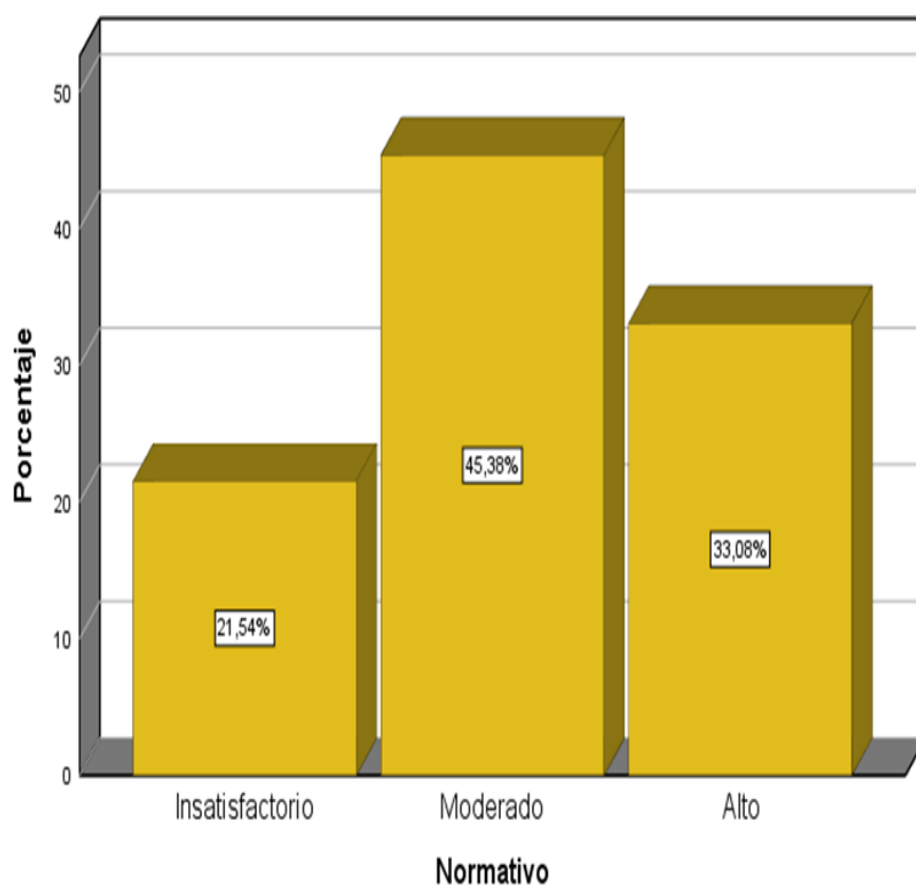


Figura 9. Nivel de normativo

Se observa, Figura 9, Tabla 17, un 21.54% consideran insatisfactorio la dimensión normativa; un 45.38% sostienen que es moderado y el restante 33.06% coinciden en que es alto, siendo moderado el que predomina en la dimensión normativa de compromiso organizacional.

3.2 Resultados de correlación

3.2.1 Gestión educativa y compromiso organizacional

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la Gestión educativa y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juande Miraflores, 2019

H1: Existe relación significativa entre la Gestión educativa y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019

Nivel de significación:

El nivel de significación teórica $\alpha = 0.05$
que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión:

El nivel de significación " p " es menor que α , rechazar H_0
El nivel de significación " p " no es menor que α , no rechazar H_0

Prueba estadística

La prueba estadística empleando el estadístico inferencial Rho de Spearman

Tabla 18.

Prueba de correlación de Spearman: Gestión educativa y compromiso organizacional

Correlaciones		Gestión educativa	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,750**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	130	130
	Coeficiente de correlación	,750**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	130	130

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Decisión estadística

La correlación manifiesta la relación significativa, alta ($r= 0.750$) y directamente proporcional, entre la dimensión gestión educativa y el compromiso organizacional; además, el valor de significancia es < 0.05 se descarta la hipótesis nula, y se valida que existe relación significativa entre la Gestión educativa y el Compromiso organizacional.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la Gestión institucional y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019.

H1: Existe relación significativa entre la Gestión institucional y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019.

Tabla 19.

Prueba de correlación de Spearman: Gestión institucional y compromiso organizacional

Correlaciones			Gestión institucional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,718**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Decisión estadística

La correlación de Spearman plantea la relación significativa, alta ($r= 0.718$) y directamente proporcional, entre la dimensión gestión institucional y la variable compromiso organizacional; además, debido a que el valor de significancia es $<$

0.05 se descarta la hipótesis nula, y se acepta que existe relación significativa entre la Gestión institucional y el Compromiso organizacional.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la Gestión pedagógica y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019.

H1: Existe relación significativa entre la Gestión pedagógica y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019.

Tabla 20.

Prueba de correlación de Spearman: Gestión pedagógica y compromiso organizacional

Correlaciones			Gestión pedagógica	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,675**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,675**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Decisión estadística

La correlación de Spearman plantea la relación significativa, alta ($r= 0.675$) y directamente proporcional, entre la gestión pedagógica y el compromiso organizacional; y siendo que el valor de significancia es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula, aceptando existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y el Compromiso organizacional.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la Gestión administrativa y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juande Miraflores, 2019.

H1: Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juande Miraflores, 2019.

Tabla 21.

Prueba de correlación de Spearman: Gestión administrativa y compromiso organizacional

Correlaciones		Gestión administrativa	Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,639**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,639**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Decisión estadística

La correlación de Spearman señala una relación significativa, alta ($r= 0.639$) y directamente proporcional, entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional; y, el valor de significancia es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula, y se valida la relación significativa entre la Gestión administrativa y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la R.E.D. 04, U.G.E.L. 01 San Juan de Miraflores, 2019.

Hipótesis específica 4

H1: No existe relación significativa entre la Gestión comunitaria y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juande Miraflores, 2019.

H1: Existe relación significativa entre la Gestión comunitaria y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019.

Tabla 22.

Prueba de correlación de Spearman: Gestión comunitaria y compromiso organizacional

Correlaciones			Gestión comunitaria	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión comunitaria	Coefficiente de correlación	1,000	,728**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,728**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Decisión estadística

La correlación de Spearman evidencia relación significativa, alta ($r= 0.728$) y proporcional, entre la gestión comunitaria y el compromiso organizacional; además, el valor de significancia es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula, y se acepta que existe relación significativa entre la Gestión comunitaria y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la R.E.D. 04, U.G.E.L. 01 San Juan de Miraflores, 2019.

IV. Discusión

Se aplicó el software SPSS V25, de allí se obtuvo las evidencias que se plasman a continuación, las cuales están en consonancia con la contratación de hipótesis, objetivos, se evidenciaron:

De acuerdo al propósito principal determina la relación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional en los centros educativos de la R.E.D. 04, U.G.E.L. 01 San Juan de Miraflores, 2019, se aplicó instrumentos para ambas variables gestión educativa y el compromiso organizacional, tomó en cuenta las dimensiones e indicadores.

SE concluyó estadísticamente que la variable gestión educativa, Figura 5 y Tabla 13, un 20.0% consideran malo la variable gestión educativa; un 43.8% consideran regular los restantes 36.2% coinciden en que es alto, siendo regular la la variable gestión educativa. Sustentada por MINEDU (2011)

Para la variable compromiso organizacional, en la figura 6 y la tabla 14, un 17.7% consideran insatisfactoria la variable compromiso organizacional; un 43.1% manifiestan que es moderado, 39.2% de los restantes coinciden que es alto, siendo moderado en la variable compromiso organizacional; lo sustentan Meyer y Allen (1991)

Contrastando la hipótesis general, Tabla 18, siendo $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza el H_0 . De allí que se evidencia que la gestión institucional tiene relación positiva alta ($r_s = ,750$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con compromiso organizacional, resultados semejantes a los presentados en el estudio de estudio de Delgado (2017). Trabajo titulado: *Gestión Educativa y compromiso organizacional*. Universidad de Granada Bogotá Colombia, quien encontró una correlación $0,845$, $p < 0,05$), entre la gestión educativa y el compromiso organizacional, lo sustentan MINEDU (2011) y Meyer y Allen (1991)

Contrastando la hipótesis específica 1, Tabla 19, $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza el H_0 . Por lo que hay varias situaciones que confirman que gestión institucional tiene relación positiva alta ($r_s = ,718$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) compromiso organizacional, coincidiendo en lo concluyente por Porras (2015) trabajo titulado: La gestión educativa y compromiso organizacional en las instituciones públicas de educación inicial, básica y media del municipio de

Villavicencio, Colombia, quien encontraron una correlación de ($r_s = 0,719$, $p < 0,05$), entre la gestión institucional de la gestión educativa y el compromiso organizacional, lo sustentan MINEDU (2011. pp. 35-36) y Meyer y Allen (1991)

Contrastando, la hipótesis específica 2, Tabla 20, siendo $p = 0,000$ menor que $0,05$, rechazando el H_0 . Además, se puede afirmar que la gestión pedagógica relación positiva mi alta ($r_s = ,675$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con compromiso organizacional, muy parecido a las conclusiones emitidas por Ocoña (2015), titulado su trabajo gestión institucional y el compromiso organizacional en la unidad de posgrado, con una correlación significativa alta ($r = 0.797$, $p < 0.05$), entre gestión pedagógica de la gestión institucional y el compromiso organizacional, sustentado MINEDU (2011, p. 37) y Meyer y Allen (1991)

Contrastando, la hipótesis específica 3, Tabla 21, siendo $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 . De allí que se afirma que gestión administrativa tiene relación positiva muy alta ($r_s = ,639$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con compromiso organizacional, muy parecido a las conclusiones emitidas por Chancahuaña (2018). Titulado su trabajo *Gestión administrativa y compromiso organizacional según profesores del centro educativo Perú - EE.UU. de La Villa El Salvador, 2018*; Lima, Perú quien encontró una correlación significativa ($r_s = 0.805$, $p < 0.05$) entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional, sustentado MINEDU (2011, p. 38) y Meyer y Allen (1991)

Contrastando, la hipótesis específica 4, Tabla 22, siendo $p = 0,000$ es menor que $0,05$, rechazando la H_0 . De allí, se puede exaltar que la gestión comunitaria tiene relación positiva muy alta ($r_s = ,728$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con compromiso organizacional. Estos resultados son muy parecidos a los presentados por Areche (2016). Trabajo titulado: gestión comunitaria y el compromiso organizacional según la percepción de los profesores y representantes del tercer, cuarto y quinto de secundaria del colegio María Auxiliadora de Huamanga Ayacucho, quien encontró una correlación significativa ($r_s = 0.901$, $p < 0.05$) entre la gestión comunitaria y el compromiso organizacional, sustentado por MINEDU (2011, p. 39) y Meyer y Allen (1991).

V. Conclusiones

Primera: De acuerdo al contraste de la hipótesis general que sostiene relación significativa entre la Gestión educativa y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la R.E.D. 04, U.G.E.L. 01 San Juan de Miraflores, 2019. Se afirma a partir de las evidencias suministradas que la gestión educativa tiene relación positiva y significativa con el compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la R.E.D. 04, U.G.E.L. 01 San Juan de Miraflores, 2019, ($r_s = 0.750$, $p < 0.05$).

Segunda: La hipótesis específica 1 contrastada permite evidenciar que la gestión institucional tiene relación positiva y significativa con el compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019, ($r_s = 0.750$, $p < 0.05$). De acuerdo a la figura 1 y la tabla 9 de datos de la distribución de frecuencias en la gestión institucional, un 17.69% sostienen que es malo la dimensión gestión institucional; un 46.15% consideran regular, mientras que el 36.15% restante coinciden que es bueno, siendo regular en la dimensión gestión institucional de la gestión educativa.

Tercera: Contrastando la hipótesis específica 2, se pone de manifiesto de acuerdo al trabajo emitidos que la gestión pedagógica tiene relación positiva y significativa con el compromiso organizacional en los centros educativos de la R.E.D. 04, U.G.E.L. 01 San Juan de Miraflores, 2019, ($r_s = 0.675$, $p < 0.05$). Según la figura 2 y la tabla 10 de la distribución de frecuencias sobre gestión pedagógica, un 21.54% consideran que es malo la dimensión gestión pedagógica; un 42.31% coinciden que es regular, mientras que el restante 36.15% es bueno, donde es regular la resaltante de la dimensión gestión pedagógica de la gestión educativa.

Cuarta: Contrastada la hipótesis de la específica 3, se firma mediante los resultados emitidos que la gestión administrativa tiene relación positiva y significativa con el compromiso organizacional en los centros educativos de la R.E.D. 04, U.G.E.L. 01 San Juan de Miraflores, 2019, ($r_s = 0.639$, $p < 0.05$). Tomando en cuenta la figura 3 y la tabla 11 de datos, de la distribución de frecuencias, un 19.23% consideran que es malo la dimensión gestión

administrativa; un 42.31% coinciden que es regular, mientras un 38.46% coinciden que es bueno, el predominante es regular la dimensión gestión administrativa de la gestión educativa.

Quinta: Contrastando la hipótesis de la específica 4, existe evidencia suficiente para afinar que la gestión comunitaria tiene relación positiva y significativa con el compromiso organizacional en los centros educativos de la R.E.D. 04, U.G.E.L 01 San Juan de Miraflores, 2019, ($r_s = 0.728$, $p < 0.05$). De acuerdo con la figura 4 y la tabla 12 de datos, de la distribución de frecuencias, el 21.54% consideran que es malo la dimensión gestión comunitaria; 40.77% coinciden que es regular, mientras que el restante 37.69% coinciden que es bueno, donde predomina regular la dimensión gestión comunitaria de la gestión educativa.

VI. Recomendaciones

Primera: A los gerentes educativos del Centro Educativo del nivel secundaria de la R.E.D. 04, U.G.E.L 01 San Juan de Miraflores, 2019, dar a conocer las conclusiones para lograr la concienciación para tomar acciones correspondientes y dar a conocer la importancia y la relación entre la gestión educativa y el Compromiso organizacional.

Segunda: Al cuerpo directivo del plantel se recomienda hacer capacitaciones a los docentes en gestión institucional, siendo que un 46.15% lo perciben en un nivel regular, porcentaje predominante en la dimensión gestión institucional de la gestión educativa. La dimensión Institucional es la forma como se organiza y estructura la institución educativa, establece las normas que rigen el entorno educativo donde debe establecerse la integración, relación e interacción entre ellos siguiendo normas y directivas, es un todo donde los actores educativos, conocedoras de sus funciones impulsan la buena marcha de la escuela preparados para asumir los cambios que la política educativa exija.

Tercera: Se recomienda al cuerpo directivo del plantel antes citado hacer GIAS, pasantías capacitaciones, talleres, monitoreos a los docentes en gestión pedagógica, con el propósito de fortalecer las enseñanzas de los docentes y mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Según la distribución de frecuencias sobre gestión pedagógica, el 42.31% tiene la percepción de un nivel regular en este aspecto, siendo el que predomina en la dimensión gestión pedagógica de la gestión educativa. Esta dimensión contempla el marco del buen desempeño docente, definiendo, dominios: preparación del docente para brindar aprendizajes a través de la realidad del conocimiento del estudiante, de su ritmo y estilo de aprendizaje, de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, donde el docente se prepara conscientemente para aplicar la metodología y estrategias de enseñanza, articular la triada escuela-familia-comunidad, donde el maestro hace del padre de familia el apoyo a fin de obtener aprendizajes significativos, desarrollo de la profesionalidad e identidad del profesor.

Cuarta: Se recomienda; planificar capacitaciones, conversatorios a los docentes en gestión administrativa, que permita obtener la colaboración de los agentes

educativos del plantel antes mencionado. El 42.31% de los profesores de la R.E.D. 04 U.G.E.L. 01 de San Juan de Miraflores perciben regular siendo este el predominante en la dimensión gestión administrativa de la gestión educativa. La dimensión administrativa de la gestión educativa consiste en la toma de acciones en la conducción de recursos humanos, uso del tiempo de la jornada laboral, mantenimiento de los locales escolares, uso de materiales pedagógicos, generación de recursos económicos, técnicos, de seguridad e higiene, bajo el cumplimiento de normas y directivas. Toma de decisiones para resolver los problemas institucionales.

Quinta: Llevar a cabo capacitaciones para los docentes en gestión comunitaria, para posicionar las instituciones educativas en la comunidad. De acuerdo a la distribución de frecuencias sobre la gestión comunitaria un 40.77% consideran regular, aunque el predominante es regular la dimensión gestión comunitaria de la gestión educativa. La dimensión comunitaria, contempla el trabajo colaborativo y cooperativo entre los actores y actores del proceso educativo. Siendo el apoyo de la docente, quienes reforzaran las acciones educativas y formadoras en sus hogares. Así mismo la escuela responde a las necesidades de la comunidad, con los diferentes programas, talleres y actividades para los padres de familia.

VII. Referencias

- Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura*. (Tesis de Maestría) Universidad de Piura, Piura-Perú).
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y marketing educativo* Lima-Perú: Fondo de Desarrollo Editorial Universidad de Lima. Lima.
- Angulo, J. (2016). *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional*. (Tesis de maestría), Pontificia Universidad Católica Del Ecuador Sede Esmeraldas).
- Atagua, M., Donatti, D., Ferrer, J., Guillent, Y., Maraima, R., Márquez, C., Morejón, L. (2010). *La metodología y planteamiento de problema*. Recuperado de *Conceptos Básicos de Metodología de Investigación*: <http://metodologia02.blogspot.mx/p/operacionalizacion-de-variables.html>
- BID-ARGENTINA/CONSEJO ASESOR DE LA SOCIEDAD CIVIL. (1998). *Conjuntos. Sociedad Civil*. Argentina. Buenos Aires.
- Bustos, C. y Reaño, D. (2010). *Caracterización de las prácticas de gestión pedagógica en la institución Casa Vecinal San Cayetano*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Calvo (2016) *Estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del colegio instituto Bogotá* (Tesis de Maestría) Universidad Libre, Bogotá-Colombia
- Casassús, J. (2000). *Acerca de la práctica y la teoría de la gestión: Marcos Conceptuales para el análisis de los Cambios en la Gestión de los Sistemas Educativos*. Recuperado, www.scribd.com/doc/12667410/gestion
- Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. Caracas: Uyapal.
- Cegarra, J. (2011). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. España: Ed Diez de Santos.
- Celina, H., y Campo, A. (2005). *Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach*. Colombia: Asociación Colombiana de Psiquiatría.

- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones* (9ª. ed.) México: Mc.Graw-Hill.
- Comisión Nacional SEP-SNTE de carrera magisterial (2009). *Antología de gestión escolar*. México: Secretaria de educación pública.
- Contreras, D. y Jiménez, L. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. (Tesis de maestría), Universidad Del Rosario, Bogotá-Colombia).
- Correa, A., Álvarez, A., y Correa, V. (2005). *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Fundación Universitaria Luis Amigó, 1-47.
- El peruano (2018). Minedu *convoca a plazas docentes* para 2018 y 2019. Recuperado <http://www.elperuano.com.pe/noticia-minedu->
- Gan, F. y Berbel, G. (2007). *Manual de recursos humanos. 10 programas para la gestión y el desarrollo del Factor humano en las organizaciones actuales*. Barcelona: UOC.
- Gongalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad*. México: (SLC). Limusa.
- Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGrawHill.
- Hevia, O. (2001). *Reflexiones Metodológicas y Epistemológicas sobre las Ciencias Sociale*. Caracas: Editorial Tropikos,
- Koenes, A. (1996). *Gestión y motivación del personal*. España: Diaz de Santos.
- Lavin, S. y Del solar, s. (2000). *El proyecto educativo institucional como herramienta de transformación de la vida escolar*. Santiago de chile: PIIE.
- Leithwood, K., (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago de Chile, Chile: Fundación Chile.
- Llaneza, J. (2007). *Ergonomía y psicología aplicada*. Valladolid: Lex Nova S.A.
- Loera (2006) citado en Minedu (2016) *Planificación escolar*. 1er edición. Impreso en el Perú.

- Maya, E. (2014) *Métodos y técnicas de investigación*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Mejía, M. (2010). *Manual para realizar Diagnostico del Clima Laboral*. Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Guatemala
- Mikulic, I. y Cassullo, G. (2013). *Algunas consideraciones acerca del concepto de clima social y su evaluación*. Argentina: Uniersidad de Buenos Aires.
- Ministerio de Educación (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Lima: Lance Grafico S.A.C.
- Ministerio de Educación MINEDU. (2015). *Gestión de los directores*. Recuperado de: [http://www.minedu.gob.pe/gestión de los directores/sesiones2015/](http://www.minedu.gob.pe/gestión%20de%20los%20directores/sesiones2015/)
- Moos, R. Moos, B. y Tricket, E.J. (1989). *Escala de Clima Social, Familia, trabajo, Instituciones Penitenciarias, Centro Escolar. Adaptación Española*, Manual (3ª. ed). Madrid: TEA. Investigación y Publicaciones Psicológicas
- Ortega, I. (2000). *Efectividad de la Evaluación en la ejecución del Diseño Curricular de la Primera Etapa de Educación Básica*. (Tesis de Doctorado). Universidad Bicentenario de Aragua, Maracay-Venezuela.
- Pozner (2001) citado en Minedu (2016) *Planificación escolar*. (1ª. ed) Perú: Editorial san Marcos
- Programa Escuelas de Calidad (2010). *Alianza por la Calidad de la Educación*. Recuperado: <http://www.sepen..ob.mx/pec/MatGestModulo5>
- Rodríguez, N. (2004). *El Clima Escolar*. Revista digital "Investigación y Educación", 3(7), 1-12.
- Ruiz, J. (2000). *Gerencia de la Universidad para el Siglo XXI y la Postmodernidad*. Caracas:Italgrafía. C.A.
- Salvador, M. (2014). *Gestión educativa y clima organizacional en los docentes del nivel primario de las instituciones educativas de Huaral-2014*.(Tesis de maestría inédita). Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú.

- Sulbarán, J. (2002). *El rol de la gerencia en los procesos de cambio*. Revista de Economía, 14, 193-206.
- Tinco, S. (2016). *Gestión educativa y su influencia con el clima laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la Provincia de Islay – 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima-Perú.
- UNESCO. (2011). *Desafíos de la educación*. Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000159155>
- Vega, D., Arévalo, A., Sandoval Aguilar, J., y Giraldo, J. (2006). *Panorama sobre los estudios de clima organizacional*. Bogotá, Colombia. Revista diversitas – Perspectivas en Psicología, 2(2), 329-349.

Anexos

Anexo 1 Matriz de Consistència

Título: Gestión educativa y compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019							
Autor:a Br. Nery Cucho de la Cruz							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general: ¿Cómo se relaciona la Gestión educativa y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019?</p> <p>Problema específico 1 ¿Cómo se relaciona la gestión institucional y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019?</p> <p>Problema Específico 2 ¿Cómo se relaciona la gestión pedagógica y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión educativa y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019.</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación entre la Gestión institucional y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019</p> <p>Objetivo Específico 2</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre la Gestión educativa y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019.</p> <p>Hipótesis específica 1 Existe relación significativa entre la Gestión institucional y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019.</p>	Variable 1: Gestión educativa				
			Dimensiones	Indic adores	Items	Escala de medición	Niveles y rangos
			Gestióninstitucio nal	-Planeación -Liderazgo -Mejora continua	1-15	Ordinal Escala de Likert	Bueno 57,75] Regular 36,56]
			GestiónPedagóg ica	-Perfeccionamiento -Planificación -Evaluación y monitoreo	16-29	polifónica Siempre(5)	Malo [15,35] Bueno 48,70]
			GestiónAdministr ativa	Recursos -Infraestructura -Control escolar	30-46	Casi siempre(4)	Regular 33,47]
			GestiónComunit aria	-Participación de los padres de familia -Redes de Apoyo	47-56	A veces (3) Casi nunca(2) Nunca(1)	Malo [14,32] Bueno 63,75] Regular 40,62] Malo [17,39] Bueno

<p>RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019?</p> <p>Problema Específico 3 ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019?</p> <p>Problema Específico 4 ¿Cómo se relaciona la gestión comunitaria y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre la Gestión pedagógica y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019</p> <p>Objetivo Específico 3 Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019</p> <p>Objetivo Específico 4 Determinar la relación entre la Gestión Comunitaria y el Compromiso</p>	<p>Hipótesis Específica 2 Existe relación significativa entre la Gestión pedagógica y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019.</p> <p>Hipótesis Específica 3 Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019.</p> <p>Hipótesis Específica 4 Existe relación significativa entre la</p>					<p>38,50]</p> <p>Regular 24,37]</p> <p>Malo [10,23]</p>
	Variable 2: Compromiso organizacional						
	Afectivo	Identificación Importancia Reconocimiento Pertenencia Valores Motivación Desempeño Iniciativa	1 -.9	ESCALA: Ordinal VALORES Siempre(5) Casi siempre(4) A veces(3) Casi nunca(2) Nunca(1)	Alto <35 - 45> Moderado <22.34> Insatisfactori o<9 .21> Alto <30 - 40> Moderado <19.- 29> Insatisfactori o<8 - 18> Alto <24 - 30> Moderado <15.23> Insatisfactori o<6 .14>		
	Continuo	Sacrificio Decisión Costoso Miedo Necesidad Cumplimiento Dificultad Aceptación	10 - 17				
Normativo	Prácticas Lealtad Ética Lealtad Valores	18 - 23					

	organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019	Gestión comunitaria y el Compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019		Beneficio Cumplimiento			
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Nivel: correlacional Diseño: no experimental Transversal Método: Hipotéticodeductivo	Población: 197 docentes	Variable 1: Gestión educativa Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		DESCRIPTIVA: Tablas de frecuencias y porcentajes INFERENCIAL: Contraste de hipótesis con la técnica estadística rho de Spearman			
		Variable 2: Compromiso organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario					

Anexo 2

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Gestión Educativa

En el presente cuestionario encontrará una serie de preguntas referidos a la Gestión Educativa en la respuesta es anónima, por lo que le agradeceremos conteste todos los ítems con la mayor sinceridad posible.

N°	ÍTEMS	respuesta				
		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
	DIMENSIÓN 1: Gestión institucional					
1	Participo en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional junto con el personal docente.					
2	Participo en la elaboración desarrollo del Proyecto Curricular Institucional de la Institución Educativa.					
3	Participo en la elaboración del Plan Anual de trabajo de la Institución educativa.					
4	Participo en la elaboración del Reglamento Interno de la Institución Educativa.					
5	Se evalúan los procesos y resultados de lo planificado en la Institución Educativa					
6	La dirección demuestra su liderazgo en aspectos tales como, impulsar a los docentes al trabajo en equipo y la toma de decisiones compartida en la Institución Educativa.					
7	La dirección fomenta la participación de docentes y administrativos para la toma de decisiones curriculares y administrativas en la Institución Educativa.					
8	La dirección maneja adecuadamente los conflictos suscitados en la Institución Educativa.					
9	La dirección impulsa el desarrollo del personal en la Institución Educativa.					

10	La dirección promueve un clima de participación, cordialidad y respeto entre el personal de la Institución Educativa.					
11	La dirección desarrolla estrategias de mejora continua en la Institución Educativa.					
12	Se considera la participación de la comunidad educativa para la elaboración del plan de mejora de la Institución educativa.					
13	Se considera las tasas de escolaridad para la elaboración del plan de mejora de la Institución educativa.					
14	La dirección impulsa acciones relevantes para mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa.					
15	El Director gestiona permanentemente recursos para que la Institución Educativa funcione de la forma más adecuada posible.					
DIMENSIÓN 2: gestión pedagógica						
16	En la Institución Educativa, los directivos envían a cursos organizados por el Ministerio de Educación para la formación continua de los docentes.					
17	En la Institución Educativa el personal asiste y participa en actividades de capacitación y actualización organizadas por Instituciones Locales.					
18	En la Institución Educativa el personal es motivado a participar en programas de salud.					
19	En la Institución Educativa, los directivos envían a cursos organizados por la Dirección Regional de Educación para la formación continua de los docentes.					
20	En la Institución Educativa las acciones de perfeccionamiento docente ofrecidas por el sistema educativo se analizan y valoran en reuniones con todos los profesores.					
21	En la Institución Educativa los docentes presentan en la fecha indicada el portafolio pedagógico.					

22	En la Institución Educativa los docentes presentan en la fecha indicada la Programación Curricular.					
23	En la Institución Educativa los docentes presentan en la fecha indicada la sesión de aprendizaje.					
24	En la Institución Educativa los docentes presentan en la fecha indicada su registro de notas.					
25	En la Institución Educativa los docentes presentan en la fecha indicada su matriz de evaluación.					
26	En la Institución Educativa los directivos monitorean permanentemente el trabajo individual y grupal de los docentes					
27	La Institución Educativa tiene formulado un plan de supervisión y monitoreo institucional.					
28	La Institución Educativa evidencia acciones integrales de recojo de información a fin de aportar soluciones pertinentes a la gestión educativa de la institución.					
29	En la Institución Educativa la evaluación y el monitoreo favorece el crecimiento y desarrollo del personal.					
DIMENSIÓN 3: gestión administrativa						
30	Se establecen estrategias de cuidado y mantenimiento de los muebles e inmuebles de la Institución Educativa.					
31	Se establecen estrategias de cuidado y mantenimiento de los ambientes de la Institución Educativa.					
32	La institución Educativa logra recursos adicionales a los estipulados.					
33	La Institución Educativa cuenta con el apoyo de instituciones y/o empresas locales para la mejora continua del plantel.					
34	La Institución Educativa cuenta con el apoyo de la Asociación de Padres de Familia para la mejora del plantel.					
35	La Institución Educativa cuenta con las aulas, necesarias para cubrir la demanda educativa.					
36	La Institución Educativa cuenta con laboratorios, necesarios para cubrir la demanda educativa.					
37	La Institución Educativa cuenta con biblioteca, necesaria para cubrir la demanda educativa.					
38	La Institución Educativa cuenta con Servicios higiénicos en buenas condiciones, para estudiantes y docentes.					
39	La Institución Educativa cuenta con espacio y equipos suficientes, que promuevan el uso de					

	las tecnologías de la información y comunicación.					
40	La Institución Educativa cuenta con instalaciones que garantizan un ambiente saludable y de seguridad para los estudiantes.					
41	La Institución educativa cuenta con las instalaciones eléctricas adecuadas.					
42	En la Institución Educativa se cumple en tiempo y forma con la información requerida: actas, certificados.					
43	En la Institución Educativa se cumple en tiempo y forma con la información académica: Boleta de notas para los estudiantes.					
44	En la Institución Educativa se dispone de un sistema, que contiene la información actualizada de las estudiantes y apoderados.					
45	En la Institución Educativa los padres asisten periódicamente para informarse sobre el avance escolar de sus hijos.					
46	En la institución Educativa la evaluación y el monitoreo favorece las relaciones eficaces de los miembros de la comunidad educativa.					
	DIMENSIÓN 4: gestión comunitaria					
47	En la Institución Educativa los padres de familia participan en las actividades de apertura del año escolar.					
48	En la Institución Educativa los padres de familia participan en las actividades que la Institución fomenta.					
49	En la Institución Educativa los padres de familia participan en las actividades por el aniversario del colegio.					
50	En la Institución Educativa los padres de familia asisten a la entrega de boleta de notas.					
51	En la Institución Educativa los padres de familia acuden para conocer el comportamiento de sus hijos.					
52	La Institución Educativa tiene apoyo, acompañamiento o asesoría de la Región Lima Provincia.					
53	La Institución Educativa tiene apoyo, acompañamiento o asesoría del MINSA.					
54	La Institución Educativa tiene apoyo, acompañamiento o asesoría de la Municipalidad.					
55	La Institución Educativa tiene apoyo, acompañamiento o asesoría de Empresas Privadas.					
56	La Institución Educativa establece alianzas estratégicas para el mejoramiento de la calidad educativa.					

Cuestionario: Compromiso Organizacional

En el presente cuestionario encontrará una serie de preguntas referidos al Compromiso Organizacional en la respuesta es anónima, por lo que le agradeceremos conteste todos los ítems con la mayor sinceridad posible.

N°	ÍTEMS	respuesta				
		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
	DIMENSIÓN 1: Afectividad.					
1	Tengo confianza en los valores de la institución					
2	Siento apego emocional a la institución.					
3	Me he Integrado plenamente con la institución					
4	Involucramiento en la problemática de la institución.					
5	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución					
6	Convencimiento de satisfacción de necesidades					
7	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución					
8	Ésta institución tiene un gran significado para mí.					
9	Tengo felicidad por estar en la institución					
	DIMENSIÓN 2: Continuidad					
10	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.					
11	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.					
12	Dependencia de otras personas por ingresos que recibo					
13	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo					
14	Capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.					

15	Sensación de haber dado mucho de sí mismos y así no considerar otras opciones					
16	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución					
17	Análisis del costo de oportunidad de pertenecer a la institución					
DIMENSIÓN 3: Normatividad						
18	Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución					
19	He recibido algún tipo apoyo especial de parte de la institución					
20	Soy leal a la institución.					
21	Tengo la obligación de permanecer en la institución.					
22	Tengo una sensación de deuda con la institución.					
23	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución Educativa.					

Anexo 3

Certificado de validación de instrumentos

5

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "Gestión Educativa"

VARIABLE: Gestión Educativa

"N. °	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: GESTION INSTITUCIONAL							
1	Participo en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional junto con el personal docente.	✓		✓		✓		
2	Participo en la elaboración desarrollo del Proyecto Curricular Institucional de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
3	Participo en la elaboración del Plan Anual de trabajo de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
4	Participo en la elaboración del Reglamento Interno de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
5	Se evalúan los procesos y resultados de lo planificado en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
6	La dirección demuestra su liderazgo en aspectos tales como, impulsar a los docentes al trabajo en equipo y la toma de decisiones compartida en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
7	La dirección fomenta la participación de docentes y administrativos para la toma de decisiones curriculares y administrativas en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
8	La dirección maneja adecuadamente los conflictos suscitados en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
9	La dirección impulsa el desarrollo del personal en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
10	La dirección promueve un clima de participación, cordialidad y respeto	✓		✓		✓		

	entre el personal de la Institución Educativa.						
11	La dirección desarrolla estrategias de mejora continua en la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
12	Se considera la participación de la comunidad educativa para la elaboración del plan de mejora de la Institución educativa.	✓		✓		✓	
13	Se considera las tasas de escolaridad para la elaboración del plan de mejora de la Institución educativa.	✓		✓		✓	
14	La dirección impulsa acciones relevantes para mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
15	El Director gestiona permanentemente recursos para que la Institución Educativa funcione de la forma más adecuada posible.	✓		✓		✓	
Dimensión 2: GESTION PEDAGOGICA							
16	En la Institución Educativa, los directivos envían a cursos organizados por el Ministerio de Educación para la formación continua de los docentes.	✓		✓		✓	
17	En la Institución Educativa el personal asiste y participa en actividades de capacitación y actualización organizadas por Instituciones Locales.	✓		✓		✓	
18	En la Institución Educativa el personal es motivado a participar en programas de salud.	✓		✓		✓	
19	En la Institución Educativa, los directivos envían a cursos organizados por la Dirección Regional de Educación para la formación continua de los docentes.	✓		✓		✓	
20	En la Institución Educativa las acciones de perfeccionamiento docente ofrecidas por el sistema educativo se analizan y valoran en reuniones con todos los profesores.	✓		✓		✓	
21	En la Institución Educativa los docentes presentan en la fecha indicada el portafolio pedagógico.	✓		✓		✓	

22	En la Institución Educativa los docentes presentan en la fecha indicada la Programación Curricular.	✓		✓		✓		
23	En la Institución Educativa los docentes presentan en la fecha indicada la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
24	En la Institución Educativa los docentes presentan en la fecha indicada su registro de notas.	✓		✓		✓		
25	En la Institución Educativa los docentes presentan en la fecha indicada su matriz de evaluación.	✓		✓		✓		
26	En la Institución Educativa los directivos monitorean permanentemente el trabajo individual y grupal de los docentes	✓		✓		✓		
27	La Institución Educativa tiene formulado un plan de supervisión y monitoreo institucional.	✓		✓		✓		
28	La Institución Educativa evidencia acciones integrales de recojo de información a fin de aportar soluciones pertinentes a la gestión educativa de la institución.	✓		✓		✓		
29	En la Institución Educativa la evaluación y el monitoreo favorece el crecimiento y desarrollo del personal.	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: GESTION ADMINISTRATIVA								
30	Se establecen estrategias de cuidado y mantenimiento de los muebles e inmuebles de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
31	Se establecen estrategias de cuidado y mantenimiento de los ambientes de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
32	La institución Educativa logra recursos adicionales a los estipulados.	✓		✓		✓		
33	La Institución Educativa cuenta con el apoyo de instituciones y/o empresas locales para la mejora continua del plantel.	✓		✓		✓		
34	La Institución Educativa cuenta con el apoyo de la Asociación de Padres de Familia para la mejora del plantel.	✓		✓		✓		
35	La Institución Educativa cuenta con las aulas, necesarias para cubrir la	✓		✓		✓		

	demanda educativa.						
36	La Institución Educativa cuenta con laboratorios, necesarios para cubrir la demanda educativa.	✓		✓		✓	
37	La Institución Educativa cuenta con biblioteca, necesaria para cubrir la demanda educativa.	✓		✓		✓	
38	La Institución Educativa cuenta con Servicios higiénicos en buenas condiciones, para estudiantes y docentes.	✓		✓		✓	
39	La Institución Educativa cuenta con espacio y equipos suficientes, que promuevan el uso de las tecnologías de la información y comunicación.	✓		✓		✓	
40	La Institución Educativa cuenta con instalaciones que garantizan un ambiente saludable y de seguridad para los estudiantes.	✓		✓		✓	
41	La Institución educativa cuenta con las instalaciones eléctricas adecuadas.	✓		✓		✓	
42	En la Institución Educativa se cumple en tiempo y forma con la información requerida: actas, certificados.	✓		✓		✓	
43	En la Institución Educativa se cumple en tiempo y forma con la información académica: Boleta de notas para los estudiantes.	✓		✓		✓	
44	En la Institución Educativa se dispone de un sistema, que contiene la información actualizada de las estudiantes y apoderados.	✓		✓		✓	

55	La Institución Educativa tiene apoyo, acompañamiento o asesoría de Empresas Privadas.	✓		✓		✓		
56	La Institución Educativa establece alianzas estratégicas para el mejoramiento de la calidad educativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sin suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Nasser Castillo Pelt Felix DNI: 40184672

Especialidad del validador: Docencia y Metodología de la Investigación

Lima, 12 de diciembre del 2018.

- 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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "COMPROMISO ORGANIZACIONAL "

VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Afectividad.							
1	Tengo confianza en los valores de la institución	✓		✓		✓		
2	Siento apego emocional a la institución.	✓		✓		✓		
3	Me he Integrado plenamente con la institución	✓		✓		✓		
4	Involucramiento en la problemática de la institución.	✓		✓		✓		
5	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución	✓		✓		✓		
6	Convencimiento de satisfacción de necesidades	✓		✓		✓		
7	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución	✓		✓		✓		
8	Ésta institución tiene un gran significado para mí.	✓		✓		✓		
9	Tengo felicidad por estar en la institución	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Continuidad							
10	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.	✓		✓		✓		
11	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo. .	✓		✓		✓		
12	Dependencia de otras personas por ingresos que recibo	✓		✓		✓		
13	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo	✓		✓		✓		
14	Capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
15	Sensación de haber dado mucho de sí mismos y así no considerar otras opciones	✓		✓		✓		
16	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución	✓		✓		✓		
17	Análisis del costo de oportunidad de pertenecer a la institución	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Normatividad							
18	Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución	✓		✓		✓		
19	He recibido algún tipo apoyo especial de parte de la institución	✓		✓		✓		
20	Soy leal a la institución. .	✓		✓		✓		
21	Tengo la obligación de permanecer en la institución.	✓		✓		✓		
22	Tengo una sensación de deuda con la institución.	✓		✓		✓		
23	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución Educativa	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiente

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

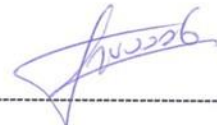
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Rosa Castillo Pardo Félix

DNI: 4018462

Especialidad del validador: Docencia y Metodología de la Investigación

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

Lima, 12 de diciembre del 2018.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "Gestión Educativa"

VARIABLE: Gestión Educativa

"N. o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: GESTION INSTITUCIONAL							
1	Participo en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional junto con el personal docente.	✓		✓		✓		
2	Participo en la elaboración desarrollo del Proyecto Curricular Institucional de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
3	Participo en la elaboración del Plan Anual de trabajo de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
4	Participo en la elaboración del Reglamento Interno de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
5	Se evalúan los procesos y resultados de lo planificado en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
6	La dirección demuestra su liderazgo en aspectos tales como, impulsar a los docentes al trabajo en equipo y la toma de decisiones compartida en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
7	La dirección fomenta la participación de docentes y administrativos para la toma de decisiones curriculares y administrativas en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
8	La dirección maneja adecuadamente los conflictos suscitados en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
9	La dirección impulsa el desarrollo del personal en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
10	La dirección promueve un clima de participación, cordialidad y respeto	✓		✓		✓		

22	En la Institución Educativa los docentes presentan en la fecha indicada la Programación Curricular.	✓		✓		✓		
23	En la Institución Educativa los docentes presentan en la fecha indicada la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
24	En la Institución Educativa los docentes presentan en la fecha indicada su registro de notas.	✓		✓		✓		
25	En la Institución Educativa los docentes presentan en la fecha indicada su matriz de evaluación.	✓		✓		✓		
26	En la Institución Educativa los directivos monitorean permanentemente el trabajo individual y grupal de los docentes	✓		✓		✓		
27	La Institución Educativa tiene formulado un plan de supervisión y monitoreo institucional.	✓		✓		✓		
28	La Institución Educativa evidencia acciones integrales de recojo de información a fin de aportar soluciones pertinentes a la gestión educativa de la institución.	✓		✓		✓		
29	En la Institución Educativa la evaluación y el monitoreo favorece el crecimiento y desarrollo del personal.	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: GESTION ADMINISTRATIVA								
30	Se establecen estrategias de cuidado y mantenimiento de los muebles e inmuebles de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
31	Se establecen estrategias de cuidado y mantenimiento de los ambientes de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
32	La institución Educativa logra recursos adicionales a los estipulados.	✓		✓		✓		
33	La Institución Educativa cuenta con el apoyo de instituciones y/o empresas locales para la mejora continua del plantel.	✓		✓		✓		
34	La Institución Educativa cuenta con el apoyo de la Asociación de Padres de Familia para la mejora del plantel.	✓		✓		✓		
35	La Institución Educativa cuenta con las aulas, necesarias para cubrir la	✓		✓		✓		

	demanda educativa.						
36	La Institución Educativa cuenta con laboratorios, necesarios para cubrir la demanda educativa.	✓		✓		✓	
37	La Institución Educativa cuenta con biblioteca, necesaria para cubrir la demanda educativa.	✓		✓		✓	
38	La Institución Educativa cuenta con Servicios higiénicos en buenas condiciones, para estudiantes y docentes.	✓		✓		✓	
39	La Institución Educativa cuenta con espacio y equipos suficientes, que promuevan el uso de las tecnologías de la información y comunicación.	✓		✓		✓	
40	La Institución Educativa cuenta con instalaciones que garantizan un ambiente saludable y de seguridad para los estudiantes.	✓		✓		✓	
41	La Institución educativa cuenta con las instalaciones eléctricas adecuadas.	✓		✓		✓	
42	En la Institución Educativa se cumple en tiempo y forma con la información requerida: actas, certificados.	✓		✓		✓	
43	En la Institución Educativa se cumple en tiempo y forma con la información académica: Boleta de notas para los estudiantes.	✓		✓		✓	
44	En la Institución Educativa se dispone de un sistema, que contiene la información actualizada de las estudiantes y apoderados.	✓		✓		✓	

45	En la Institución Educativa los padres asisten periódicamente para informarse sobre el avance escolar de sus hijos.	✓		✓		✓		
46	En la institución Educativa la evaluación y el monitoreo favorece las relaciones eficaces de los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSION 4: GESTION COMUNITARIA								
47	En la Institución Educativa los padres de familia participan en las actividades de apertura del año escolar.	✓		✓		✓		
48	En la Institución Educativa los padres de familia participan en las actividades que la Institución fomenta.	✓		✓		✓		
49	En la Institución Educativa los padres de familia participan en las actividades por el aniversario del colegio.	✓		✓		✓		
50	En la Institución Educativa los padres de familia asisten a la entrega de boleta de notas.	✓		✓		✓		
51	En la Institución Educativa los padres de familia acuden para conocer el comportamiento de sus hijos.	✓		✓		✓		
52	La Institución Educativa tiene apoyo, acompañamiento o asesoría de la Región Lima Provincia.	✓		✓		✓		
53	La Institución Educativa tiene apoyo, acompañamiento o asesoría del MINSA.	✓		✓				
54	La Institución Educativa tiene apoyo, acompañamiento o asesoría de la Municipalidad.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "COMPROMISO ORGANIZACIONAL "

VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Afectividad.							
1	Tengo confianza en los valores de la institución	✓		✓		✓		
2	Siento apego emocional a la institución.	✓		✓		✓		
3	Me he Integrado plenamente con la institución	✓		✓		✓		
4	Involucramiento en la problemática de la institución.	✓		✓		✓		
5	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución	✓		✓		✓		
6	Convencimiento de satisfacción de necesidades	✓		✓		✓		
7	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución	✓		✓		✓		
8	Ésta institución tiene un gran significado para mí.	✓		✓		✓		
9	Tengo felicidad por estar en la institución	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Continuidad							
10	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.	✓		✓		✓		
11	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo. .	✓		✓		✓		
12	Dependencia de otras personas por ingresos que recibo	✓		✓		✓		
13	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo	✓		✓		✓		
14	Capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
15	Sensación de haber dado mucho de sí mismos y así no considerar otras opciones	✓		✓		✓		
16	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución	✓		✓		✓		
17	Análisis del costo de oportunidad de pertenecer a la institución	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Normatividad							
18	Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución	✓		✓		✓		
19	He recibido algún tipo apoyo especial de parte de la institución	✓		✓		✓		
20	Soy leal a la institución. .	✓		✓		✓		
21	Tengo la obligación de permanecer en la institución.	✓		✓		✓		
22	Tengo una sensación de deuda con la institución.	✓		✓		✓		
23	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución Educativa	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg: Mitchell Alarcón Dorz DNI: 09728050

Especialidad del validador: Docencia y Metodología de la Investigación

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

Lima, 12 de diciembre del 2018.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "Gestión Educativa"

VARIABLE: Gestión Educativa

"N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: GESTION INSTITUCIONAL							
1	Participo en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional.	✓		✓		✓		
2	Participo en la elaboración desarrollo del Proyecto Curricular Institucional de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
3	Participo en la elaboración del Plan Anual de trabajo de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
4	Participo en la elaboración del Reglamento Interno de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
5	Se evalúan los procesos y resultados de lo planificado en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
6	La dirección demuestra su liderazgo en aspectos tales como, impulsar a los docentes al trabajo en equipo y la toma de decisiones compartida en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
7	La dirección fomenta la participación de docentes y administrativos para la toma de decisiones curriculares y administrativas en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
8	La dirección maneja adecuadamente los conflictos suscitados en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
9	La dirección impulsa el desarrollo del personal en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
10	La dirección promueve un clima de participación, cordialidad y respeto entre el personal de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		

11	La dirección desarrolla estrategias de mejora continua en la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
12	Se considera la participación de la comunidad educativa para la elaboración del plan de mejora de la Institución educativa.	✓		✓		✓	
13	Se considera las tasas de escolaridad para la elaboración del plan de mejora de la Institución educativa.	✓		✓		✓	
14	La dirección impulsa acciones relevantes para mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
15	El Director gestiona permanentemente recursos para que la Institución Educativa funcione de la forma más adecuada posible.	✓		✓		✓	
Dimensión 2: GESTION PEDAGOGICA							
16	En la Institución Educativa, los directivos envían a cursos organizados por el Ministerio de Educación para la formación continua de los docentes.	✓		✓		✓	
17	En la Institución Educativa el personal asiste y participa en actividades de capacitación y actualización organizadas por Instituciones Locales.	✓		✓		✓	
18	En la Institución Educativa el personal es motivado a participar en programas de salud.	✓		✓		✓	
19	En la Institución Educativa, los directivos envían a cursos organizados por la Dirección Regional de Educación para la formación continua de los docentes.	✓		✓		✓	
20	En la Institución Educativa las acciones de perfeccionamiento docente ofrecidas por el sistema educativo se analizan y valoran en reuniones con todos los profesores.	✓		✓		✓	
21	En la Institución Educativa los docentes presentan en la fecha indicada el portafolio pedagógico.	✓		✓		✓	

7

22	En la Institución Educativa los docentes presentan en la fecha indicada la Programación Curricular.	✓		✓		✓	
23	En la Institución Educativa los docentes presentan en la fecha indicada la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓	
24	En la Institución Educativa los docentes presentan en la fecha indicada su registro de notas.	✓		✓		✓	
25	En la Institución Educativa los docentes presentan en la fecha indicada su matriz de evaluación.	✓		✓		✓	
26	En la Institución Educativa los directivos monitorean permanentemente el trabajo individual y grupal de los docentes	✓		✓		✓	
27	La Institución Educativa tiene formulado un plan de supervisión y monitoreo institucional.	✓		✓		✓	
28	La Institución Educativa evidencia acciones integrales de recojo de información a fin de aportar soluciones pertinentes a la gestión educativa de la institución.	✓		✓		✓	
29	En la Institución Educativa la evaluación y el monitoreo favorece el crecimiento y desarrollo del personal.	✓		✓		✓	
DIMENSION 3: GESTION ADMINISTRATIVA							
30	Se establecen estrategias de cuidado y mantenimiento de los muebles e inmuebles de la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
31	Se establecen estrategias de cuidado y mantenimiento de los ambientes de la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
32	La institución Educativa logra recursos adicionales a los estipulados.	✓		✓		✓	
33	La Institución Educativa cuenta con el apoyo de instituciones y/o empresas locales para la mejora continua del plantel.	✓		✓		✓	
34	La Institución Educativa cuenta con el apoyo de la Asociación de Padres de Familia para la mejora del plantel.	✓		✓		✓	
35	La Institución Educativa cuenta con las aulas, necesarias para cubrir la	✓		✓		✓	

	demanda educativa.						
36	La Institución Educativa cuenta con laboratorios, necesarios para cubrir la demanda educativa.	✓		✓		✓	
37	La Institución Educativa cuenta con biblioteca, necesaria para cubrir la demanda educativa.	✓		✓		✓	
38	La Institución Educativa cuenta con Servicios higiénicos en buenas condiciones, para estudiantes y docentes.	✓		✓		✓	
39	La Institución Educativa cuenta con espacio y equipos suficientes, que promuevan el uso de las tecnologías de la información y comunicación.	✓		✓		✓	
40	La Institución Educativa cuenta con instalaciones que garantizan un ambiente saludable y de seguridad para los estudiantes.	✓		✓		✓	
41	La Institución educativa cuenta con las instalaciones eléctricas adecuadas.	✓		✓		✓	
42	En la Institución Educativa se cumple en tiempo y forma con la información requerida: actas, certificados.	✓		✓		✓	
43	En la Institución Educativa se cumple en tiempo y forma con la información académica: Boleta de notas para los estudiantes.	✓		✓		✓	
44	En la Institución Educativa se dispone de un sistema, que contiene la información actualizada de las estudiantes y apoderados.	✓		✓		✓	

45	En la Institución Educativa los padres asisten periódicamente para informarse sobre el avance escolar de sus hijos.	✓		✓		✓		
46	En la institución Educativa la evaluación y el monitoreo favorece las relaciones eficaces de los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSION 4: GESTION COMUNITARIA								
47	En la Institución Educativa los padres de familia participan en las actividades de apertura del año escolar.	✓		✓		✓		
48	En la Institución Educativa los padres de familia participan en las actividades que la Institución fomenta.	✓		✓		✓		
49	En la Institución Educativa los padres de familia participan en las actividades por el aniversario del colegio.	✓		✓		✓		
50	En la Institución Educativa los padres de familia asisten a la entrega de boleta de notas.	✓		✓		✓		
51	En la Institución Educativa los padres de familia acuden para conocer el comportamiento de sus hijos.	✓		✓		✓		
52	La Institución Educativa tiene apoyo, acompañamiento o asesoría de la Región Lima Provincia.	✓		✓		✓		
53	La Institución Educativa tiene apoyo, acompañamiento o asesoría del MINSA.	✓		✓		✓		
54	La Institución Educativa tiene apoyo, acompañamiento o asesoría de la Municipalidad.	✓		✓		✓		

55	La Institución Educativa tiene apoyo, acompañamiento o asesoría de Empresas Privadas.	✓		✓		✓	
56	La Institución Educativa establece alianzas estratégicas para el mejoramiento de la calidad educativa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. D.Mg: ANGEL SANTICENNO HERRERA DNI: 19870537

Especialidad del validador: Docencia y Metodología de la Investigación

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

Lima, 12 de diciembre del 2018.


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "COMPROMISO ORGANIZACIONAL "

VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Afectividad.							
1	Tengo confianza en los valores de la institución	✓		✓		✓		
2	Siento apego emocional a la institución.	✓		✓		✓		
3	Me he Integrado plenamente con la institución	✓		✓		✓		
4	Involucramiento en la problemática de la institución.	✓		✓		✓		
5	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución	✓		✓		✓		
6	Convencimiento de satisfacción de necesidades	✓		✓		✓		
7	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución	✓		✓		✓		
8	Ésta institución tiene un gran significado para mí.	✓		✓		✓		
9	Tengo felicidad por estar en la institución	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Continuidad							
10	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.	✓		✓		✓		
11	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo. .	✓		✓		✓		
12	Dependencia de otras personas por ingresos que recibo	✓		✓		✓		
13	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo	✓		✓		✓		
14	Capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
15	Sensación de haber dado mucho de sí mismos y así no considerar otras opciones	✓		✓		✓		
16	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución	✓		✓		✓		
17	Análisis del costo de oportunidad de pertenecer a la institución	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Normatividad							
18	Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución	✓		✓		✓		
19	He recibido algún tipo apoyo especial de parte de la institución	✓		✓		✓		
20	Soy leal a la institución. .	✓		✓		✓		
21	Tengo la obligación de permanecer en la institución.	✓		✓		✓		
22	Tengo una sensación de deuda con la institución.	✓		✓		✓		
23	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución Educativa	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg:

ANGEL SOUTOIRAMA HELGON

DNI: 69873537

Especialidad del validador: Docencia y Metodología de la Investigación

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

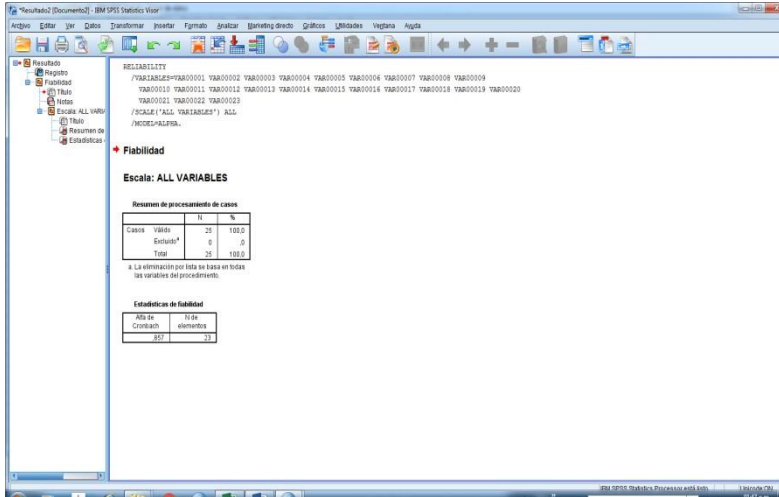
Lima, 12 de diciembre del 2018.



Firma del Experto Informante.

Base datos confiabilidad - Gestión institucional

N°	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36	H37	H38	H39	H40	H41	H42	H43	H44	H45	H46	H47	H48	H49	H50	H51	H52	H53	H54	H55	H56
1	3	1	3	3	1	2	2	1	2	2	2	4	3	5	3	1	3	3	1	2	2	1	2	3	1	3	3	1	5	1	1	4	5	3	3	5	3	1	3	4	2	4	3	1	3	3	1	2	2	2	3	3	4	2	4	
2	5	2	5	5	2	5	3	2	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	3	2	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	2	5	3	5	5	5	4	5
3	4	2	5	4	2	4	4	2	4	4	5	5	5	5	4	2	5	4	2	4	4	2	4	4	2	5	4	2	4	5	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	2	5	4	2	4	4	5	5	5	5	4	5		
4	4	2	5	4	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	5	4	2	5	4	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	2	5	4	2	5	4	2	5	5	5	5	4	5	
5	5	1	4	5	1	2	5	1	2	5	3	4	5	4	5	1	4	5	1	2	5	1	2	5	1	4	5	1	5	3	3	1	5	3	3	3	4	4	3	5	1	4	5	1	2	5	3	3	3	3	4	3	4	3		
6	5	3	4	5	3	4	4	3	4	4	5	3	5	3	5	3	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	5	5	5	1	3	5	5	3	5	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	5			
7	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
8	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	4	5	5	4	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4				
9	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5			
10	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5			
11	5	1	4	5	1	3	5	1	3	5	4	5	4	5	1	4	5	1	3	5	1	3	5	1	4	5	1	3	5	3	1	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	1	4	5	1	3	5	4	4	4	4	5	4			
12	4	2	4	4	2	4	3	2	4	3	5	3	5	2	4	2	4	2	4	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	5	3	4	4	3	2	1	3	1	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4	3	5	4	4	4	3		
13	5	1	2	5	1	2	2	1	2	2	4	3	4	5	5	1	2	5	1	2	5	1	2	2	1	2	5	1	2	5	1	4	3	3	4	3	3	5	3	3	4	4	5	5	1	2	5	1	2	2	4	4	4	5	5	
14	3	1	4	3	1	3	5	1	3	5	4	3	5	3	1	4	3	1	3	5	1	3	3	1	4	3	1	5	3	3	1	5	3	1	3	4	4	4	5	3	1	4	3	1	3	5	4	4	4	4	4	5				
15	5	2	5	5	2	3	5	2	3	5	4	4	4	4	5	2	5	5	2	3	5	2	3	5	2	5	2	5	2	4	3	5	4	2	4	3	3	4	3	4	5	4	5	2	5	2	3	5	4	4	4	5	4			
16	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5			
17	4	2	4	4	2	2	1	2	2	1	4	3	5	4	4	2	2	1	2	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	5	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	2	1	4	3	3	3	4	4		
18	5	2	4	5	2	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	2	4	5	2	5	5	2	5	4	5	2	4	5	2	5	3	3	1	3	4	4	3	4	5	4	2	4	5	2	4	5	3	5	5	5	4	2	4			
19	5	3	4	5	3	5	5	3	5	5	4	5	3	4	5	3	5	5	3	5	3	4	5	3	5	3	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5			
20	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	5	5	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	5	4	3	4	1	5	3	5	5	3	5	4	5	4	3	2	4	3	2	2	3	5	5	4	5			
21	5	2	4	5	2	3	1	2	3	1	5	4	5	5	5	2	4	5	2	3	1	2	3	5	2	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	5	2	3	1	5	5	5	4	5				
22	4	2	5	4	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	2	5	5	2	5	4	2	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	5	5	5	5				
23	5	3	4	5	3	5	3	5	3	5	2	3	5	5	5	3	4	5	3	3	5	3	3	3	4	5	3	5	5	5	4	3	2	4	3	3	4	4	2	5	5	3	4	5	3	5	2	4	4	4	5	2				
24	5	2	5	5	2	5	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	5	2	5	4	2	5	5	2	5	5	2	5	5	5	3	4	4	3	3	5	4	1	5	2	5	5	2	5	4	5	5	5	5	4	1			
25	5	3	4	5	3	2	5	4	5	2	3	5	3	5	3	4	5	3	2	5	3	2	5	3	4	5	3	5	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	4	2	5	5	3	4	5	3	2	5	5	5	4	2			



Estadísticas de fiabilidad
Compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	23

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	V
1	4.00	3.00	5.00	5.00	4.00	5.00	1.00	4.00	5.00	3.00	3.00	5.00	1.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	
2	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	
3	5.00	6.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	6.00	4.00	5.00	3.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	
4	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	2.00	4.00	5.00	
5	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	3.00	6.00	3.00	1.00	5.00	3.00	3.00	3.00	5.00	4.00	4.00	
6	3.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	1.00	3.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	
7	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	
8	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	1.00	4.00	3.00	
9	5.00	6.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	6.00	5.00	3.00	6.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	
10	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	
11	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	3.00	5.00	3.00	1.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	
12	3.00	5.00	2.00	4.00	3.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	3.00	2.00	1.00	1.00	4.00	2.00	4.00	4.00	
13	3.00	4.00	5.00	2.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	6.00	3.00	6.00	4.00	4.00	4.00	5.00	
14	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	1.00	5.00	3.00	5.00	3.00	1.00	5.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	
15	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	6.00	4.00	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	5.00	4.00	
16	5.00	6.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	1.00	3.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	5.00	
17	3.00	5.00	4.00	3.00	2.00	4.00	5.00	3.00	4.00	3									

Base datos confiabilidad :Compromiso Organizacional																							
N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	It9	it10	It11	it12	it13	it14	it55	it16	it17	It18	it19	it20	it21	it22	it23
1	4	3	5	5	4	5	1	1	4	5	3	3	5	1	3	4	4	2	4	3	1	3	2
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5
3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5	5
5	4	5	4	4	3	5	3	5	3	1	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	2
6	3	5	3	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4
7	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5
8	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	4	1	4	3	4	2	4	2
9	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5
11	4	5	4	5	5	3	5	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	3
12	3	5	2	4	3	4	5	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	4
13	3	4	5	2	4	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	5	1	2	2
14	4	3	5	4	4	1	5	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	3
15	4	4	4	5	4	4	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	3
16	5	5	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	5
17	3	5	4	3	2	4	5	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	2
18	5	3	5	3	5	5	3	3	3	1	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	5
19	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5
20	4	5	5	5	4	5	4	3	4	1	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	2	4	2
21	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	3
22	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5
23	3	5	5	2	5	5	5	5	5	4	3	2	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	3
24	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	5	3	5	4	1	5	2	5	5
25	3	5	3	5	2	5	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	5	3	4	2



Acta de aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, Pedro Félix Novoa Castillo, tomando conocimiento de la tesis de la estudiante Nery Cucho de la Cruz titulado Gestión educativa y compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019. Constató que la misma tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 20 de marzo del 2019

Pedro Félix Novoa Castillo

DNI:40184672

Feedback Studio - Google Chrome
 ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&io=1159108537&u=1049737105&lang=es

feedback studio | Gestión educativa y compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Mira | /0



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Gestión educativa y compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 04, UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
 Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:
 Mg. Nery Cacho de la Cruz (ORCID: 0000-0002-0856-0067)

ASESOR:
 Mg. Pedro Félix Noven Casillo (ORCID: 0000-0003-2186-7458)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 Gestión y Calidad Educativa



Resumen de coincidencias ×

21 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

21	1 Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	21 %	>
2	2 cybertesis.unmsm.edu... <small>Fuente de Internet</small>	<1 %	>
3	3 Entregado a Pontificia ... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %	>
4	4 repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1 %	>
5	5 www.serplacrm.cl <small>Fuente de Internet</small>	<1 %	>
6	6 www.scribd.com <small>Fuente de Internet</small>	<1 %	>

Página: 1 de 64 | Número de palabras: 13716 | Text-only Report | High Resolution Activado

ES | 12:54 p.m. | 10/08/2019



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

CUCHO DE LA CRUZ, NERY

D.N.I. : 08382562

Domicilio : CALLE JUAN CASTIJA 420 ZONA 'A' SJM

Teléfono : Fijo : 2770085 Móvil : 961447496

E-mail : cuchitosud @ Hotmail . com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : GESTION EDUCATIVA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CUCHO DE LA CRUZ, NERY

Título de la tesis:

GESTION EDUCATIVA Y COMPROMISO

ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

DE LA RED 04, UGEL 01 SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 13-06-2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

NERY CUCHO DE LA CRUZ

INFORME TÍTULADO:

GESTION EDUCATIVA Y COMPROMISO

ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES

EDUCATIVAS DE LA RED 04, UGEL 01
SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA

SUSTENTADO EN FECHA: 17 DE ABRIL 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR MAYORIA.



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN