



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión directiva y compromiso docente en una Institución  
Educativa Pública, Huancayo 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Ramos Ñañez, Giovanna (ORCID: 0000-0002-0146-3344)

**ASESOR:**

Dr. Morán Ramos, Luis Daniel (ORCID:0000-0002-8244-5390)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LIMA – PERÚ**

2022

## **DEDICATORIA**

A mi hijo, por ser parte importante en vida,  
quien me motiva a seguir avanzando y  
creciendo profesionalmente.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por haberme dado fortaleza y valor para el logro de mis objetivos.

A la Universidad Cesar Vallejo, por brindarme la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente.

A mis colegas de trabajo por su apoyo incondicional y brindar las facilidades en todo momento.

Y finalmente al Mg. Nicanor Piter Saavedra Carrión por su apoyo y colaboración.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	49

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Población de estudio.	19
Tabla 2. Prueba de confiabilidad	21
Tabla 3. Ficha técnica de la variable gestión directiva	21
Tabla 4. Ficha técnica de la variable compromiso docente	21
Tabla 5. Baremo de las dimensiones y las variables	23
Tabla 6. Tabla cruzada de la gestión directiva y compromiso docente	25
Tabla 7. Tabla cruzada direccionamiento estratégico y compromiso docente	26
Tabla 8. Tabla cruzada de la visión de liderazgo y compromiso docente	27
Tabla 9. Tabla cruzada comunicación organizacional y compromiso docente	28
Tabla 10. Prueba de normalidad	29
Tabla 11. Correlación de la gestión directiva y compromiso docente	31
Tabla 12. Correlación del direccionamiento estratégico y compromiso docente	32
Tabla 13. Correlación de la visión de liderazgo y compromiso docente	33
Tabla 14. Correlación de comunicación organizacional y compromiso docente	34

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diseño de estudio	17
Figura 2. Descriptivo de la gestión directiva y compromiso docente	25
Figura 3. Descriptivo del direccionamiento estratégico y compromiso docente	26
Figura 4. Descriptivo de la visión de liderazgo y compromiso docente	27
Figura 5. Descriptivo de comunicación organizacional y compromiso docente	28

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión directiva y el compromiso docente en una institución educativa pública. Huancayo, 2021; el cual contó con una metodología de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, de método hipotético deductivo, de nivel correlacional y de diseño no experimental, de corte transversal, contando con un universo de 120 docentes y por muestreo probabilístico simple se determinó a la muestra conformada por 92 docentes, aplicando dos cuestionarios para recolectar la información de ambas variables, los que antes fueron validados por expertos y determinado su confiabilidad por el alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos permitieron afirmar que el 34,8 % de los docentes mencionó que la gestión directiva es regular y el 65,2 % eficiente, asimismo el 1,1 % señaló al compromiso docente bajo, 75,0 % medio y el 23,9 % alto, además, por el valor correlacional fue de 0,444; rechazando la hipótesis nula, y concluyendo que existe relación significativa, positiva y moderada, es decir, que a mayor eficiencia de la gestión directiva mayor el compromiso docente y viceversa.

**Palabras clave:** Gestión directiva, compromiso docente, proceso de enseñanza-aprendizaje.

## **Abstract**

The purpose of this study was to determine the relationship between management and teacher commitment in a public educational institution. Huancayo, 2021; which had a methodology of applied type, quantitative approach, hypothetical deductive method, correlational level and non-experimental design, cross-sectional, with a universe of 120 teachers and by simple probability sampling was determined to the sample of 92 teachers, applying two questionnaires to collect information on both variables, which were previously validated by experts and determined its reliability by Cronbach's alpha. The results obtained allowed affirming that 34.8% of the teachers mentioned that the directive management is regular and 65.2% efficient, likewise 1.1% indicated low, 75.0% medium and 23.9% high teacher commitment, in addition, the correlation value was 0.444; rejecting the null hypothesis, and concluding that there is a significant, positive and moderate relationship, that is, the higher the efficiency of directive management, the higher the teacher commitment and vice versa.

**Keywords:** Management, teacher commitment, teaching-learning process.



## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente es importante centrarnos en un problema que se visualiza en las instituciones educativas, relacionado a la gestión directiva y el compromiso docente, respondiendo a los cambios que exigen el nuevo contexto de trabajo virtual, donde los docentes y directivos, asumimos nuevas responsabilidades, como por ejemplo el monitoreo, acompañamiento, adecuación de las experiencias integradas, sesiones de aprendizajes, desarrollo participativo e integrado en las clases, escuela de padres, entre otros; lo cual exige que nuestra labor educativa conduzca una gestión directiva pertinente con el compromiso docente enfocado al desarrollo educativo virtual de manera coordinada, comprometidos con nuestra labor, con el propósito de brindar una educación eficiente a los estudiantes para enfrentar este periodo de emergencia sanitaria en un clima de convivencia favoreciendo los espacios de conversación, participación saludable y mejora de la calidad educativa.

UNICEF (2018) consideró que el sistema educativo de Finlandia es adecuado debido a ocupar el primer lugar a nivel del mundo a merced del trabajo directivo por ser respetado y valorado en una institución educativa, mientras que en otros países no se valor la función del director lo cual agudiza el problema que se observa en su accionar y actitud cotidiana, que conlleva a la falta de compromiso del equipo docente, cumpliendo sus funciones por obligación, sin encontrar la satisfacción durante su proceso de enseñanza- aprendizaje. Si se coloca frente a otros países como lo son España, México se ha observado que el papel de la dirección es devaluado por los mecanismos impuestos por las normativas de la educación que sus gobiernos anteponen. De ahí que los docentes no encuentren muchas veces en el directivo un modelo a seguir o por lo menos una autoridad reconocida no solo por el Estado si no por la sociedad. Lo que ha traído que los profesionales no estén comprometidos con sus labores, por lo que su cumplimiento se ve forzado y no se encuentran satisfechos en el desempeño de sus funciones.

La gestión de los directores es fundamental, para focalizar las estrategias de aprendizaje hacia el logro de objetivos, creando espacios de interacción y, sobre todo, motivar a su equipo docente. De igual modo, para que una gestión logre metas positivas, debería contar con docentes líderes, que gusten del trabajo en equipo,

con ética profesional dentro y fuera de la institución educativa. (Minedu. RVM-N°011-2019). En Perú se visualiza que los docentes están vulnerables en cuanto al compromiso laboral, ya que han evidenciado el mayor compromiso los docentes contratados porque buscan un beneficio más alto, mientras que los nombrados están en un estado de conformismo lo que ha llevado que los más antiguos en el servicio no alcancen los objetivos planificados y es por esa razón que existe un bajo rendimiento académico de los alumnos dentro del aula de clases, al igual que la comunicación no es efectiva entre docentes y directores, generando conflictos dentro de la institución. El sistema que rige la educación logró reconocer fallas en los profesionales de la docencia, por lo que han diseñado normas con el fin de sancionar a los profesionales con falta de compromiso, de igual forma se han logrado establecer programas para que se actualicen y capaciten a los directivos quienes han demostrado durante el paso de la historia sobre cómo funciona el sistema educativo, que no tienen las competencias suficientes para ejecutar una gestión integral que colabore con el alcance de propósitos planificados. En resumen, todos estos elementos que integran las cualidades de los profesores y directivos están en una oposición a que la calidad educativa alcance el éxito que se requiere.

Baeza (2018) manifiesta que una buena gestión directiva logra a la mejora participativa de docentes y estudiantes, integrándose al sistema educativo y dentro del sistema el director debe ser competente, comprometido a optimizar resultados, con adecuada orientación hacia metas y objetivos en común. Casanova (2012) manifiesta, la comunidad y el sistema educativo avanzan, no pueden ni deben quedarse si se pretende preparar a nuevas generaciones en una vida diferente.

En la institución educativa, venimos trabajando en un ambiente laboral de gestión directiva inadecuada, se pierde el tiempo en discutir los temas a tratar y no plantear alternativas de solución, sumado a que los docente no se actualizan o capacitan con nuevas teorías en el campo educativo y en esta coyuntura menos aún en el manejo de herramientas digitales, observándose inadecuada forma de gestionar al no buscar un trabajo en equipo, comunicación asertiva pues lo que se informa y se decide no tiene coherencia, quedando dudas o vacíos, escaso compromiso entre directivos y docentes.

Un Problema latente para la institución educativa es la gestión directiva y el compromiso laboral de los docentes que se viene presentando, es necesario por ello empezar a planificar, organizar, trabajar en equipo, comunicación fluida y asertiva respetando cada opinión para obtener un objetivo en común, conocer nuevas estrategias de enseñanza para ir involucrándonos a la vanguardia de cambios radicales que se viene dando, supervisar el desarrollo pedagógico - administrativo verificando las fortalezas y debilidades, transformando en necesidades, buscando así alternativas de solución que permite una educación eficiente y eficaz ,brindando un mejor servicio educativo.

Teniendo en cuenta lo descrito de la realidad problemática, es importante plantear el problema general del presente estudio: ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021?. Complementariamente de manera específica responderemos las siguientes interrogantes: (1) ¿Cuál es la relación entre el direccionamiento estratégico con el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021?, (2) ¿Cuál es la relación entre la visión de liderazgo con el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021?, y (3) ¿Cuál es la relación entre comunicación organizacional con el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021?

Este estudio se justifica teniendo en cuenta los siguientes criterios: i) *Justificación metodológica*; los instrumentos para recoger información de las variables se elaboraron teniendo en cuenta las dimensiones y los indicadores; por otro lado, han pasado por prueba de confiabilidad y su validez respectiva, en tal sentido, consideramos que podrían ser eventualmente un soporte para otros investigadores y otros estudios científicos. ii) *Justificación teórica*; contribuye a enriquecer y fortalecer conocimientos relacionados con los diferentes planteamientos, vinculados con la Gestión Directiva y Compromiso Docente; siendo necesario e importante fortalecer dichas variables, como un desafío de mejorar la calidad educativa peruana, los cuales están sustentados teóricamente por algunos autores. iii) *Justificación social*; posibilitará que los directivos y docentes se comprometan a trabajar bajo objetivos claros y alcanzables con respecto a los aprendizajes de los estudiantes, estableciendo planes de mejora en la Gestión Directiva y Compromiso Docentes. La gestión directiva es importante en una

institución educativa que le permite dirigir de manera adecuada encauzando en el logro de metas comunes. Consideramos que este estudio pueda trascender en la sociedad dada la magnitud de su importancia. iv) *Justificación práctica*; se diagnosticó un problema vinculado a la gestión directiva y compromiso docente en la Institución Educativa Pública, Huancayo 2021. Los resultados alcanzados constituyen un aporte a la problemática de la organización educativa. Queda en consideración de la dirección tener en cuenta para implementar sus planes de mejora. Teniendo como funciones directivas, brindar acompañamiento docente, motivar a trabajar en equipo, respetando la opinión o sugerencia, liderando de forma transformacional, no al distanciamiento que limita al logro de metas u objetivos comunes.

De la misma forma, se plantearon las hipótesis, siendo el general: Existe una correlación significativa entre la gestión directiva y el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021. Teniendo como hipótesis específicas: (1) Existe una correlación significativa entre el direccionamiento estratégico con el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021, (2) Existe una correlación significativa entre visión de liderazgo con el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021, (3) Existe una correlación significativa entre comunicación organizacional con el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021.

Para cumplir con las metas se enuncia los siguientes objetivos de investigación. Siendo el general: Determinar la relación entre la gestión directiva y el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021. Para lo cual es necesario establecer objetivos específicos, que nos permitan delinear nuestra investigación, como: (1) Determinar la relación entre el direccionamiento estratégico con el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021, (2) Determinar la relación entre la visión de liderazgo con el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021, y (3) Determinar la relación entre comunicación organizacional con el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

El capítulo analiza y sintetiza toda la teoría que permite aclarar el estudio, antecedentes realizados anterior al nuestro dónde consideran las variables de la investigación, como parte de lo citado por los autores que definen no solo las variables sino sus dimensiones los mismos que se pasa a detallar:

A nivel internacional, se presentan los siguientes estudios: Ochoa (2020) en la tesis realizado en Ecuador, determinó la relación de la gestión directiva y desempeño docente en profesores de la institución “Efrén Avilés Pino” Guayaquil, de nivel correlacional y de diseño no experimental, que tuvo como muestra a 10 docentes, la técnica seleccionada para recolectar la información fue la encuesta y como instrumento se utilizaron dos cuestionarios que miden ambas variables en una escala de Likert, cabe mencionar que los instrumentos han sido previamente sometidos a validez y confiabilidad. Los resultados obtenidos indicaron que la gestión directiva evidencia relación significativa positiva con el desempeño docente con un coeficiente de Rho de Spearman 0,825 con una significancia de 0,03.

López, García y Martínez (2019), determinaron que la gestión directiva optimiza el clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. Presentado en la Revista Iberoamericana para la Exploración y el Avance Educativo California, México. Cuyo resultado destaco el papel que desempeñan los directores de centros académicos de nivel superior en la gestión de clima organizacional y de interacción con la comunidad educativa, con un enfoque cuantitativo, muestra 2685 profesores, aplicando un cuestionario. Concluyendo en la importancia que tiene gestión directiva y sus equipos al asumir de forma positiva en la creación de espacios formativos para integrar grupos de trabajo que logren afrontar los desafíos y las misiones establecidas.

Otro aporte importante es de Corona, Ramírez y Vásquez (2017), en su trabajo de estudio determinaron un modelo de competencia directiva para una aceptable gestión y liderazgo directivo, México, de tipo aplicado y nivel explicativo, enfoque cuantitativo y diseño no experimental, considerando una muestra de 330 supervisores y directores, el resultado de una gestión tradicional autoritaria hacia un modelo directivo altamente competitivo, innovador, proactivo, verdadero coaching que maneje adecuadamente los recursos, basado en principios humanos

que le permita integrarse con el equipo que va direccionar.

Sagredo & Castelló (2019) desarrollaron un artículo científico cuyo objetivo primordial fue determinar si existe correlación entre las variables gestión directiva y el compromiso docente en escuelas para adultos de Biobío, Chile. El estudio de diseño no experimental correlacional, corte transeccional. Con una muestra de 40 profesores, se recogió los datos a través de dos cuestionarios. Los resultados, evidenciaron que, con un nivel de significancia de 0,01, se rechazó la hipótesis nula, afirmando que existe relación significativa positiva entre las variables, con Rho de Spearman de 0,778.

Por otro lado, Horn & Murillo (2016) realizaron un estudio para identificar algunas prácticas directivas que influyen sobre el compromiso de los profesores. Los autores realizaron un estudio multinivel con una población compuesta por 600 establecimientos escolares chilenas de educación básica, se tuvo la participación de 2 959 profesores. Los cuestionarios para recoger la fueron dos para la variable practicas directivas, para el compromiso de los docentes se utilizó un constructo de Análisis factorial de 28 variables. Los aspectos más representativos del compromiso docente son el esfuerzo por su trabajo, son responsables por mejorar la calidad del colegio, trabajan en equipo y siempre tienen una comunicación fluida entre ellos. Por otro lado, dan cuenta que las practicas más frecuentes que motivan el compromiso de los docentes son el apoyo pedagógico, relacionarse profesionalmente para facilitar el trabajo de los profesores.

En esa misma línea, Cañar (2018), determinó que la gestión directiva y el liderazgo de los profesores inciden en la convivencia de valores en la institución educativa de la provincia de El Oro, de nivel correlacional, diseño no experimental. La muestra probabilística conformado por 426 participantes, el recojo de información se hizo a través de dos cuestionarios debidamente validados y pasados por una prueba piloto. Se concluye que los niveles de gestión directiva son deficientes, tanto así que el 75% de los docentes consideran que la directora no les da la oportunidad de poner a prueba sus talentos. El 70% de los encuestados sostienen que no existe una clara planificación de parte de los directivos.

Asimismo, Acosta (2017) realizó una investigación de estilos de liderazgo de gestión directiva en la Institución Educativa Técnica San Luis Gonzaga del Espinal,

Colombia. Determinó cómo en un instituto se lleva a cabo las prácticas de los directores. El estudio fue cuantitativo, el cual contó con una población de 1482 docentes. En cuanto a la muestra lo conformaron las personas que laboran en centro educativo y los alumnos, los cuales fueron 111. Llegando a concluir que, se determinó que la liberación ejecutada por el director es de gran importancia por parte de padres de familia e infantes, no obstante, a lo que respecta a la aceptación globalizada de profesores acerca de la gestión y el liderazgo que está llevando, ya que, no tiene una aceptación por parte de toda la comunidad, puesto que sienten que las innovaciones que el directivo está enfrentando no son los mejores estilos, ya que, éste no tiene una creatividad propia sino que copia métodos anteriores de otros centros académicos, es por eso que querían implementar la rotación de aula de clases, por lo cual no ha sido recibido con gran receptividad por alumnos y profesores.

Finalmente; Khan (2019), quien estableció la relación entre clima escolar y compromiso de los docentes, estas variables están estrechamente relacionados con la calidad en la escuela. La técnica fue la encuesta de Índice de Clima Organizacional (OCI) creado por Hoy, Smith y Sweetland y el Cuestionario de Compromiso Docentes (OCD) elaborado por Mowday, Steers y Porter. La muestra estuvo conformada por 230 profesores de establecimientos escolares de primaria. Los resultados que se obtuvieron evidenciaron que el nivel de significancia es positivo entre el clima escolar y el compromiso de los maestros, estos resultados bien pudieran contribuir al desarrollo de conocimientos de los líderes pedagógicos y administradores de la educación lleven adelante un clima escolar positivo.

A nivel nacional, los antecedentes darán el sustento al estudio siendo: Choquehuanca (2017), quien estableció la relación entre la gestión directiva y la práctica docente en la institución educativa Fe y Alegría, Lima, de nivel descriptivo y diseño no experimental, de muestra censal conformada por 70 docentes, la técnica para recoger los datos fue la encuesta y como instrumento dos cuestionarios debidamente validados y con pruebas de confiabilidad. Se evidenció que el nivel de significancia fue de 0,000 y el  $Rho=0,872$ , concluyendo que existe una relación, rechazando la hipótesis nula, y afirmando que dicha relación es significativa.

Por otro lado, Llanos (2017), determinó la relación de gestión directiva y práctica pedagógica en los profesores de Surco, Lima, de tipo aplicado y de nivel correlacional, de muestra censal, conformada por 164 profesores, a quienes se les suministró dos cuestionarios cuyo propósito fue recoger datos de ambas variables, cada cuestionario contiene 20 ítems regulados por la escala de Likert desde nunca=1 hasta siempre=4. En relación a los resultados que se obtuvieron, se evidenció que el nivel de significancia fue de 0,000 y el  $Rho = 0,788$ , concluyendo que existe relación, rechazando la hipótesis nula.

En esa misma línea, Guzmán (2020) hizo una investigación donde se propuso establecer la relación entre la gestión directiva y el compromiso laboral de profesores de Los Olivos, de tipo básica, enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental. La población 60 docentes de 5 instituciones, a quienes se les aplicó dos cuestionarios estructurados, para recolectar datos, que fueron validados por expertos. Sobre los resultados, se evidenció el valor de significancia de 0,000, con un coeficiente de  $Rho$  de Spearman 0,761, concluye que la relación entre ambas variables es significativa.

Del mismo modo, Guevara (2020), en su estudio determinó la relación de la gestión directiva y el compromiso laboral en profesores de un colegio público del Callao, de tipo aplicado, de nivel correlacional. Con una muestra de 92 profesores, se hizo uso de dos cuestionarios compuestos por 20 ítems cada uno y graduados en una escala de Likert. La conclusión principal a la que arribó el autor fue evidenciar la existencia de relación entre ambas variables con  $Rho=0,894$ , rechazando la hipótesis nula y determinando que dicha relación es positiva.

Mendoza (2018), el cual determinó la relación de gestión directiva y desempeño del personal administrativo de un colegio público de Huánuco, el estudio corresponde al tipo aplicado, diseño no experimental y de nivel correlacional, el cual contó con una muestra de 15 docentes, a quienes se les aplicó dos cuestionarios para recolectar datos, fueron validados y determinado su confiabilidad por el alfa de Cronbach. Sobre los resultados se evidenció que el  $Rho = 0,666$  con un nivel de significancia por debajo de 0,05, le permitió afirmar que se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que, la relación entre ambas variables es significativa.



Ludeña (2018), quién estableció la influencia de la comunicación organizacional y satisfacción laboral en una institución pública de Villa El Salvador, de tipo básica, diseño no experimental, de nivel correlacional, con población de 80 docentes. A los cuales se les aplicó para recolectar datos dos cuestionarios, empleando la técnica de la encuesta, siendo dichos instrumentos validados por expertos y con grado de confiabilidad favorable. Respecto a los resultados se evidenció la existencia de relación entre ambas variables con un  $Rho=0,749$ , rechazando la hipótesis nula y concluyendo que dicha relación es positiva. Finalmente, se consideró la tesis de Sánchez (2018), quien estableció la relación del liderazgo directivo y compromiso organizacional docente en la Red No. 22-UGEL 01, tipo básica, de nivel correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Población finita y muestreo probabilístico. Los resultados que se obtuvieron fueron de nivel sig. = 0,000 menor al nivel  $\alpha = 0,05$  rechazando la hipótesis nula, y concluyendo que, existe relación significativa moderada entre ambas variables.

Las teorías que sustentan la investigación han sido extraídas de estudios y artículos indexados teniendo en cuenta las variables de investigación. Con respecto a la primera variable, Guerrero & Ayabaca (2020) precisa que la gestión directiva es un proceso mediante el cual se concreta, fortalece y dinamiza la escuela en sus distintas dimensiones como administrativa, comunitaria y organizacional para recibir una educación de calidad. La gestión directiva está vinculada al trabajo colaborativo de los diversos entes de la comunidad institucional para decidir correctamente en bien de la institución. A continuación, se describen algunas dimensiones de la gestión directiva. *Pedagógico-curricular*; está referida al proceso de enseñanza aprendizaje como insumo principal del trabajo docente para mejora de la calidad educativa. También está vinculada con el currículo y toda su planificación y ejecución en el marco de su visión y misión de la escuela. *Administrativa*; tiene que ver con todas las acciones para la utilización eficiente de todos los recursos de la escuela en bien de la misma. Comunitaria, es la interacción de la escuela con la comunidad, son el conjunto de acciones para facilitar y fluir la comunicación entre los integrantes, para una toma de decisiones acertadas en bienestar de la institución educativa. *Organizacional*, son las diferentes formas de organización que puede tener la institución educativa en función a su proyecto

educativo institucional, todo ello para fortalecer la toma de decisiones a favor del aprendizaje de los estudiantes.

Por otro lado, Miranda (2016) determina cuatro puntos de acción: *La gestión académica*; tiene como finalidad desarrollar capacidades necesarias en los estudiantes para que puedan desempeñarse eficientemente a nivel personal, social y profesional. *La gestión administrativa y financiera*; son todos los procesos que se dan en favor de la gestión académica, administrativa, recursos humanos y económicos. *La gestión de la comunidad*; es la interacción de la institución educativa con todos los integrantes de la comunidad, teniendo en cuenta objetivos comunes que son necesidades básicas de todos. La gestión directiva; es la organización, desarrollo y evaluación del funcionamiento del establecimiento escolar, se debe tener en cuenta principalmente la dirección estratégica, el clima organizacional, las relaciones personales, etc. Referente a la gestión directiva Zambrano (2016), menciona que no hay una única forma de gestionar una institución, depende de las características, del personal docente que lo compone, de sus objetivos y aspiraciones que lleguen a retos en común para la satisfacción de la comunidad.

Del mismo modo Miranda (2016) considera que el liderazgo es una de las acciones más importantes que debe tener toda institución educativa, el docente directivo aparte de cumplir con sus funciones administrativas debe ser también un líder que influye, dirige y motiva positivamente en su personal, de esta manera se concretarán las metas que tiene la organización educativa. Señala también que la gestión directiva está centrado a dar dirección a la institución de forma estratégica, para mantener un ambiente óptimo para docentes y estudiantes, eso hace que el director ejecute funciones que ayuden con el buen desarrollo del entorno donde labora para lograr el mejor funcionamiento.

Sobre las dimensiones, Miranda (2016), considera tres elementos importantes para la gestión directiva:

*Direccionamiento estratégico*; como la razón de que en la comunidad educativa obtenga un lenguaje completo y amplio sobre la diversidad de contenidos, así como también requiere que los profesionales de la docencia sean reflexivos acerca de su labor, usando los valores sociales y su perfil profesional.

*Visión de liderazgo*; se define como el elemento necesario que ayuda en formar una mejor organización educativa, donde la coordinación de la planificación es el centro fijo. *Comunicación organizacional*; vienen a ser las formas de comunicación fluida dentro y fuera de una organización, está centrada en la creación de relaciones e interacciones de los trabajadores de la institución. La comunicación organizacional influye positivamente en la gestión directiva mediante estrategias y vías de comunicación proactivas que promueven una mejor producción, calidad e integración de los trabajadores.

Uribe (2007) recomienda algunas estrategias directivas en función de experiencias: a) El equipo directivo es imprescindible para diseñar estrategias de mejora en la organización. b) Importante establecer el tipo de líder que se ajuste a las pretensiones de la organización educativa. c) se debe describir las capacidades y competencias en términos de roles para cada integrante del equipo directivo. d) se debe conocer con mayor precisión las competencias del directivo de tal manera que se promueva la eficacia en la escuela. e) todo sistema educativo debe promover el profesionalismo de los directivos, deben velar por su formación vinculada a sus competencias directivas.

Siendo necesario destacar el liderazgo directivo como factor importante de la educación, siendo el soporte las siguientes teorías: Uribe (2007) manifiesta que una organización escolar es eficaz porque de seguro que la labor directiva y docente lo son. La experiencia nos dice que los directivos eficaces favorecen el clima organizacional y con ello generan propósitos en común; involucran a su personal docente en decisiones comunes, monitorean el trabajo pedagógico. Sucede todo lo opuesto cuando los directivos no son efectivos, se evidencia mínimo apoyo a los docentes, no hay metas y propósitos claros, no se genera trabajos en equipo, el trabajo sigue siendo de manera unilateral y no se conoce una gestión de calidad. Por lo tanto, es necesario identificar claramente las competencias de los directivos que le ayudaran en la gestión de la institución y los aprendizajes.

Referente a las buenas prácticas de gestión y desarrollo de competencias directivas, sustenta: Uribe (2007) manifiesta que el director es competente cuando pone en marcha conceptos y teorías mediante sus habilidades y capacidades de su labor habitual. En tal sentido, los problemas y dificultades de la escuela se

resuelven destrezas de interrelación y comunicación. En el transcurso del tiempo siempre se le dio mayor importancia al conocimiento y a la información que uno acumulaba, este fenómeno representó un 75 % del valor del profesional. Hoy los tiempos ha cambiado y se le da mayor importancia a la habilidad para buscar información, trabajo colaborativo, liderazgo, aprendizaje autónomo y otros. En resumen, diríamos que la competencia que todo directivo debería manejar es la construcción social de los aprendizajes de larga duración y estas se obtiene generalmente a través de los aprendizajes por experiencias.

En razón a las características, funciones y competencias de los directores:

Guerrero & Ayabaca (2020) manifiestan que la misión principal de un sistema educativo es la formación integral de los educandos; en tal sentido, se requiere de la capacidad y rendimiento de gestión del director. Por tal razón, se hace una exigencia que los directivos deben tener una gama de habilidades, destrezas, experiencias y competencias específicas que le ayuden a realizar una gestión eficiente.

Con respecto a la segunda variable denominado compromiso docente, Martínez (2010) considera que el compromiso docente está vinculado con el cumplimiento de las funciones, derechos y deberes que tiene el profesor; en ese sentido el docente debe tener conocimiento sobre las habilidades, destrezas y su formación del estudiante. Siguiendo esa línea, el autor propone dos compromisos a tener en cuenta. a) *El compromiso ético*; es responsabilidad del profesor promover y desarrollar actitudes que favorezcan a la realización individual y comunitaria del estudiante. b) *El compromiso con la comunidad*; la educación no es un caso aislado y particular del docente, sino una labor social que se le encomienda y que se hace responsable ante la sociedad, se debe tener en cuenta, por un lado, la autonomía del profesor y por otro, su responsabilidad civil.

Por otro lado, Martínez (2010) considera que el compromiso docente es el conjunto actitudes y características que debe tener un profesor, en tal sentido, la labor docente es una vocación, debiendo ser ejercida con amor y paciencia. Sin embargo, no es solo eso, sino también tener en consideración el conocimiento de la materia que enseña, por otro lado, es menester recordar que el maestro siempre debe estar capacitándose, de esta manera se evalúa su responsabilidad social con

sus pupilos. El compromiso que tiene un profesor está relacionado con su labor y su formación, esta responsabilidad debe trascender los muros del colegio y transformar la realidad social. Asimismo, UNESCO (2018), mencionó que un docente es competente cuando se ha sometido a un proceso de evaluación, respecto a su formación académica, evidenciados al ejercer su práctica profesional, cumpliendo con su horario de trabajo, políticas educativas, y normas emanadas por una entidad superior educativa.

En palabras de Choochom (2016) el compromiso laboral se concreta cuando el docente o trabajador reconozca a su institución educativa como su centro de labor, en este establecimiento el docente es responsable de conocer las actitudes y falencias de sus estudiantes: por otro lado, se hace responsable de su profesionalismo y constante capacitación del arte de enseñar. A continuación, describimos las dimensiones del compromiso docente propuestos por el autor: *Compromiso afectivo*; definido como un sentimiento que se desarrolla en la persona por la institución, un compromiso que le hace cumplir con las tareas que le corresponden para que esta pueda llegar a lograr los objetivos que se imponen en el principio de su fundación. *Compromiso de continuación*; destacan como la obligación de continuar laborando en la institución para que esta se desarrolle de forma óptima y que cuenten con sus esfuerzos, siendo parte fundamental de su evolución. Finalmente, la dimensión *Compromiso normativo*; es la responsabilidad, obligación moral que tiene uno para corresponder la confianza en la institución educativa, pero siempre con supervisión constante, para visualizar la efectividad.

Considerando importante también la formación de los docentes: Dávalos & Ibarra (2008) menciona que los maestros no fueron formados como debe ser, es decir, los docentes no fueron formados con una visión autónoma, pero tampoco los formaron al cien por ciento pedagógicamente. Por lo tanto, es imprescindible saber si los profesores se identifican a sí mismos, es decir, si pueden reconocerse como individuos de valores y expliquen sus propios criterios de juicio. a) Entienden personalmente que toda persona debe recorrer su propio camino, solo de esta manera el docente no será un adoctrinado y afirmáramos que tiene una buena formación. b) Son conscientes del rol que cumplen como maestros, saben que deben desempeñarse pensando siempre en sus educandos para favorecerlos en

su desarrollo evolutivo. Su rol de docente está empeñado a hacerles sentir protagonistas a cada estudiante. c) Su profesionalismo y formación socrática favorece en la resolución de conflictos de los estudiantes. d) El docente tiene la capacidad desarrollada para orientar, guiar a sus estudiantes buscando el bienestar y mejoras en el desarrollo de su personalidad. Para MINEDU (2014), el desempeño docente, es valorada constatando su competitividad, es decir se compromete a la labor educativa demostrando su nivel de desempeño acorde a las nuevas exigencias del mundo de hoy.

Tomando como base los aportes de Javier & Luna (2018) a continuación describimos una clasificación de educadores con sus propias características sobre el tipo de labor y compromiso que tiene con su profesión. *Maestro natural*; es el docente que considera al estudiante receptor de conocimientos y que debe devolverlos tal y conforme aprendió en el momento de las evaluaciones. Su labor es solo transmitir conocimientos, cumplir con su horario y una programación escolar. Lamentablemente en pleno siglo XXI encontraremos docentes con estas características en todos los niveles educativos. *Maestro artista*; a este tipo de docente si le interesa que sus estudiantes participen en clases, solo como educandos activos más no reflexivos; el docente artista tiene una visión de sus estudiantes como simples aprendices e imitadores, los estudiantes solo llegan a la capacidad de *saber hacer*, el alumno solo debe ser hábil y práctico, pero no *reflexivo*. El docente artista piensa que los alumnos de por sí mismo no pueden solucionar problemas, es necesario que alguien que tenga experiencia se los demuestra. Ciertamente este tipo de docente está a la vanguardia de las capacitaciones y estrategias de aprendizaje, están comprometidos en cierta forma con su labor, pero no es suficiente. No está dispuesto a que sus estudiantes reflexionen sobre el ¿qué, por qué, y para qué aprender? Considera que él es el experto y por lo tanto él lo decide todo. *Maestro científico*; este tipo de docente niega que los estudiantes traen consigo aprendizajes previos, él está seguro que los educandos lo ignoran casi todo y es mejor recomendarles las fuentes como libros, enciclopedias, enlaces, etc. Los alumnos que desean estudiar solo deben acercarse al docente o en su defecto recurrir a las fuentes recomendadas por él. Se le denomina también a este tipo de docente como “buen informador”, está permitido ensayar y errar, pero todo bajo la responsabilidad del educando; puesto

que el docente ya cumplió con generar el aprendizaje y hacer conocer mucha información. *Maestro animador-terapeuta*; es el docente mayor comprometido con su trabajo pedagógico, está preocupado de la formación del educando, enseñar para qué y porqué, hacer que el estudiante enfrente las dificultades de manera proactiva. Está enfocado en que el educando es una persona en plena formación, que necesita apoyo y orientación en el desarrollo de todas sus capacidades para que puede ser un hombre de bien. *Maestro profesional*; es el tipo de docente totalmente comprometido con su labor, es el docente con principios bien formados, es racional y despliega toda sus experiencias y capacidades al servicio de sus pupilos, genera aprendizajes significativos. Está comprometido en hacer de sus estudiantes hombres de bien, siempre está en la búsqueda de la superación de sus alumnos en todos los aspectos de su historia.

### III.METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Este estudio fue de tipo aplicado, porque ha aprovechado el conocimiento que se ha generado propia de la investigación básica, llegando a conocer y evidenciar la problemática detectada, lo cual ha servido para generar mayor conocimiento con a la sola aplicación de los mismos, lo cual ha facilitado corroborar la hipótesis que se ha planteado. Además, Sánchez et ál. (2018), mencionaron que la investigación aplicada, saca buen provecho de la información que ha logrado la investigación básica, haciéndose de un marco teórico, para luego aplicar dicho conocimiento con el fin de dar solución al problema detectado. Para Lozada (2014), el tipo aplicado, tiene como objetivo resolver alguna problemática detectada, brindando aportes a la mejora de la situación de sujetos, cuya base y guía es generado por la investigación básica.

Como enfoque se empleó el cuantitativo, porque se ha determinado y seguido un proceso de múltiples etapas, cuyo fin son la cuantificación de las variables, y posterior recojo de datos necesarios para corroborar los supuestos mediante pruebas de incidencia contrastadas con la realidad empírica, es decir, que se ha utilizado para el recojo de datos instrumentos que permiten poseer basta información numérica, la cual fue mostrada en gráficos y tablas para su interpretación. De acuerdo con Yucra y Bernedo (2020), el enfoque cuantitativo provee de un procedo de indagación respecto a determinar algún conocimiento, el cual puede ser verificable, ordenado y sistematizable, haciendo uso de métodos de tratamientos de información numérica.

El método utilizado hipotético deductivo, porque el abordamiento del problema de investigación propuesto, se partió del planteamiento de hipótesis, las cuales se infirieron a partir de estudios que antecedieron al presente, y con la aplicación de reglas deductivas, se arribó a predicciones que fueron sometidas a verificación, probando de esa manera su veracidad o no. Al respecto, Rodríguez y Pérez (2017), señalaron que el método hipotético deductivo, posibilita que se reconstruya constantemente el procedimiento teórico, conceptual y metodológico de un estudio investigativo, es decir, que es clasificado dicho método para construir conocimiento.

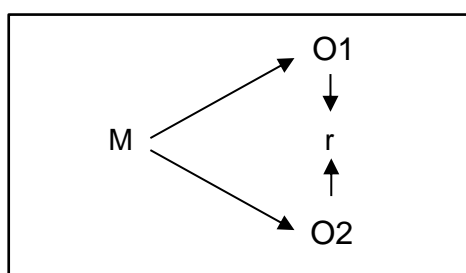


Además, fue de nivel correlacional, porque tuvo como propósito el evaluar la relación existente entre la gestión directiva con el compromiso laboral por medio de la aplicación de métodos estadísticos, es decir, que, por medio de la evidencia de medición de una variable, se puede conocer el comportamiento de la otra, asimismo, no se direcciono en evidenciar una relación de causalidad entre las mismas. Según Arias et ál. (2020), la finalidad del nivel correlacional, es el de evidenciar la asociación o relación de las variables, en los cuales no es posible ejercer control, y no está direccionado en determinar una relación de causalidad entre las mismas.

Finalmente, el diseño fue el no experimental, porque no se han manipulado las variables de estudio de manera intencional, ya que el presente estudio tiene como fin observar a las variables tal y como son en su contexto, para posteriormente analizarlas, además fue de corte transversal, porque los datos se recabaron en un momento y por única vez. Para Valderrama (2018), el diseño no-experimental, basa su accionar en la sola medición sin intervenir en el normal desarrollo de los fenómenos sociales que se están estudiando. De acuerdo con Cabezas et ál. (2018), la investigación de diseño no experimental estudia la fenomenología considerada sin manipulación alguna, ni intervención propia del quien investiga.

### Figura 1

*Diseño de estudio*



Dónde:

O1 es la observación realizada a la variable gestión directiva.

O2 es la observación realizada a la variable compromiso docente.

M es la muestra

r es el nivel de correlación de O1 y O2.

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### Variable 1: Gestión directiva

Definición conceptual: Para Miranda (2016), la gestión directiva se centra en direccionar a las entidades educativas de forma estratégica, para mantener un ambiente óptimo para la comunidad educativa, es decir, que ello hace que el directivo ejecute funciones que apoyen al buen desarrollo del entorno donde se labora para lograr el mejor funcionamiento posible.

Definición operacional: La gestión directiva fue medida por un cuestionario, el cual presenta 30 ítems propuestos para medir sus tres dimensiones: direccionamiento estratégico, visión de liderazgo y comunicación organizacional, cuyos niveles son: deficiente, regular y eficiente (Anexo 03).

#### Variable 2: Compromiso docente

Definición conceptual: Para Choochom (2016), el compromiso laboral se concreta cuando el docente o trabajador reconozca a su institución educativa como su centro de labor, el docente es responsable de conocer las actitudes y falencias de sus estudiantes: por otro lado, es responsable de su profesionalismo y constante capacitación del arte de enseñar.

Definición operacional: El compromiso docente fue medido por un cuestionario, el cual presentó 30 ítems propuestos para medir sus tres dimensiones: compromiso afectivo, de continuación y normativo, cuyos niveles son: bajo, medio y alto (Anexo 04).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Respecto al universo de estudio, se ha tomado en consideración a 120 docentes que laboran en la institución educativa pública de Huancayo, los cuales están en condición de nombrados y contratados, como también sus edades oscilan entre los 27 años hasta los 64. Según Gallardo (2017), el término población se le atribuye a un conglomerado finito o infinito de unidades de análisis que comparten particularidades en común, para quienes se extienden las conclusiones de un trabajo de investigación.

**Tabla 1**

*Población de estudio*

Lugar	N.º de docentes
Huancayo	120

Para determinar a la muestra, se ha utilizado el muestreo probabilístico simple, ya que se quiere garantizar que todos los docentes que integran a la población poseen las mismas probabilidades de ser parte de la muestra, al haber hecho uso de la fórmula para hallar el tamaño muestral en una población finita. En tal sentido, Otzen y Manterola (2017), que el muestreo probabilístico considera como elegibles a todos los miembros de una población, es decir, que la probabilidad de ser elegido de un elemento de análisis, es independiente de la posibilidad que poseen el resto de elementos integrantes de la muestra. Cabe señalar, que, para llevar a cabo la determinación del tamaño muestral, se ha utilizado la fórmula finita, que es evidenciada a continuación:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2 (N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

Donde: el valor de n es la muestra, N es la población, Z es el porcentaje de confianza (95% > 1,96), E es el margen de error (5%), p es la ocurrencia (50%) y q es la no ocurrencia (50%).

Recordar, además que la población es de 120 docentes, por tanto, se tomó dicha cantidad y se procedió hallar el tamaño muestral.

$$n = \frac{(1,96)^2(0,50)(0,50)(125)}{(0,05)^2(125-1)+(1,96)^2(0,50)(0,50)} = 92.$$

En función a los resultados evidenciados luego de usar la fórmula finita para determinar el tamaño muestral, se ha llegado a concluir que la muestra fue conformada por 92 docentes.

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

Martínez (2018), manifiesta que las técnicas son usadas para recoger y registrar datos importantes que serán sometidos a un proceso de análisis, con el objetivo de corroborar los supuestos planteados, optimizando esfuerzos, para la mejora continua.

Con la necesidad de recolectar información imprescindible y ponerla a prueba, para de esa manera corroborar la veracidad de los supuestos descritos tentativamente con el objetivo de brindar solución al problema de la investigación, se ha seleccionado como técnica a la encuesta, por presentar una simplicidad al construirse como al aplicarse. Para Caballero-Martínez (2017), la encuesta es un acopio de información las cuales son obtenidas por medio de consultas o interrogantes sobre opiniones, costumbres o cualquier aspecto propio de la percepción y actividad del ser humano.

De la misma manera, los instrumentos que fueron seleccionados son dos cuestionarios, que fueron contruidos tomando en consideración los indicadores que han sido seleccionados de las descripciones de las dimensiones de cada variable de estudio, además, el cuestionario brinda la facilidad de recoger basta información con solo aplicarla. Según Sánchez et ál. (2018), e cuestionario es una técnica indirecta para recabar información, es decir, es un modelo descrito de forma interrogativa, que permite obtener información sobre las variables que se están investigando, es considerado un instrumento para el trabajo investigativo, empleado para recabar datos, además puede ser aplicado de manera presencial, indirecta o por el internet.

Ya seleccionado la técnica como el instrumento para recoger los datos de las unidades de análisis sobre las variables y dimensiones de estudio, se ha llegado a someterlos a la prueba de validez de contenido, al solicitar la percepción consistencia, claridad y pertinencia de cada ítem a expertos conocedores de la naturaleza de las variables. De acuerdo con Galicia et ál. (2017), la validez de los instrumentos por juicio de expertos, es una opinión objetiva de sujetos que poseen trayectoria sobre los temas abordados, los cuales pueden brindar información, juicios y valoración de los mismos.

Por último, la confiabilidad de los instrumentos se dio mediante una prueba piloto a los que fueron sometidos ambos instrumentos con el fin de recolectar datos y darles trato estadístico por el coeficiente de Cronbach. En tal sentido, Frías-Navarro (2021), mencionó que la confiabilidad se evidenciada por un grupo de ítems que se espera dar a conocer si el instrumento será considerado confiable cuando garantice que se obtendrán resultados consistentes y coherentes.

Según Posso y Lorenzo (2020), la confiabilidad es la consistencia de los hallazgos que arrojan los ítems que son parte del cuestionario en función a lo homogéneo mediante la aplicación de una prueba piloto realizada a una muestra pequeña.

**Tabla 2**

*Prueba de confiabilidad para las variables gestión directiva y compromiso docente*

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión directiva	0,980	30
Compromiso docente	0,897	30

**Tabla 3**

*Ficha técnica de la variable gestión directiva*

Nombre:	Cuestionario para medir la gestión directiva
Autora:	Ramos Ñañez Giovanna
Año:	2021
Lugar:	Huancayo
Objetivo:	Recoger información de la gestión directiva.
Muestra:	92 docentes.
Confiabilidad	Alfa de Cronbach.
Escala de medición	Likert, Ordinal.
Cantidad de ítems:	30
Tiempo:	13 minutos aproximadamente.

**Tabla 4**

*Ficha técnica de la variable compromiso docente*

Nombre:	Cuestionario para medir el compromiso docente
Autora:	Ramos Ñañez Giovanna
Año:	2021
Lugar:	Huancayo
Objetivo:	Recabar datos sobre el compromiso docente.
Muestra:	92 docentes.
Confiabilidad	Alfa de Cronbach.
Escala de medición	Likert, Ordinal.
Cantidad de ítems:	30
Tiempo:	13 minutos aproximadamente.

### **3.5. Procedimientos**

Con la finalidad de recoger la información necesaria, para luego poner a prueba los supuestos, se ha de seguir un proceso secuenciado de varias etapas, las cuales son descritas a continuación:

Para comenzar el proceso, se ha de redactar una solicitud la cual presenta la información necesaria que fue entregada a la dirección de una institución educativa pública de Huancayo, para de esa manera pedir al personal directivo el permiso respectivo para que facilite el ingreso a dicha entidad educativa y poder dar inicio a la investigación propuesta.

Luego, de haber obtenido buenas noticias, es decir, haber conseguido el permiso, se solicitó de manera personal, formar parte de una de las reuniones colegiadas para poder conversar y explicar con los docentes de dicha institución educativa con el fin de obtener el consentimiento informado de los mismos.

Ya explicado todos los aspectos relacionados con el estudio a los docentes, se llegó a acordar con ellos mismos una fecha, la cual fue el inicio de la aplicación de los instrumentos. Además, mencionar que dichos cuestionarios fueron difundidos por medio del grupo de WhatsApp de los docentes de dicha institución, ya que se utilizó la herramienta tecnológica Formularios de Google, facilitando el ordenamiento de los datos como de un seguimiento, apropiado de los mismos, permitiendo que no haya sesgo de información con su funcionalidad de respuesta obligatoria de todos los ítems de los cuestionarios.

Finalmente, es preciso mencionar, que, al haber problemas con el llenado de la encuesta virtual, se ha de utilizar otros medios como llamadas telefónicas, videollamadas o en su defecto enviar por WhatsApp los cuestionarios en formato de Word, para su marcado.

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

Ya recabado toda la información de los 92 docentes que conforman la muestra, es de necesidad dar inicio al análisis de los mismos, pero, en primer lugar, se debe de ordenar los mismos, en una base de datos apoyado por el software Excel, ordenados de acuerdo a las variables dimensiones y preguntas, las cuales fueron codificados de acuerdo a la escala de Likert de cada cuestionario ya que las

respuestas en el Formulario de Google, estuvieron de manera cualitativa.

Luego de haber ordenado y almacenado los datos, se dio inicio al análisis descriptivo, pasando los puntajes de las variables y las dimensiones al programa SPSS, donde se transformaron dichos puntajes a niveles de acuerdo con la tabla 5, que posteriormente sirvieron para realizar las tablas cruzadas y gráficos de barras, que fueron interpretados para mayor comprensión de los mismos.

**Tabla 5**

*Baremo de las dimensiones y las variables*

Variable 1	Deficiente	Regular	Eficiente
Gestión directiva	30-69	70-109	110-150
D1: Direccionamiento estratégico	10-23	24-37	38-50
D2: Visión de liderazgo	10-23	24-37	38-50
D3: Comunicación organizacional	10-23	24-37	38-50
Variable 2	Bajo	Medio	Alto
Compromiso docente	30-69	70-109	110-150
D1: Compromiso afectivo	10-23	24-37	38-50
D2: Compromiso de continuación	10-23	24-37	38-50
D3: Compromiso normativo	10-23	24-37	38-50

Culminado con los resultados descriptivos, se ha de realizar la prueba de normalidad, la cual permitió seleccionar la estadística pertinente para la prueba de hipótesis. Cabe señalar que se evidenció en la prueba de normalidad que los datos provienen de una distribución normal, por tal motivo la prueba de hipótesis se dio con apoyo de la correlación de Spearman, asimismo, dichos hallazgos permitieron realizar la discusión, conclusión y recomendación.

### **3.7. Aspectos éticos**

El proceder ético del trabajo de estudio, se basó para la redacción del mismo en hacer uso responsable y debido de las normas APA, dando más claridad y comprensión al conocimiento utilizado, asimismo, se ha considerado el proceso de elaboración de productos de investigación estipulados en la guía proporcionada por la escuela de posgrado, como también se respetó la producción científica y la

autoría de las investigaciones que fueron necesarias para el sustento del presente estudio, se respetó en todo momento la identidad de los elementos de estudio, y también la confiabilidad de la información recolectada, cabe mencionar que el presente trabajo no fue realizado para brindar opiniones negativas acerca de la gestión, teniendo como propósito que los resultados permitan un análisis para las decisiones acertadas en beneficio de la institución educativa. Finalmente, se ha considerado los aspectos éticos de beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia.



## IV. RESULTADOS

### Gestión directiva vs compromiso docente

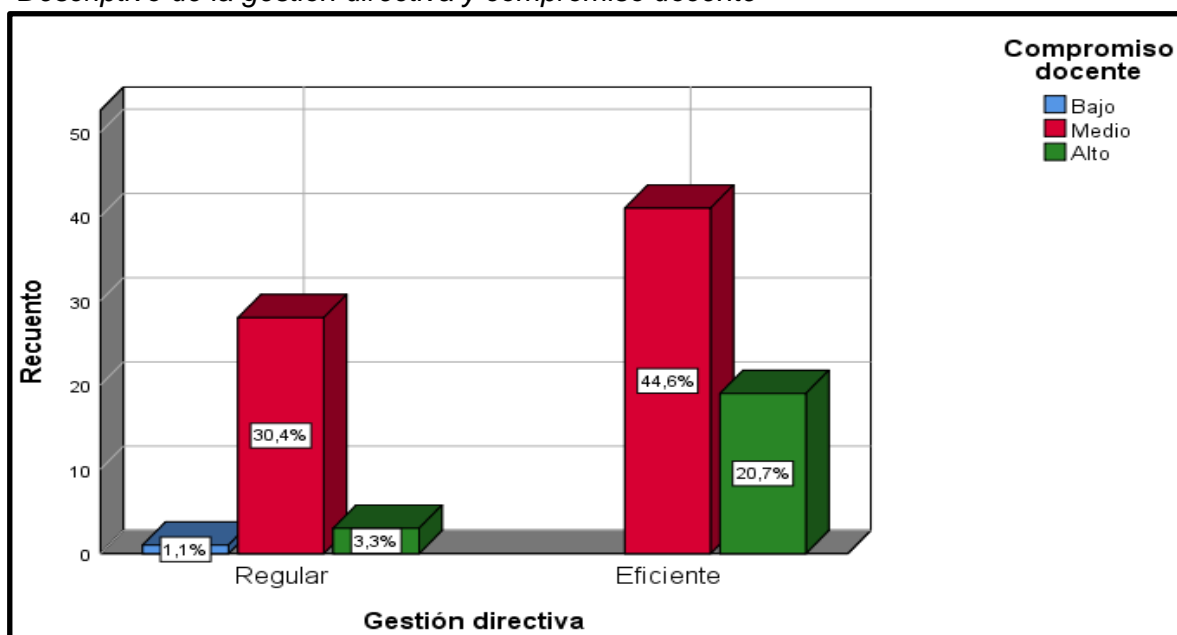
**Tabla 6**

*Tabla cruzada de la gestión directiva y compromiso docente*

			Compromiso docente			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión directiva	Deficiente	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	1	28	3	32
		% del total	1,1%	30,4%	3,3%	34,8%
	Eficiente	Recuento	0	41	19	60
		% del total	0,0%	44,6%	20,7%	65,2%
Total	Recuento	1	69	22	92	
	% del total	1,1%	75,0%	23,9%	100,0%	

**Figura 1**

*Descriptivo de la gestión directiva y compromiso docente*



Los hallazgos descriptivos mostrados en la tabla 5 y figura 1, permitieron afirmar que el 34,8% de los docentes manifestó que la gestión directiva es regular, donde el 1,1% señaló que el compromiso docente es bajo, el 30,4% medio y el 3,3% alto, además, el 65,2% indicó que la gestión directiva es eficiente, de los cuales el 44,6% dio a entender que el compromiso docente es medio y el 20,7% alto.

## Direccionamiento estratégico vs compromiso docente

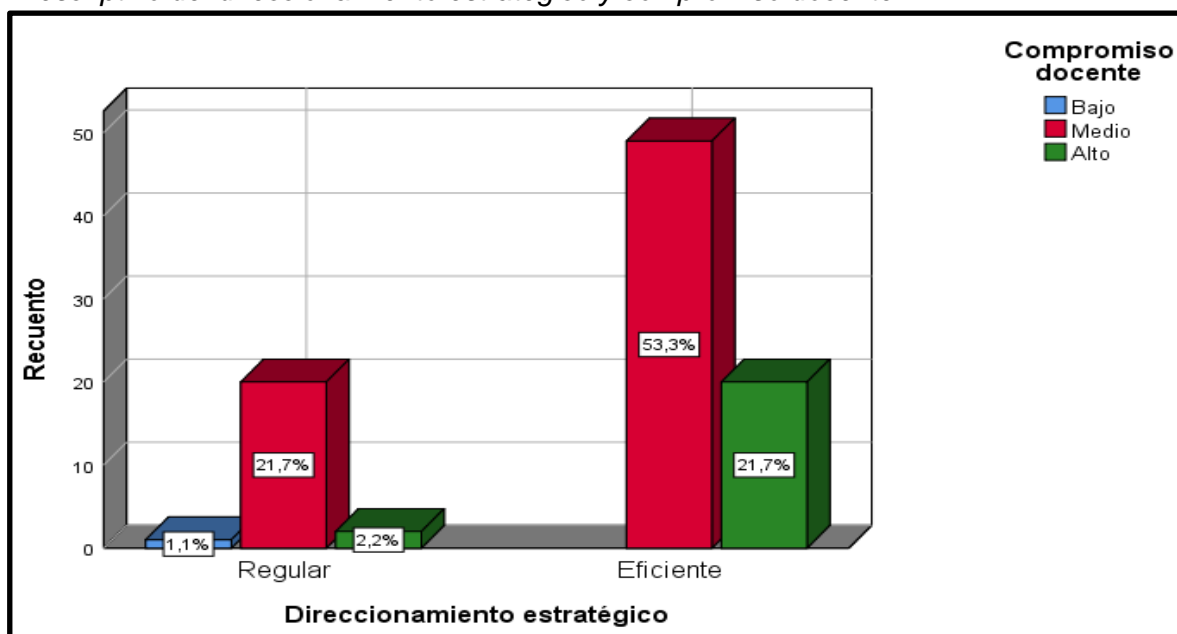
**Tabla 7**

*Tabla cruzada del direccionamiento estratégico y compromiso docente*

			Compromiso docente			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Direccionamiento estratégico	Deficiente	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	1	20	2	23
		% del total	1,1%	21,7%	2,2%	25,0%
	Eficiente	Recuento	0	49	20	69
		% del total	0,0%	53,3%	21,7%	75,0%
Total		Recuento	1	69	22	92
		% del total	1,1%	75,0%	23,9%	100,0%

**Figura 2**

*Descriptivo del direccionamiento estratégico y compromiso docente*



Los hallazgos descriptivos mostrados en la tabla 6 y figura 2, permitieron afirmar que el 25,0% de los docentes manifestó que el direccionamiento estratégico es regular, donde el 1,1% señaló que el compromiso docente es bajo, el 21,7% medio y el 2,2% alto, además, el 65,0% indicó que el direccionamiento estratégico es eficiente, de los cuales el 53,3% dio a entender que el compromiso docente es medio y el 21,7% alto.

## Visión de liderazgo vs compromiso docente

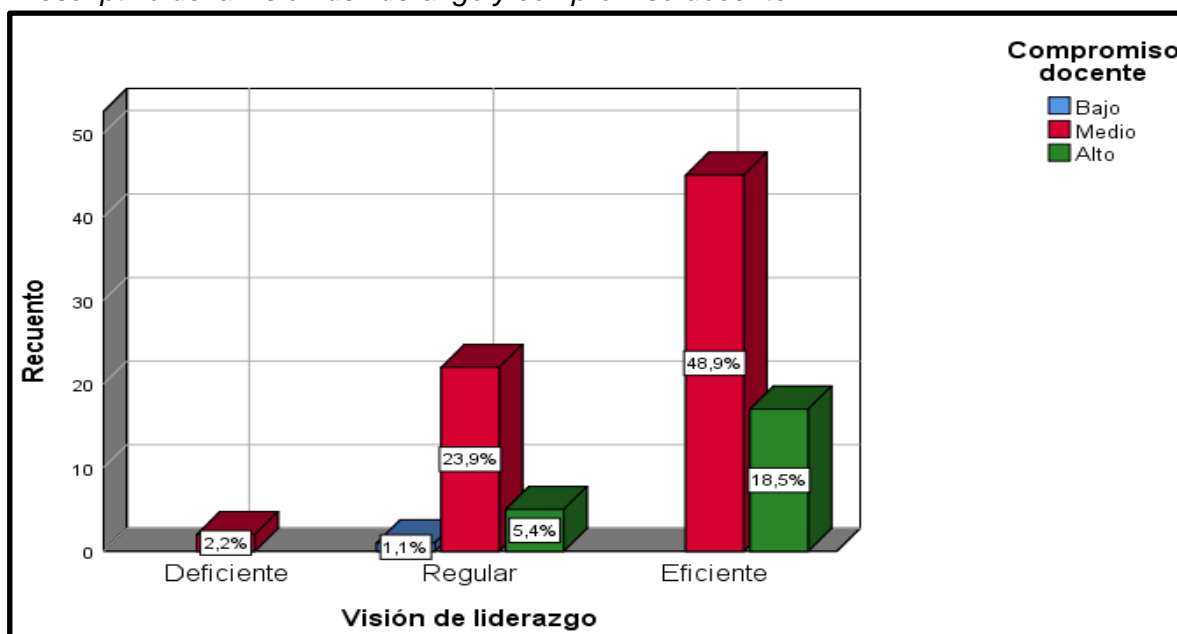
**Tabla 8**

*Tabla cruzada de la visión de liderazgo y compromiso docente*

			Compromiso docente			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Visión de liderazgo	Deficiente	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	2,2%	0,0%	2,2%
	Regular	Recuento	1	22	5	28
		% del total	1,1%	23,9%	5,4%	30,4%
	Eficiente	Recuento	0	45	17	62
		% del total	0,0%	48,9%	18,5%	67,4%
Total		Recuento	1	69	22	92
		% del total	1,1%	75,0%	23,9%	100,0%

**Figura 3**

*Descriptivo de la visión de liderazgo y compromiso docente*



Los hallazgos descriptivos mostrados en la tabla 7 y figura 3, permitieron afirmar que el 2,2% de los docentes manifestó que la visión de liderazgo es deficiente, donde el mismo 2,2% señaló que el compromiso docente es bajo, además, el 30,4% manifestó que la visión de liderazgo es regular, donde el 1,1% percibe al compromiso docente en bajo, el 23,9% en medio y el 5,4% alto, finalmente, el 67,4% indicó que la visión de liderazgo es eficiente, donde el 48,9% dio a entender que el compromiso docente es medio y el 18,5% alto.

## Comunicación organizacional vs compromiso docente

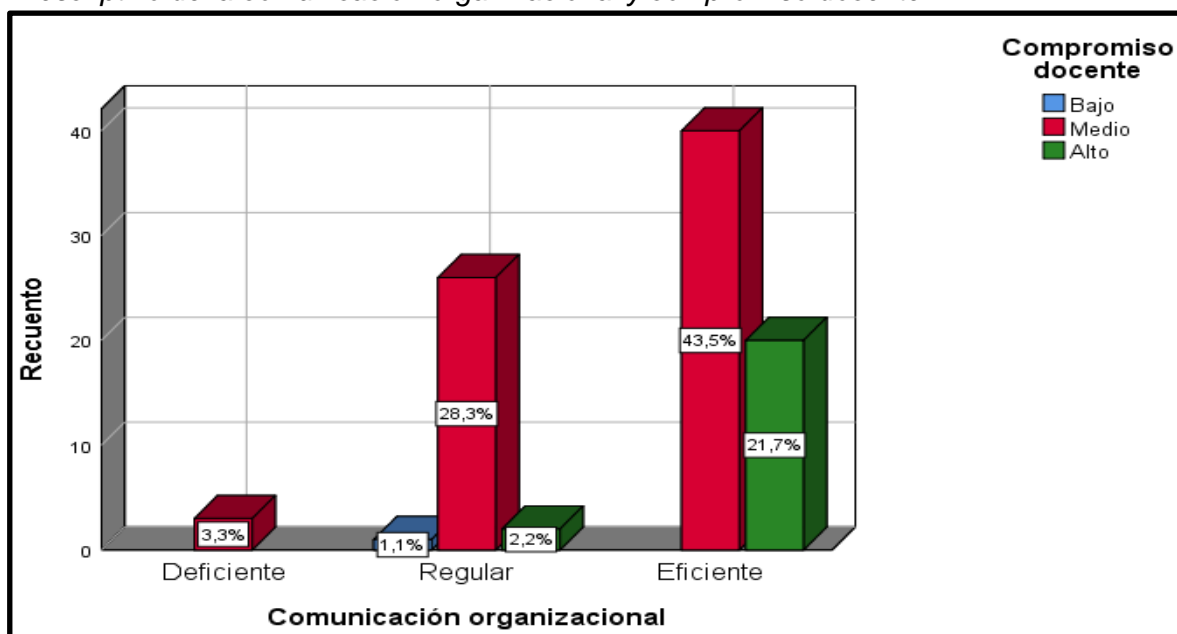
**Tabla 9**

*Tabla cruzada de la comunicación organizacional y compromiso docente*

			Compromiso docente			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Comunicación organizacional	Deficiente	Recuento	0	3	0	3
		% del total	0,0%	3,3%	0,0%	3,3%
	Regular	Recuento	1	26	2	29
		% del total	1,1%	28,3%	2,2%	31,5%
	Eficiente	Recuento	0	40	20	60
		% del total	0,0%	43,5%	21,7%	65,2%
Total		Recuento	1	69	22	92
		% del total	1,1%	75,0%	23,9%	100,0%

**Figura 4**

*Descriptivo de la comunicación organizacional y compromiso docente*



Los hallazgos descriptivos mostrados en la tabla 8 y figura 4, permitieron afirmar que el 3,3% de los docentes manifestó que la comunicación organizacional es deficiente, donde el mismo 3,3% señaló que el compromiso docente es bajo, además, el 31,5% manifestó que la comunicación organizacional es regular, donde el 1,1% percibe al compromiso docente en bajo, el 28,3% en medio y el 2,2% alto, finalmente, el 65,2% indicó que la comunicación organizacional es eficiente, donde el 43,5% dio a entender que el compromiso docente es medio y el 21,7% alto.

## Prueba para evidenciar la normalidad

Para corroborar la veracidad de los supuestos, es necesidad evidenciar de qué tipo de distribución provienen los datos recabados de la muestra del presente trabajo, en tal sentido, es de gran importancia realizar la prueba de normalidad, ya que Isaza et ál. (2015).

De acuerdo con Romero (2016), para someter a la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk los datos de las variables y dimensiones, debe poseer el presente estudio una muestra menor a 50, y la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para muestra iguales o mayores a 50, por ello, el presente estudio, al poseer una muestra de 92, optó por la prueba de K-S.

**Tabla 9**

### *Prueba de normalidad*

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión directiva	0,060	92	0,200*
Direccionamiento estratégico	0,103	92	0,017
Visión de liderazgo	0,093	92	0,048
Comunicación organizacional	0,105	92	0,015
Compromiso docente	0,046	92	0,200*

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Desde los resultados que se han obtenido al someter los datos de las variables y dimensiones a la prueba de bondad de ajuste de (K-S) se puede observar que la gestión directiva y el compromiso docente evidencian como resultado que el puntaje obtenido permite afirmar que poseen una distribución normal, ya que el grado de significancia es mayor a 0,05; además, por el contrario las dimensiones de la gestión directiva poseen una distribución no normal debido a que la significancia es menor a 0,05: cabe señalar, que en este caso, existen ambas distribuciones, por tal motivo, se ha decidido por hacer uso de la prueba de correlación de Spearman, porque en mayor cantidad de datos tienen distribución no normal.

### **Consideraciones para el análisis de las hipótesis:**

Para validar o refutar los supuestos planteados, es de gran necesidad someterlos a la prueba de hipótesis, por tal motivo Leenen (2012), mencionó que dichas pruebas son métodos generalizados que permite evaluar los supuestos científicos, es decir, que debe realizarse pruebas de inferencia referente a un parámetro, tomando datos recogidos de una muestra representativa. ´

### **Decisión estadística**

Para decidir si el supuesto es rechazado como aceptado, siempre se plantea conjeturas sobre la hipótesis nula ( $H_0$ ), por tal motivo el método que a menudo es utilizado es el p-valor (Molina, 2017), menciona que dicho método evidencia la probabilidad que lo observado es debido a sucesos probabilísticos, por tal motivo, la p es conocida como la probabilidad que la hipótesis nula sea cierta.

### **Regla de decisión**

Si  $\alpha \leq 0,05$ , entonces se rechaza la hipótesis nula, y

Si  $\alpha > 0,05$ , no se rechaza la hipótesis nula,

( $\alpha$  es la significancia, y el margen de error es del 5%, con un grado de confiabilidad del 95%).

### Hipótesis general:

Ho: No existe una correlación significativa entre la gestión directiva y el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021.

Ha: Existe una correlación significativa entre la gestión directiva y el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021.

**Tabla 10**

*Correlación de la gestión directiva y compromiso docente*

	Rho de Spearman	Gestión directiva	Compromiso docente
	Coeficiente de correlación	1,000	0,444**
Gestión directiva	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	92	92
	Coeficiente de correlación	0,444**	1,000
Compromiso docente	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	92	92

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

Respecto a los hallazgos que se muestran en la tabla 10 sobre el contraste de la gestión directiva y el compromiso docente, se ha obtenido que el coeficiente correlacional de Spearman es de 0,444; con  $p=0,00$  ( $p<0,05$ ), permitiendo rechazar la hipótesis nula, interpretándose como una relación significativa, positiva y moderada, es decir, que a mayor eficiencia en la gestión directiva mayor compromiso docente y viceversa.

### Hipótesis específicas 1:

Ho: No existe una correlación significativa entre el direccionamiento estratégico con el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021.

Ho: Existe una correlación significativa entre el direccionamiento estratégico con el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021.

**Tabla 11**

*Correlación del direccionamiento estratégico y compromiso docente*

	Rho de Spearman	Direccionamiento Estratégico	Compromiso docente
Direccionamiento estratégico	Coeficiente de correlación	1,000	0,414**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	92	92
Compromiso docente	Coeficiente de correlación	0,414**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	92	92

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

Respecto a los hallazgos que se muestran en la tabla 11 sobre el contraste del direccionamiento estratégico y el compromiso docente, se ha obtenido que el coeficiente correlacional de Spearman es de 0,414; con  $p=0,00$  ( $p<0,05$ ), permitiendo rechazar la hipótesis nula, interpretándose como una relación significativa, positiva y moderada, es decir que, a mayor eficacia en el direccionamiento estratégico, mayor el compromiso docente y viceversa.



## Hipótesis específica 2:

Ho: No existe una correlación significativa entre visión de liderazgo con el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021.

Ha: Existe una correlación significativa entre visión de liderazgo con el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021.

**Tabla 12**

*Correlación de la visión de liderazgo y compromiso docente*

	Rho de Spearman	Visión de liderazgo	Compromiso docente
Visión de liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	0,398**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	92	92
Compromiso docente	Coefficiente de correlación	0,398**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	92	92

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

Respecto a los hallazgos que se muestran en la tabla 12 sobre el contraste de la visión de liderazgo y el compromiso docente, se ha obtenido que el coeficiente correlacional de Spearman es de 0,398; con  $p=0,00$  ( $p<0,05$ ), permitiendo rechazar la hipótesis nula, interpretándose como una relación significativa, positiva y muy baja, es decir, que a mayor eficacia en la visión de liderazgo mayor el compromiso docente y viceversa.

### Hipótesis específica 3:

Ho: No existe una correlación significativa entre comunicación organizacional con el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021.

Ha: Existe una correlación significativa entre comunicación organizacional con el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021.

**Tabla 13**

*Correlación de la comunicación organizacional y compromiso docente*

	Rho de Spearman	Comunicación organizacional	Compromiso docente
Comunicación organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,395**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	92	92
Compromiso docente	Coeficiente de correlación	0,395**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	92	92

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

Respecto a los hallazgos que se muestran en la tabla 13 sobre el contraste de la comunicación organizacional y el compromiso docente, se ha obtenido que el coeficiente correlacional de Spearman es de 0,395; con  $p=0,00$  ( $p<0,05$ ), permitiendo rechazar la hipótesis nula, interpretándose como una relación significativa, positiva y baja, es decir que a mayor eficacia en la comunicación organizacional mayor el compromiso docente y viceversa.

## V. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación determina la relación entre la gestión directiva y el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo, evidenciando la hipótesis alternativa general que establece una correlación significativa, positiva y moderada entre la gestión directiva y el compromiso docente, el coeficiente de Rho de Spearman 0,444 con un nivel de significancia de 0,00, asimismo dichos hallazgos tienen soporte con los resultados descriptivos donde la totalidad de docentes participantes afirman que el 34,8% de la gestión directiva es regular, el 1,1% señaló que el compromiso docente es bajo, el 30,4% medio y el 3,3% alto, además, el 65,2% indicó que la gestión directiva es eficiente, de los cuales el 44,6% dio a entender que el compromiso docente es medio y el 20,7% alto.

Tales resultados guardan relación con lo obtenido Guzmán (2020) hizo una investigación donde se propuso establecer la relación entre la gestión directiva y el compromiso laboral de profesores de Los Olivos. Sobre los resultados, se evidenció el valor de significancia de 0,000, con un coeficiente de Rho de Spearman 0,761, concluye que la relación entre ambas variables es significativa. Asimismo, Choquehuanca (2017), quien estableció la relación entre la gestión directiva y la práctica docente. El resultado evidenció que el nivel de significancia fue de 0,000 y el  $Rho=0,872$ , concluyendo que existe una relación, rechazando la hipótesis nula, y afirmando que dicha relación es significativa.

Por lo expuesto se logra inferir estudios como el de Mendoza (2018), el cual determinó la relación de gestión directiva y desempeño del personal administrativo, los resultados que se obtuvieron evidenciaron que el  $Rho = 0,666$  con un nivel de significancia por debajo de 0,05, le permitió afirmar que se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que, la relación entre ambas variables es significativa.

Sagredo & Castelló (2019) desarrollaron un artículo científico cuyo objetivo primordial fue determinar si existe correlación entre las variables gestión directiva y el compromiso docente. Los resultados, evidenciaron que, con un nivel de significancia de 0,01, se rechazó la hipótesis nula, afirmando que existe relación significativa positiva entre las variables, con  $Rho = 0,778$ . En este sentido Uribe (2007) recomienda algunas estrategias directivas en función de experiencias: a) El

equipo directivo es imprescindible para diseñar estrategias de mejora en la organización educativa. b) Importante establecer el tipo de líder que se ajuste a las pretensiones de la organización educativa. c) se debe describir las capacidades y competencias en términos de roles para cada integrante del equipo directivo. d) se debe conocer con mayor precisión las competencias del directivo de tal manera que se promueva la eficacia en la escuela, lo cual constituye un referente principal al trabajo de investigación.

Del mismo modo Miranda (2016) considera que el liderazgo es una acción importante en toda institución educativa, el docente directivo aparte de cumplir con sus funciones administrativas debe ser también un líder que influye, dirige y motiva positivamente en su personal, de esta manera se concretarán las metas que tiene la organización educativa, también la gestión directiva está centrado a dar dirección a la institución de forma estratégica, para mantener un ambiente óptimo para docentes y estudiantes, eso hace que el director ejecute funciones que ayuden con el buen desarrollo del entorno donde labora para lograr el mejor funcionamiento. A ello se suma una serie de investigaciones que, están vinculadas al compromiso laboral. Así tenemos que, Khan (2019) quien estableció la relación entre clima escolar y el compromiso de los docentes, los resultados que se obtuvieron evidenciaron que el nivel de significancia es positivo entre el clima escolar y el compromiso de los maestros, estos resultados bien pudieran contribuir al desarrollo de conocimientos de los líderes pedagógicos y administradores de la educación lleven adelante un clima escolar positivo.

Además, al momento de determinar la relación entre el direccionamiento estratégico con el compromiso docente en una Institución Educativa Pública de la Provincia de Huancayo en el año 2021, presentan una correlación significativa, positiva y moderada, al haber obtenido el coeficiente Rho de Spearman igual a 0,414 y con un nivel de significancia de 0,00, Los hallazgos descriptivos nos permiten afirmar que el 25,0% de los docentes manifestó que el direccionamiento estratégico es regular, donde el 1,1% señaló que el compromiso docente es bajo, el 21,7% medio y el 2,2% alto, además, el 65,0% indicó que el direccionamiento estratégico es eficiente, de los cuales el 53,3% dio a entender que el compromiso docente es medio y el 21,7% alto.

El análisis del resultado nos permite evidenciar que hay cierta semejanza en cuanto a los resultados que se logran en otros estudios como el de Guzmán (2020) obtiene como resultado en gestión directiva y la dimensión Direccionamiento estratégico, de  $p < 0,20$ , en tanto, es rechazada la hipótesis nula y aceptada la específica desarrolló una investigación donde se propuso establecer la relación entre la gestión directiva y el compromiso laboral de profesores. Con ello se cumple estadísticamente el rechazo de la hipótesis nula y se lograba inferir que existe correlación positiva entre el direccionamiento estratégico y el compromiso laboral de los profesores. Además, el índice de correlación  $Rho = 0,299$  indica un nexo directo de nivel bajo entre la dimensión y la variable.

Otro hallazgo importante es de Guevara (2020) los resultados de la prueba de correlación, en donde el valor obtenido para la significancia  $p = 0,000$  es menor que  $p = 0,050$ . Con ello se cumple estadísticamente la condición para negar la conjetura nula y se consigue inferir que hay relación importante entre el direccionamiento estratégico y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao. Además, el índice de correlación  $Rho = 0,840$  lo que sugiere una correlación efectiva de nivel prominente. Cuanto el direccionamiento estratégico es óptimo, mayor será el compromiso laboral de los docentes de la institución educativa.

Por otro lado, podemos citar a Miranda (2016) que sostiene, el direccionamiento estratégico es aquel conjunto de procesos que como parte de la gestión que desarrolla un directivo a nivel institucional, dentro del cual se encuentra la filosofía institucional y la visión que esta espera lograr en un periodo establecido de tiempo. Lograr que los docentes cumplan con cada uno de los objetivos planificados requiere que cada uno de ellos tenga no solo un compromiso laboral sino, profesional.

Referente a la determinación de la relación entre la visión de liderazgo con el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021; se ha obtenido que el coeficiente correlacional de Spearman es de 0,398; con  $p = 0,00$  ( $p < 0,05$ ), permitiendo rechazar la hipótesis nula, interpretándose como una relación significativa, positiva y muy baja, cabe señalar que dichos resultados son apoyados por los descriptivos, donde de los 92 participantes el 2,2% de los docentes

manifestó que la visión de liderazgo es deficiente, donde el mismo 2,2% señaló que el compromiso docente es bajo, además, el 30,4% manifestó que la visión de liderazgo es regular, donde el 1,1% percibe al compromiso docente en bajo, el 23,9% en medio y el 5,4% alto, finalmente, el 67,4% indicó que la visión de liderazgo es eficiente, donde el 48,9% dio a entender que el compromiso docente es medio y el 18,5% alto.

Dichos hallazgos coinciden con los de Guevara (2020) ,quien obtuvo un índice de correlación Rho de Spearman igual a 0,635 con un nivel de significancia de  $p= 0,000$ ; lo que indica una correlación positiva de nivel moderado entre la visión de liderazgo institucional y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao. Es decir, cuanto la efectividad de la visión de liderazgo es buena, mayor será el compromiso laboral de los docentes de la institución educativa. Los resultados tienen enlace con el estudio realizado por Sánchez (2018), quien estableció la relación del liderazgo directivo y compromiso organizacional docente. Los resultados que se obtuvieron fueron de nivel sig. = 0,000 menor al nivel  $\alpha = 0,05$  rechazando la hipótesis nula, y concluyendo que, existe relación significativa moderada entre ambas variables. Esto demuestra que la gestión directiva tiene como un factor esencial la visión de liderazgo y teniendo esa cualidad se logra que el docente se comprometa a efectuar adecuadamente y de forma eficiente su trabajo educativo con un perfil profesional competitivo en pleno siglo XXI.

Siendo importante resaltar el trabajo de Corona, Ramírez y Vásquez (2017) en su trabajo de estudio determinaron un modelo de competencia directiva para una aceptable gestión y liderazgo directivo, el resultado de una gestión tradicional autoritaria hacia un modelo directivo altamente competitivo, innovador, proactivo, verdadero coaching que maneje adecuadamente los recursos, basado en principios humanos que le permita integrarse con el equipo que va direccionar. Esto demuestra que es necesario contar con directivos proactivos; que estimulen el cambio, con visión estratégica de mejora y que sean capaces de formar e integrar equipos.

A ello se suman los hallazgos de Guerrero & Ayabaca (2020) manifiestan que los educandos; en tal sentido, se requiere de la capacidad y rendimiento de

gestión del director. Por tal razón, se hace una exigencia que los directivos deben tener una gama de habilidades, destrezas, experiencias y competencias específicas que le ayuden a realizar una gestión eficiente. Se hace necesario que ejerzan su visión de liderazgo pedagógico en beneficio de la comunidad educativa. Como también se debe resaltar el trabajo realizado por Acosta (2017) donde llegó a concluir que el estilo apropiado para una buena gestión directiva es ser líder transformacional, permitiendo el desarrollo de autoestima, compromiso, con una gestión organizada e innovadora y que se percibe por los docentes como una mejora en todo el sistema organizacional, incluyendo a todos al logro de objetivos que harán posible instituciones educativas eficaces lideradas por uno o varios directivos según el contexto.

Finalmente, sobre el objetivo referido al determinar la relación entre comunicación organizacional con el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021, ha permitido afirmar que existe una relación significativa, positiva y muy baja con un coeficiente correlacional de Spearman igual a 0,395; y un nivel de significancia  $p=0,00$  ( $p<0,05$ ), interpretándose como una relación significativa, positiva y muy baja, dichos hallazgos son apoyados por lo descriptivo, donde de los 92 docentes afirmar que el 3,3% de los docentes manifestó que la comunicación organizacional es deficiente, donde el mismo 3,3% señaló que el compromiso docente es bajo, además, el 31,5% manifestó que la comunicación organizacional es regular, donde el 1,1% percibe al compromiso docente en bajo, el 28,3% en medio y el 2,2% alto, finalmente, el 65,2% indicó que la comunicación organizacional es eficiente, donde el 43,5% dio a entender que el compromiso docente es medio y el 21,7% alto. Se puede encontrar similitud con los estudios de Guevara (2020) quien ha determinado que hay relación significativa entre la comunicación organizacional y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, con un índice de correlación de Spearman 0,870 y un nivel de significancia de 0,00. Es decir, cuanto la comunicación es fluida y se respeta el acuerdo común en reuniones colegiadas el compromiso laboral de los docentes es efectiva, entendiendo que son importantes en el desarrollo del proceso formativo e integral del grupo de estudiantes.

Es necesario tener en cuenta lo que señala Uribe (2007) una organización

educativa es eficiente porque la labor directiva y docente lo son. La experiencia nos dice que los directivos eficaces favorecen el clima organizacional y con ello generan propósitos en común; involucran a su personal docente en la toma de decisiones acorde a sus metas. Por lo tanto, los directores deben tener claramente las competencias que le permitirán gestionar la institución de manera innovadora promoviendo factores de satisfacción. Choochom (2016) considera el compromiso laboral cuando el docente reconoce a su institución educativa como su centro de labor, siendo responsable de conocer las actitudes y falencias de sus estudiantes: por otro lado, se hace responsable de su profesionalismo y constante capacitación en el proceso de enseñar – aprendizaje. A ello se suma Horn & Murillo (2016) realizaron un estudio para identificar algunas experiencias directivas que influyen sobre el compromiso de los profesores, identificando aspectos representativos del compromiso docente, el esfuerzo por su trabajo, responsabilidad para la mejora educativa, trabajo en equipo y comunicación fluida entre ellos. Por otro lado, es importante contar con una gestión directiva capaz de conducir competentemente una institución.

Podemos apreciar que nuestros resultados evidencian que se requiere de una buena comunicación organizacional a fin de que el docente se sienta más comprometido con su labor. Por otro lado, existen estudios que sustentan vinculación con nuestros resultados que a la vez demuestran que la buena relación de los agentes en las instituciones educativas promueve y propone estilos de trabajo que orienta la gestión directiva que se cumple como parte de la funcionalidad del director.



## VI. CONCLUSIONES

### **Primera:**

Se determinó que existe relación significativa entre la gestión directiva con el compromiso docente, al evidenciar que el nivel de significancia es inferior a 0,05; además el valor correlacional de Spearman fue de 0,444; interpretándose como una correlación positiva y moderada, es decir que una elevada gestión directiva promueve un mayor compromiso docente y viceversa.

### **Segunda:**

Se determinó que existe relación significativa entre el direccionamiento estratégico con el compromiso docente, al evidenciar que el nivel de significancia es inferior a 0,05; además el valor correlacional de Spearman fue de 0,414; interpretándose como una correlación positiva y moderada, es decir que un desarrollo elevado del direccionamiento estratégico promueve un mayor compromiso docente y viceversa.

### **Tercera:**

Se determinó que existe relación significativa entre la visión de liderazgo con el compromiso docente, al evidenciar que el nivel de significancia es inferior a 0,05; además el valor correlacional de Spearman fue de 0,398; interpretándose como una correlación positiva y baja, permitiendo concluir que a mayor visión de liderazgo mayor promoción del compromiso docente y viceversa.

### **Cuarta:**

Se determinó que existe relación significativa entre la comunicación organizacional con el compromiso docente, al evidenciar que el nivel de significancia es inferior a 0,05; además el valor correlacional de Spearman fue de 0,395; interpretándose como una correlación positiva y baja, permitiendo concluir que una comunicación organizacional eficiente promueve un mayor compromiso docente y viceversa.

## VII. RECOMENDACIONES

### **Primera:**

Al director, continuar desarrollando e implementando los planes de mejora de manera periódica respecto a las dimensiones de la gestión directiva con el fin de afianzar el quehacer pedagógico del profesorado.

### **Segunda:**

Al director, continuar con la organización de talleres respecto a la gama de estrategias de liderazgo pedagógico, cuya finalidad es mejorar la relación interpersonal involucrando a la comunidad educativa, permitiendo consolidar y alcanzar los propósitos institucionales conllevado en un ambiente saludable y apropiado.

### **Tercera:**

Al director, ejecutar talleres de actualización y desarrollo docente introduciendo conocimientos y competencias pedagógicas que modifiquen el proceso de enseñanza aprendizaje, cuyo propósito es afianzar y actualizar la percepción sobre el proceder pedagógico docente, participando en las reuniones colegiadas compartiendo posibles problemas institucionales y buscando en conjunto posibles soluciones.

### **Cuarta:**

A los investigadores, realizar estudios de nivel explicativo donde intervengan una o ambas variables, en los diversos niveles del sistema educativo nacional, con el objetivo de incrementar el conocimiento y fortalecer las competencias pedagógicas.

## REFERENCIAS

- Acosta, D. (2017) estilos de liderazgo en la gestión directiva de la Institución Educativa Técnica San Luis Gonzaga del Espinal. Universidad del Tolima Colombia. <http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/2122/1/%2020393N.pdf>
- Arias, J. L., Covinos, M. R., y Cáceres, M. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Revista Científica Multidisciplinar Ciencia Latina*, 4(2), 237-247. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.73](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.73)
- Baeza, P. (2018). Diversidad y diferenciación en la oferta de programas de Doctorado en Chile. *Revista Calidad en la Educación* N° 47. Chile. <https://www.calidadenlaeducacion.cl/index.php/rce/article/view/34>
- Caballero-Martínez, L. (2017). El camino del éxito de las encuestas y entrevistas. Universidad Cooperativa de Colombia. 30, 1-32. [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20367/1/2017\\_NC\\_El%20camino%20del%20%C3%A9xito%20de%20las%20encuestas\\_Caballero.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20367/1/2017_NC_El%20camino%20del%20%C3%A9xito%20de%20las%20encuestas_Caballero.pdf)
- Cabezas, E. D., Andrade, D., y Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. (1ra. Edición). Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Cañar, M. (2018). La gestión directiva y el liderazgo docente influyen en la vivencia de valores institucionales de la Unidad Educativa del cantón Balsas, provincia de El Oro, durante el año escolar 2016-2017 [Tesis de MAestría]. <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/22063>
- Casanova, M. (2012) El diseño curricular como factor de calidad educativa. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* - Volumen 10, Número 4 Consultado en <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol10num4/art1.pdf>
- Choochom, O. (2016). A Causal Relationship Model of Teachers' Work

- Engagement. *The Journal of Behavioral Science*, 11(2), 143–152.  
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/IJBS/article/view/63287>
- Choquehuanca, R. (2017). La gestión directiva y la práctica docente en la institución educativa Fe y Alegría N° 58 “Mary Ward de Jicamarca” [Tesis de Maestría]. In Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22182>
- Corona, L., Ramírez, G. y Vásquez, E. (2017). Modelo de competencias directivas para la autonomía de gestión y liderazgo en supervisores de educación básica en el marco de las reformas educativas en México. *Revista Killkana Sociales*. Universidad Autónoma de Tlaxcala México.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo>
- Dávalos, J., & Ibarra, G. (2008). Gestión Directiva para fortalecer la autoridad autónoma de los docentes.
- Frías-Navarro, D. (2021). Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. Universidad de Valencia. España.  
<https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Galicia, L. A., Balderrama, J. A., y Edel, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura*, 9(2), 42-53.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-61802017000300042](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-61802017000300042)
- Gallardo, E. E. (2017). Metodología de la Investigación. (1ra. Edición). Universidad Continental.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
- Guerrero, P., & Ayabaca, D. (2020). El director escolar como líder de la comunidad educativa. *Sociedad & Tecnología*, 3(1), 29–38.  
<https://doi.org/10.51247/ST.V3I1.59>
- Guevara, P. (2020). Gestión directiva y compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao [Tesis de Maestría]. In Repositorio Institucional-UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41519>

- Guzmán, D. (2020). Gestión directiva y compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos, 2019 [Tesis de Maestría]. In Repositorio Institucional-UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49203>
- Horn, A., & Murillo, F. (2016). Incidencia de la dirección escolar sobre el compromiso de los docentes: Un estudio multinivel. *Psicoperspectivas*, 15(2), 64–77. <https://doi.org/10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL15-ISSUE2-FULLTEXT-746>
- Isaza, L., Acevedo, E., y Hernández, F. (2015). Comparación de pruebas de normalidad, XXV Simposio Internacional de Estadística 2015. 1-4. [https://www.academia.edu/download/54899721/Isaza\\_Acevedo\\_\\_\\_Hernandez\\_Pruebas\\_Normalidad.pdf](https://www.academia.edu/download/54899721/Isaza_Acevedo___Hernandez_Pruebas_Normalidad.pdf)
- Javier & Luna (2018). Clasificación de educadores con el tipo de labor y compromiso con su profesión.
- Khan, N. (2019). The Impact of Organizational Climate on Teachers Commitment. 6(2).
- Leenen, I. (2012). La prueba de la hipótesis nula y sus alternativas: revisión de algunas críticas y su relevancia para las ciencias médicas. *Investigación en educación médica*, 1(4), 225-234. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-50572012000400010](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572012000400010)
- López, E. García, L. y Martínez, J. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. Universidad Autónoma de Baja California. Recuperado de: 37 <http://ride.org.mx/index.php/ride/article/view/471>.
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CienciaAmerica*, 3(1), 47-50. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Llanos, R. (2017). Gestión directiva y práctica pedagógica de docentes de la Red educativa 04-UGEL 07, Santiago de Surco- 2017 [Tesis de Maestría]. In

Universidad César Vallejo.

Ludeña, M. (2018). Comunicación Organizacional y Satisfacción Laboral en la Institución Educativa Naciones Unidas, Villa el Salvador. Universidad Cesar Vallejo.

Martínez, H. (2018). Metodología de la investigación. Cengage Learning. <http://www.ebooks7-24.com/?il=6401>

Martínez, P. (2010). El compromiso docente.

<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/handle/11059/1470>

Mendoza, Y. (2018). Gestión Directiva Y Desempeño Laboral Del Personal Administrativo De La Institución Educativa De Sirabamba - Huánuco, 2018. [Tesis de Maestría]. In Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32639>

Ministerio de Educación del Perú (2014). Marco de Buen desempeño del directivo. Directivos construyendo escuela. Lima: MINEDU.

Ministerio de Educación del Perú (2015). Compromisos de gestión escolar. Manual de gestión escolar. Lima: Ministerio de Educación del Perú.

Ministerio de Educación del Perú (2019). Resolución Viceministerial N° 011\_2019-MINEDU. Lima: MINEDU.

Ministerio de Educación del Perú (2020). Resolución Viceministerial N° 065\_2020-MINEDU. Lima: MINEDU.

Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo, 7(13). <https://doi.org/10.23913/ride.v7i13.245>

Molina, M. (2017). ¿Qué significa realmente el valor de p? Pediatría Atención Primaria, 19(76), 377-381. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1139-76322017000500014](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1139-76322017000500014)

Ochoa, M. (2020). Gestión directiva y desempeño docente de la escuela de educación básica "Efrén Avilés Pino" Guayaquil - Ecuador, 2020. [Tesis de Maestría]. In Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52392>

- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227.-232.  
<https://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Posso, R. J., y Lorenzo, E. (2020). Validez y confiabilidad del instrumento determinante humano en la implementación del currículo de educación física. *Revista Educare*, 24(3), 205-223.  
<https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i3.1410>
- Real Academia Española (2014). Disponible en: [www.rae.es](http://www.rae.es)
- Rodríguez, A., y Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 82, 1-26. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Romero-Saldaña, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6(3), 105-114.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>
- Sagredo, E., & Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas En Educación*, 19(2), 1–23. <https://doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística. (1ra. Edición). Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Soto O. (2015). Fundamentos conceptuales de estadística. Colombia:  
Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de  
<https://es.slideshare.net/cristianyaircarreole/fundamentos-conceptuales-de-estadística-óscar-f-soto-b>
- Uribe, M. (2007). Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de fundación Chile. 5(5e).  
[www.gestionescolar.cl](http://www.gestionescolar.cl)
- Valderrama, S. (2018). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. Lima: San Marcos
- UNESCO (2018). Resumen del Informe de seguimiento de la educación en el

mundo 2019. Migración, desplazamiento y educación: construyendo puentes, no muros. UNESCO. Recuperado de [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265996\\_spa/PDF/2\\_65996](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265996_spa/PDF/2_65996)

UNICEF (2018). Un mundo listo para aprender: Dar prioridad a la educación de calidad en la primera infancia. Perú. Recuperado de: <https://www.unicef.org/media/file/Unmundo-preparado-para-aprender-2018.pdf>

Yucra, T., y Bernedo, L. Z. (2020). Epistemología e investigación cuantitativa. *Revista Igobernanza*, 3(12), 107-120. <https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.88>

Zambrano, E. L. (2016). Prácticas pedagógicas para el desarrollo de competencias ciudadanas. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(1), 69-82. <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/1409>



# ANEXOS

ANEXO No. 01

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO:** “Gestión directiva y compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021”

**AUTOR:** Giovanna Ramos Ñañez.

Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general	VARIABLES					
			Variable 1: Gestión directiva					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos (Dimensiones)	Niveles y rangos (Variable)
<p>¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el direccionamiento estratégico con el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la visión de liderazgo con el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación</p>	<p>Determina la relación entre la gestión directiva y el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determina la relación entre el direccionamiento estratégico con el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021.</p> <p>Determina la relación entre la visión de liderazgo con el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021.</p> <p>Describir cuál es la relación entre comunicación organizacional con el</p>	<p>Existe una correlación significativa entre la gestión directiva y el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe una correlación significativa entre el direccionamiento estratégico con el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021.</p> <p>Existe una correlación significativa entre visión de liderazgo con el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021.</p> <p>Existe una correlación significativa entre comunicación organizacional con el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021.</p>	Direccionamiento estratégico	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Lineamientos institucionales.</li> <li>- Programas.</li> <li>-Diversificación curricular.</li> <li>- Evaluación.</li> </ul>	1, 2,3,4,5,6,7,8 ,9,10	<p><b>Escala de Likert</b></p> <p>Totalmente de acuerdo= 5</p> <p>De acuerdo= 4</p> <p>Indiferente= 3</p> <p>En desacuerdo= 2</p>	<p>Eficiente (36-50)</p> <p>Regular (23-35)</p> <p>Deficiente (10-22)</p>	
			Visión de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Potenciar el talento humano.</li> <li>- Objetivos.</li> <li>- Metas.</li> <li>-Trabajo en equipo.</li> </ul>	11,12,13, 14,15,16, 17,18,19, 20	<p>Totalmente en desacuerdo = 1</p>	<p>Eficiente (36-50)</p> <p>Regular (23-35)</p> <p>Deficiente (10-22)</p>	<p>Deficiente (30-69)</p> <p>Regular (70-109)</p> <p>Eficiente (110-150)</p>
			Comunicación organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Comunicación asertiva.</li> <li>-Comunicación interpersonal.</li> <li>-Comunicación efectiva.</li> </ul>	21,22,23, 24,25,26, 27,28,29, 30	<p>Eficiente (36-50)</p> <p>Regular (23-35)</p> <p>Deficiente (10-22)</p>		

entre clima institucional con el compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021?	compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021.	<b>Variable 2: Compromiso docente</b>				
		<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores</b>	<b>Niveles y rangos</b>
		Compromiso afectivo	- Satisfacción laboral. - Identidad. - Fidelidad.	1, 2,3,4,5,6,7,8 ,9,10	<b>Escala de Likert</b>  Siempre = 5 Casi siempre = 4 Regularmente = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1	Alto (36-50) Medio (23-35) Bajo (10-22)
		Compromiso de continuación	-Oportunidad laboral. -Inversión económica. -Inversión de tiempo.	11,12,13, 14,15,16, 17,18,19, 20		Alto (36-50) Medio (23-35) Bajo (10-22)
Compromiso normativo	-Tiempo de servicio.  -Desarrollo profesional. -Cumplimiento del deber. -Compromiso laboral.	21,22,23, 24,25,26, 27,28,29, 30	Alto (36-50) Medio (23-35) Bajo (10-22)			
					Alto (110-150) Medio (70-109) Bajo (30-69)	

Tipo y diseño de investigación (sustentado)	Población y muestra (sustentado)	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p><b>Tipo: Aplicado</b></p> <p>Aprovecha el conocimiento que se ha generado propia de la investigación básica, llegando a conocer y evidenciar la problemática detectada, lo cual ha servido para generar mayor conocimiento con la sola aplicación de los mismos, lo cual ha facilitado corroborar la hipótesis que se ha planteado.</p> <p><b>Nivel: Correlacional</b></p> <p>Esto debido a que tuvo como fin el hallazgo de la relación existente en las variables gestión directiva y compromiso laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021.</p> <p><b>Enfoque: Cuantitativo</b></p> <p>Enfoque cuantitativo porque permite verificar hipótesis planteadas, medir variables e instrumentos de investigación, necesariamente usa la estadística descriptiva e inferencial y permite emplear tablas y gráficos estadísticos para comparar los resultados.</p> <p><b>Método: Hipotético – Deductivo</b></p> <p>Se deberá tener en cuenta que el punto de partida es la observación del problema, así también el planteamiento de hipótesis, la recaudación de información, el estudio de los datos obtenidos y por último la inferencia de las conclusiones. Según señaló Hernández, Fernández &amp; Baptista (2016), señala que el método es el camino por donde se tendrá que avanzar teniendo como fin alcanzar las metas previstas en la investigación.</p> <p><b>Diseño: No experimental</b></p> <p>El estudio no manipula ninguna variable.</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>La población estará constituida por 120 docentes de una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021. Es el objeto de estudio formado por el conjunto de elementos con características iguales sobre lo que se desea inferir (Morillas,2013).</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>Estará constituida por 92 docentes de una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021. Se utiliza para seleccionar los procedimientos de cómo se ha extraído la muestra de toda la población (Mata, 1997).</p> <p><b>Muestreo:</b></p> <p>El tipo de muestreo es Probabilístico (Todos los participantes tienen la misma posibilidad de ser parte de la muestra).</p> <p>Se utiliza para seleccionar los procedimientos de cómo se ha extraído la muestra de toda la población (Mata, 1997).</p>	<p><b>Variable 1: Gestión directiva</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Variable 2: Compromiso docente</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>	<p><b>Descriptiva:</b></p> <p>Análisis estadístico descriptivo Tablas de frecuencia Gráficos Tablas cruzadas</p> <p><b>Inferencial:</b></p> <p>Contraste de hipótesis Pruebas no paramétricas Chi cuadrado Rho de Spearman</p>

ANEXO No. 02

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

Variables de estudio	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de Valoración
Gestión directiva	La variable gestión directiva se medirá a través de un cuestionario que contiene 30 ítems distribuidos en 3 dimensiones y son: Direccionamiento estratégico, Visión de liderazgo, Comunicación organizacional.	Direccionamiento estratégico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lineamientos institucionales.</li> <li>- Programas.</li> <li>- Diversificación curricular.</li> <li>- Evaluación.</li> </ul>	1, 2,3,4,5,6,6,7,8,9,10	<p><b>Escala de Likert</b></p> <p>Totalmente de acuerdo= 5</p> <p>De acuerdo= 4</p> <p>Indiferente= 3</p> <p>En desacuerdo= 2</p> <p>Totalmente en desacuerdo = 1</p>
		Visión de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Potenciar el talento humano.</li> <li>- Objetivos.</li> <li>- Metas.</li> <li>-Trabajo en equipo.</li> </ul>	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	
		Comunicación organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Comunicación asertiva.</li> <li>-Comunicación interpersonal.</li> <li>-Comunicación efectiva.</li> </ul>	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	

Variables de estudio	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de Valoración
Compromiso docente	La variable compromiso docente se medirá a través de un cuestionario que contiene 30 ítems distribuidos en 3 dimensiones y son: Compromiso afectivo, Compromiso de continuación, Compromiso normativo.	Compromiso afectivo	- Satisfacción laboral. - Identidad. - Fidelidad.	1, 2,3,4,5,6,7,8,9,10	<b>Escala de Likert</b>  Siempre = 5 Casi siempre = 4 Regularmente = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
		Compromiso de continuación	-Oportunidad laboral. -Inversión económica. -Inversión de tiempo. -Tiempo de servicio.	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	
		Compromiso normativo	-Desarrollo profesional. -Cumplimiento del deber. -Compromiso laboral.	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	

## ANEXO No. 03

### CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA

Estimado docente el propósito del cuestionario busca medir la variable gestión directiva, en tal sentido ruego responder de manera honesta y seria dada su importancia. No hay respuestas buenas o malas, siendo completamente anónimo. Agradeciendo su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta.

**Instrucciones:** Leer detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

#### Variable 1: Gestión directiva.

##### Escala de Likert

Totalmente de acuerdo (TdA) = 5  
 De acuerdo (DA) = 4  
 Indiferente (I) = 3  
 En desacuerdo (ED) = 2  
 Totalmente en desacuerdo (TeD) = 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
<b>V1. Gestión directiva.</b>	<b>TeD</b>	<b>ED</b>	<b>I</b>	<b>DA</b>	<b>TdA</b>
<b>Dimensión 1: Direccionamiento estratégico</b>					
1) Los lineamientos institucionales son acordes a su forma de ser y pensar.					
2) Cuenta con lineamientos institucionales claros y precisos los que orientan el actuar de cada trabajador de la comunidad educativa.					
3) La gestión directiva garantiza que la institución cuente con planes y programas en todas las áreas.					
4) Los planes y programas se elaboran con anticipación.					
5) Los directivos promueven el desarrollo de los programas educativos.					
6) Los programas educativos son acordes a las políticas educativas.					
7) En la institución educativa se cumple con el proceso de diversificación curricular.					
8) El proceso de diversificación curricular garantiza la atención de todas las necesidades educativas de los estudiantes.					
9) Existe un plan de evaluación acorde a las características de nuestros estudiantes.					
10) Se incluye a la evaluación dentro del proceso de diversificación curricular.					
<b>Dimensión 2: Visión de liderazgo</b>					
1) Los directivos realizan acciones para fortalecer el talento humano de los trabajadores de la institución educativa.					
2) Los directivos buscan rescatar solo el talento de los docentes con mejor desempeño.					

3)El director promueve la participación de su personal en cursos de actualización o posgrado.					
4)El director lidera el desarrollo de actividades en favor de objetivos comunes.					
5)Sientes que tu talento se ha potenciado gracias al apoyo de los directivos.					
6)Los objetivos institucionales buscan el logro de la misión institucional.					
7)El cumplimiento de las metas se orienta al logro de la visión institucional.					
8)La gestión directiva busca cumplir con los objetivos determinados.					
9)El directivo fomenta el trabajo en equipo.					
10)La toma de decisiones se realiza con la participación de todos los equipos de trabajo.					
<b>Dimensión 3: Comunicación organizacional</b>					
1)La gestión promueve el desarrollo de una comunicación asertiva entre los docentes y estudiantes.					
2)El director busca el desarrollo de una comunicación asertiva entre docentes y padres de familia.					
3)La comunicación entre los directivos es asertiva.					
4)Se promueve la comunicación directa entre los trabajadores de la institución educativa y directivos.					
5)Todas las decisiones se comunican de manera directa a los trabajadores.					
6)Las decisiones directivas se dan a conocer teniendo en cuenta las metas en común.					
7)Existe una comunicación continua entre directivos y la comunidad educativa.					
8)Se comunica de manera oportuna las decisiones que setoman a nivel directivo.					
9)Considera que los directivos informan oportunamente a los padres sobre los acuerdos tomados a nivel institucional.					
10)La comunicación entre los directivos y comunidad educativa es a través de medios formales.					



## ANEXO No. 04

### CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO DOCENTE

Estimado docente el propósito del cuestionario busca medir la variable compromiso docente, en tal sentido ruego responder de manera honesta y seria dada su importancia. No hay respuestas buenas o malas, siendo completamente anónimo. Agradeciendo su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta.

**Instrucciones:** Leer detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

#### Variable 2: Compromiso docente.

##### Escala de Likert

Siempre = 5

Casi siempre = 4

Regularmente = 3

Casi nunca = 2

Nunca = 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
<b>V2. Compromiso docente.</b>	<b>N</b>	<b>Cn</b>	<b>R</b>	<b>Cs</b>	<b>S</b>
<b>Dimensión 1: Compromiso afectivo</b>					
1) Siente usted que no puede dejar de laborar en la institución educativa.					
2) Tiene una estima especial por la institución.					
3) Su labor en la institución cubre sus expectativas profesionales.					
4) Se resiste a ser reasignado a otra institución educativa.					
5) Siente que en la institución logra satisfacer todas sus necesidades laborales.					
6) Se siente identificado con la gestión de sus autoridades.					
7) Se siente identificado con la institución.					
8) No cambiaría de centro laboral por ningún motivo.					
9) Siente que el único lugar donde trabaja a gusto es su institución educativa.					
10) Es leal con la gestión de su máxima autoridad del centro educativo.					
<b>Dimensión 2: Compromiso de continuación</b>					
1) Reconoce que su institución le brinda otras oportunidades laborales.					
2) Tiene otras oportunidades laborales, sin embargo, no las acepta porque afectaría su compromiso laboral.					
3) Si se presenta otra oportunidad laboral dejaría su centro de labores.					
4) Considera que está perdiendo el tiempo en la institución.					

5)Siente que el tiempo que dedica a su labor es una buena inversión.					
6)Reconoce que labora en la institución educativa solo para recuperar su inversión económica.					
7) El tiempo de servicio que tiene en esta institución no ha modificado su compromiso laboral.					
8)Reconoce que trabaja solo por cumplir su tiempo de servicio.					
9) El tiempo de servicio es su mayor beneficio en la institución.					
10)Considera que labora en esta institución debido a que necesita un ingreso económico.					
<b>Dimensión 3: Compromiso normativo</b>					
1)Cumplir con su horario de trabajo no altera las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta.					
2)Si es necesario deja las oportunidades laborales que se le presenta, pero no cambia de centro laboral.					
3)Siente que en algún momento será recompensada por el trabajo que cumple.					
4) Es necesario que el director lo felicite para sentirse recompensado por su labor.					
5) Basta un agradecimiento para que se sienta recompensado por su trabajo.					
6) Trabaja en esta institución solo hasta encontrar otra oportunidad laboral.					
7) Cumple sus labores para evitar sanciones laborales.					
8) Siente que sus derechos son respetados por los directivos de su centro de labores.					
9) Usted es de los docentes que cumple su horario laboral y se retira.					
10)Tiene un compromiso moral con la institución educativa donde labora.					

***Muchas gracias***