

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**Gestión institucional y compromiso organizacional en
docentes del nivel de educación primaria de la zona
urbana de la ciudad de Huanta- 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCACIONAL**

PRESENTADA POR:

Mtra. Rise Sayas Ayala

ASESOR:

Dr. Indalecio Mujica Bermudez

AYACUCHO-PERÚ

2022

A mis seres queridos por su
comprensión y apoyo
incondicional

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento infinito a nuestra tricentenaria e histórica Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por posibilitar la realización de mis estudios de maestría tantas veces esperada.

A todos los docentes de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por compartir sus experiencias y transmitir los vastos conocimientos que enriquecieron nuestra formación profesional.

Al asesor de la tesis Dr. Indalecio Mujica Bermúdez, por su contribución y sugerencias adecuadas para la realización de la presente investigación.

A los docentes de las instituciones educativas de la zona urbana de la ciudad de Huanta, por su colaboración en el desarrollo y culminación del trabajo de investigación.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	viii
CAPÍTULO I	
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	10
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.3. OBJETIVOS.....	12
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	13
CAPITULO II	
II. MARCO TEÓRICO	
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
2.2. DISEÑO TEÓRICO	17
2.3. BASES CONCEPTUALES.....	33
CAPITULO III	
METODOLOGÍA	
3.1. HIPÓTESIS.....	35
3.2. VARIABLES	35
3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	36
3.4. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	37
3.5. MÉTODO	37
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	38
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	38
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	39
3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS.....	39
3.9. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	41
3.10 ASPECTOS ÉTICOS	43
CAPÍTULO IV	
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO.....	44
4.2. A NIVEL INFERENCIAL.....	46
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	51
CONCLUSIONES.....	54
RECOMENDACIONES.....	55
BIBLIOGRAFÍA.....	56
ANEXOS.....	60

RESUMEN

El trabajo de investigación que se presenta es de tipo descriptivo y se concretó haciendo uso del diseño descriptivo correlacional con la finalidad de conocer la relación que existe entre gestión institucional y compromiso organizacional en docentes de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019. Durante el desarrollo de la investigación y con la finalidad de recabar la información correspondiente se hizo uso del instrumento denominado cuestionario sobre gestión institucional y ficha de observación sobre compromiso organizacional, instrumentos que fueron aplicados a una muestra de 28 docentes del nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta. Asimismo, se utilizó para el procesamiento estadístico de los datos el estadígrafo Tau b de Kendall con un grado de significancia del 5% (0,05) que permitió hallar la prueba de correlación e hipótesis. Los resultados obtenidos permiten concluir que existen evidencias estadísticas suficientes para concluir que existe relación significativa entre gestión institucional y compromiso organizacional en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019 ($T_b=0,683$; $p=0,000<0,05$).

PALABRAS CLAVE: gestión institucional / compromiso organizacional

ABSTRACT

The research work presented is descriptive and was made using the descriptive correlational design in order to know the relationship between institutional management and organizational commitment in primary school teachers in the urban area of the city of Huanta- 2019. During the development of the research and in order to gather the corresponding information, the instrument called the institutional management questionnaire and the observation sheet on organizational commitment were used, instruments that were applied to a sample of 28 teachers of the primary education level from the urban area of the city of Huanta. Likewise, the Kendall Tau b statistician with a degree of significance of 5% (0.05) was used for statistical data processing, which allowed us to find the correlation test and hypothesis. The results obtained allow us to conclude that there is sufficient statistical evidence to conclude that there is a significant relationship between institutional management and organizational commitment in primary education teachers in the urban area of the city of Huanta- 2019 ($T_b = 0.683$; $p = 0.000 < 0, 05$).

KEY WORDS: institutional management / organizational commitment

INTRODUCCIÓN

La investigación que se presenta se desarrolló con el objetivo de conocer la relación que existe entre gestión institucional y compromiso organizacional en docentes de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta-2019, por lo que considero que es importante debido a que permitirá determinar la situación actual de la gestión institucional y el compromiso organizacional mostrada por los docentes.

En relación a la gestión institucional, esta variable es entendida de acuerdo a Ruíz (2000) como “El impulso de la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas” (p.80).

Asimismo, en relación al compromiso organizacional Chiavenato (2006) precisa que el compromiso organizacional “es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, como también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes. Aquí no hay lugar para la alienación del empleado, sino para el compromiso del mismo”. (p. 36).

Por otro lado, la tesis se encuentra estructurada en cuatro capítulos, en ese sentido, el primer capítulo denominado planteamiento del problema, presenta la descripción de la realidad problemática, el problema de investigación, los

objetivos y la justificación, que son puntos iniciales y presentan el diagnóstico para el desarrollo de la investigación.

Asimismo, en el segundo capítulo denominado marco teórico, presenta los antecedentes, el diseño teórico y las bases conceptuales que son entendidas como la parte medular y que le sirve de soporte teórico a toda la investigación.

De igual modo, en el tercer capítulo denominado metodología presenta el tipo y nivel de investigación, el diseño, la población y muestra, las técnicas e instrumentos y los aspectos éticos que encaminan la investigación al logro de los objetivos establecidos.

Asimismo, en el cuarto capítulo denominado resultados, se presenta los logros obtenidos durante el desarrollo de la investigación en tres aspectos importantes, el primero presenta los resultados descriptivos a través de tablas de contraste, el segundo aspecto presenta los resultados inferenciales en ellos que se halla los niveles de correlación y las correspondientes pruebas de hipótesis, el tercer aspecto presenta la discusión de los resultados teniendo en cuenta las conclusiones y el contraste con los antecedentes y el diseño teórico.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En los últimos años se viene acentuando la tendencia hacia la mejora en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas y privadas del país, de tal manera que el gran desafío al que se ven enfrentados los directivos es lograr una gestión eficaz y de calidad que viabilice los cambios en la educación a partir de las mismas instituciones y sus propios actores. Esta responsabilidad se acrecienta mucho más, si se entiende la gestión como medio indispensable para el logro de la eficiencia, eficacia, relevancia y pertinencia de la educación en nuestro país.

En ese sentido, podemos afirmar que la gestión institucional como medio y fin debe estar encaminada al logro de propósitos institucionales fundamentales que permitan una mejora de la calidad educativa. Al respecto, con mucho acierto, Ruiz (2009), precisa que las circunstancias actuales exigen a las instituciones educativas impulsar una gestión institucional de calidad. Esto implica que los servicios que brinda la escuela deben ser también de altísima calidad. Por lo tanto, la gestión institucional se convierte en un mecanismo estratégico que le otorga una superioridad duradera en el tiempo a las instituciones que hacen suya esta gestión.

Por otro lado, un tema que surge y observamos con mucha preocupación es el compromiso organizacional asumida por los docentes en las instituciones educativas públicas, que de acuerdo a Arias (2001), es entendida como la relación establecida entre la institución y el trabajador y expresada mediante la identificación y al mismo tiempo el compromiso institucional asumido. Asimismo, Mayor

(2009) precisa que el compromiso organizacional “es la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la capacidad de esfuerzo y satisfacer algunas necesidades individuales, tales como la promoción en los cargos, las remuneraciones, los sistemas de incentivos, satisfacción y la rotación de cargos, etc.” (2009, p.3)

En este contexto, en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta se observa ciertas limitaciones en la gestión institucional, puesto que en muchos de los casos los directores ejercen su función de manera unipersonal, dejando de lado la participación en equipos de los docentes, es decir, ejercen una gestión institucional unilateral en el que prima la toma de decisiones unipersonales con el desconocimiento pleno de los docentes. Asimismo, las acciones administrativas realizadas ante las instancias superiores no son comunicadas de manera oportuna y pertinente a los maestros y personal administrativo, de manera que los docentes muchas veces no conocen, en materia de gestión, lo que viene sucediendo al interior de las instituciones educativas. Estas acciones descritas, son sumamente preocupantes debido a que a la par de estas actitudes, se observa en los maestros serias dificultades relacionadas con el compromiso organizacional en los maestros, expresadas en la falta de identidad institucional y compromiso en el logro de las metas institucionales, puesto que muchos de los maestros solo buscan cumplir sus labores circunscritas a sus aulas, mostrando desinterés por lo que sucede a nivel de la institución.

Precisamente, son los problemas descritos los que conducen a realizar la investigación con la finalidad de conocer el grado de relación existente entre las variables gestión institucional y compromiso organizacional, cuyos resultados permitirán tomar las medidas correctivas a nivel institucional. En esa perspectiva, adquiere importancia la realización de la investigación en el entendido de que una buena gestión institucional genera un compromiso organizacional

en los docentes, cuyas consecuencias se verán reflejadas en la mejora de la calidad educativa en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta

1.2. Formulación del problema

Problema General:

¿Qué relación existe entre Gestión institucional y compromiso organizacional en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019?

Problemas Específicos:

¿Qué relación existe entre Gestión institucional y compromiso ético moral en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019?

2. ¿Qué relación existe entre Gestión institucional y compromiso con los estudiantes en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019?

3. ¿Qué relación existe entre Gestión institucional y compromiso social en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019?

1.3. Objetivos

General

Conocer la relación que existe entre Gestión institucional y compromiso organizacional en docentes de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019.

Específicos

1. Identificar la relación que existe entre Gestión institucional y compromiso ético moral en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019
2. Analizar la relación que existe entre Gestión institucional y compromiso con los estudiantes en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019.
3. Determinar la relación que existe entre Gestión institucional y compromiso social en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019

1.4. Justificación del estudio

La investigación sobre la gestión institucional y el compromiso organizacional se justifica en los siguientes aspectos: justificación teórica, práctica y metodológica.

Justificación teórica.

El desarrollo de la investigación posibilitará a los miembros del equipo directivo y plana de docentes de las instituciones educativas de la zona urbana de la ciudad de Huanta, comprender desde las diversas vertientes teóricas la gestión institucional y el compromiso organizacional; toda vez que estas variables en estudio son fundamentales si se tiene como finalidad mejorar la gestión educativa y por ende los niveles de rendimiento académico en los estudiantes de las instituciones educativas descritas.

Justificación práctica.

Al plasmar la investigación se contribuye en la solución práctica de los problemas relacionados con la gestión institucional y compromiso organizacional de los docentes, puesto que si bien es cierto que la investigación que se propone desarrollar es de corte correlacional; sin embargo, los resultados que se obtengan como producto de la investigación permitirán conocer y determinar las falencias respecto a las variables en

estudio, los que deberán ser superadas de manera óptima con la participación plena de los docentes, cuyas consecuencias se verán en la mejora de la calidad educativa reflejadas en los niveles del rendimiento académico logrados por los estudiantes.

Justificación metodológica.

El desarrollo de la investigación contribuye de manera efectiva en la comprensión de las variables gestión institucional y compromiso organizacional, debido a que desde el punto de vista metodológico permitirá contextualizar y validar instrumento que permitan medir las variables en estudio. Asimismo, los resultados que se obtengan como producto de la presente investigación se constituirán en referente para el desarrollo de futuras investigaciones que permitan buscar la solución de los problemas materia de investigación.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

A nivel internacional

León, (2013) en la tesis titulada: “Aportes del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional: Un análisis del caso Bancolombia de Arauca”. Trabajo realizado en la Universidad Nacional de Colombia, Arauca. Investigación de tipo Explicativo – Descriptivo y diseño correlacional. La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario en una muestra de 18 trabajadores. Como producto del desarrollo de la presente investigación se concluye que el clima de trabajo en la empresa Grupo Bancolombia presenta aportes significativos del trabajo en equipo, estilo de liderazgo y comunicación.

A nivel nacional

Ortiz, (2018) presentó la tesis titulada: “Compromiso organizacional y desempeño en el aula del profesorado de instituciones educativas públicas”. Trabajo realizado en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Investigación de tipo descriptivo, diseño correlacional. La recolección de datos se realizó mediante dos cuestionarios en una muestra de 123 docentes. Llegando a la conclusión que:

El compromiso organizacional se relaciona de manera significativa y directa con el desempeño docente en los profesores de las instituciones educativas públicas (Nicolás de Piérola, Luis Montfort, José A. Quiñones y Leoncio Prado), cuyo valor se califica bajo los términos de moderada intensidad, el valor de r es igual a 0, 53.

Soria, (2016) sustentó la tesis titulada: “Habilidades de liderazgo y compromiso organizacional en Instituciones Educativas Públicas.” Trabajo realizada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Investigación de tipo descriptivo, diseño correlacional, de corte transversal. La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario en una muestra de 134 profesores. En ella se concluye que:

Los valores obtenidos reflejan un (0,65) y el cual permite afirmar una correlación significativa y positiva entre las variables de estudio (Habilidades de liderazgo y compromiso organizacional) en docentes de tres instituciones educativas públicas que pertenecen al distrito del Rímac; trabajo realizado durante el dos mil catorce.

Luza, (2018) desarrolló la investigación titulada: “Motivación intrínseca y compromiso organizacional de los trabajadores de las comisiones ordinarias del congreso de la república del Perú en el periodo 2016-2017”. Trabajo realizada en la Universidad Nacional San Ignacio de Loyola, Lima. Investigación de tipo descriptivo, diseño correlacional. La recolección de datos se realizó mediante dos cuestionarios en una muestra de 242 trabajadores de las Comisiones Ordinarias del Congreso de la República. Llegando a la conclusión que:

Las motivaciones intrínsecas presentan una correlación alta con el compromiso organizativo de los funcionarios que laboran en una Comisión Ordinaria. Esta relación se presenta de forma directa y significativa entre las variables mencionadas y la misma que permitió comprobar la hipótesis general con una calificación alta y directa; es decir, el desarrollo de la variable uno permite también el progreso de la variable dos en los empleados del Congreso de la República de Perú.

A nivel regional

Vega, (2016) en su investigación titulada: “Relación entre las conductas de ciudadanía organizacional y compromiso organizacional en la dirección regional de educación de Ayacucho 2015”. Trabajo realizada en la Universidad

Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho. Investigación de tipo descriptivo, diseño correlacional. La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario y en una muestra de 100 trabajadores de la Dirección Regional de Educación Ayacucho. Llegando a la conclusión siguiente: la variable uno (conducta de ciudadanía organizacional) se relaciona de manera significativa con la variable dos (compromiso organizacional) en la muestra establecida que es la Dirección Regional de Educación de Ayacucho - 2015. En donde, el valor de Rho es igual 0.417 y un p valor de 0.000

2.2. Bases teóricas

Gestión institucional

Iniciaremos precisando que la gestión institucional, como parte de la gestión educativa, es entendida como un conjunto de acciones que dinamizan los procesos administrativos y pedagógicos de la educación establecidos en los instrumentos y las normas de gestión que encamina a los miembros de una determinada institución educativa con la finalidad de lograr los objetivos institucionales.

Al respecto, Díaz (2003) en referencia a la Gestión Institucional precisa que es “la capacidad de una organización para implementar su plan estratégico, a través de los presupuestos institucionales que abarque el mismo, desagregando considerablemente los resultados de estos últimos mediante los planes operativos institucionales” (p.489).

Dicho de otro modo, la gestión institucional puede entenderse como la plasmación de una diversidad de técnicas, instrumentos y procedimientos orientados hacia el cumplimiento de las actividades institucionales.

Asimismo, Ruíz (2000) sostiene que la gestión institucional es entendida como “El impulso de la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas” (p.80).

“La gestión institucional se refiere al funcionamiento del sistema educativo. Tiene dos dimensiones: una que rige los fundamentos normativos (define políticas, normas, reglamentos) y otra operativa (define criterios administrativos, de planificación, organización, ejecución, seguimiento y evaluación)” (PROEIB Andes, 2008, p.12).

Así pues, la gestión institucional, permite conducir la institución educativa hacia el logro de los objetivos trazados institucionalmente, por lo que parte de una planificación con sentido estratégico en base a la experiencia, habilidades, saberes y conocimientos sobre el medio en el que se va gestionar. En este punto cobra relevancia la planificación, debido a que posibilita la concreción de un conjunto de actividades relacionados con la conducción, administración y gestión de las instituciones educativas.

Martínez y Góngora (2000) conciben a la Gestión institucional como: “a) la resultante de la agregación de las gestiones específicas de las funciones de formación, investigación, extensión, etc., o, b) aquella vinculada a la administración de todos los recursos a disposición de la universidad, sean materiales, financieros o humanos” (p.75)

A manera de conclusión podemos precisar que la gestión institucional hace alusión al manejo y conducción de los recursos humanos que conforman una determinada institución educativa, con la finalidad de lograr las metas institucionales establecidas, por ende es un elemento fundamental que contribuye de manera decisiva en la mejora de la calidad educativa de los estudiantes.

Dimensiones de la gestión institucional

Para el desarrollo de la presente investigación se asume como dimensiones: la organización, el liderazgo, innovación y evaluación; dimensiones que se constituyen en elementos fundamentales para posibilitar la medición de la variable en estudio.

Organización.

La organización es entendida como una entidad social y se encuentra conformada por un conjunto de personas. Esto llevada al campo educativo de acuerdo a Roque, (2009):

Se encuentra constituida, por las autoridades educativas, los docentes, padres de familia, alumnos, personal administrativo y servicio, etc. Y se halla orientada hacia objetivos porque está diseñada para alcanzar resultados. La organización como función administrativa y parte del proceso administrativo. En este sentido, organización se refiere al acto de organizar, integrar y estructurar los recursos y los órganos involucrados en su administración; establecer relaciones entre ellos y asignar las atribuciones a cada uno (p.91).

Dicho de otro modo, la organización es el acto de organizar, destinar los recursos, estructurar y definir los órganos que asumirán la inmensa responsabilidad de la administración y fijar sus atribuciones e interrelaciones.

Liderazgo.

Según Kotter, J. (1990), el liderazgo es entendido como : "El proceso de llevar a un grupo (o grupos) en una determinada dirección, fundamentalmente por medios no coercitivos. Un liderazgo eficiente lo definimos como aquel que produce un movimiento hacia el logro de lo que es mejor, a largo plazo, para el grupo(s)" (p.164)

La necesidad de directores con habilidades de liderazgo eficiente tiene una mayor demanda y la debilidad se presenta en conseguirlos. Este aumento se debe a que las relaciones al interior de las instituciones se vuelven más complicadas. En ese sentido, la discusión se da sobre el liderazgo que se oriente a ser o no represivo; en otros términos, provocar o eliminar el pánico

Para Santos, J. (2004), la habilidad de liderar, por parte del director, se concibe como los procesos de mediar con la colectividad, la institución y su persona por medio de diversos mecanismos comunicativos, acuerdos de

trabajo y desarrollo de las habilidades con la finalidad de lograr las metas y resultados útiles para una institución. El cual también implica fortalecer las visiones, competencias y destrezas con el objetivo de reconocer, expresar, emplear, robustecer e incitar a lo superior las potencialidades y voluntades de cada integrante o trabajador que halle al interior de una entidad. De esta manera, serán partícipes para obtener los fines mayores que previamente fueron planeadas con las cuales se busca el incremento de la producción, invención y novedad en las tareas; todo esto con el fin de consolidar los triunfos organizacionales y satisfacer las demandas de cada persona.

Innovación.

De acuerdo al Programa Nacional de Formación en Servicio (2005), las innovaciones al interior de la educación se definen como prácticas pedagógicas, cuya finalidad es la búsqueda de nuevos caminos o nuevas actuaciones para lograr transformar toda la actividad educativa de una nación, pero, especialmente, la labor del docente. Se desarrollan estas acciones bajo los principios de originalidad; es decir, se busca implementar nuevas tareas o quehaceres en la educación para dejar los modelos clásicos de enseñanza. Por tanto, las innovaciones se presentan como alternativas de solución para alcanzar la calidad y equidad educativa. Las innovaciones se pueden presentar desde las prácticas más concretas que suceden en los salones de clase o desde las políticas de corte nacional que constituyen una reforma para todo un estado.

Evaluación.

Las gestiones realizadas al interior de cualquier institución que desarrolle el proceso de enseñanza y aprendizaje conllevan a tener en cuenta las actividades teóricas y prácticas desarrolladas de manera vertical u horizontal, cuya finalidad es mejorar la práctica o ejercicio docente. Además, las evaluaciones al interior de las instituciones consisten en registrar, ordenar y explicar cualquier información que se obtuvo por medio de un conjunto de técnicas e instrumentos, para estimar y asumir decisiones que busquen la mejora del aprendizaje en los educandos como también superar las

debilidades halladas, según Rodríguez (1998), en la dicotomía de la enseñanza y aprendizaje.

Diligenciar las evaluaciones educativas, al interior de las instituciones, consiste también en realizar una serie de actividades para afianzar un procedimiento de evaluación impecable y apropiado para todo aquel que participe en ella.

Importancia de la gestión institucional

La gestión institucional, de acuerdo a la UNESCO (2011), es de gran importancia porque:

Permite identificar las formas cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución.

Ofrece un marco para la sistematización y el análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura que en cada centro educativo dan cuenta de un estilo de funcionamiento. Entre estos aspectos se consideran tanto los que pertenecen a la estructura formal (los organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, el uso del tiempo y de los espacios) como los que conforman la estructura informal (vínculos, formas de relacionarse, y estilos en las prácticas cotidianas, ritos y ceremonias que identifican a la institución).

Promueve y valora el desarrollo de habilidades y capacidades individuales y de grupo, con el fin de que la institución educativa se desarrolle y desenvuelva de manera autónoma, competente y flexible, permitiéndole realizar adaptaciones y transformaciones ante las exigencias y cambios del contexto social. (p. 36)

En este orden de ideas, la gestión institucional requiere contar con políticas institucionales claras en base a la visión y los principios que guían a la institución, elementos que contribuirán en la conducción acertada de la institución.

El director como gerente educativo y su rol en la gestión institucional

Como punto de partida es importante precisar sobre los términos de gerencia educativa porque en las instituciones se aprecia la ausencia del liderazgo, acompañado de ideales que destruyen personal y grupalmente. Una institución que carece de mecanismos para realizar los controles y supervisiones apropiados es correcto mencionar que no existe una gerencia. Esta labor de gerencia, al interior de las instituciones, es dirigida por el director porque es la persona que cumple con esta función diariamente. Por esta razón, es considerado como el personal calificado para que la institución educativa brinde una formación con estándares de calidad.

Al respecto, Mendivil (1999) sostiene que un director si aspira constituirse en gerente educativo debe poseer mínimamente dos capacidades: el triángulo de la dirección y las cuatro capacidades, que se desarrollan de manera concatenada.

En el triángulo de dirección. El autor antes citado, identifica los componentes de las cualidades que debe tener un gerente o director como conductor del plantel, y que permiten describir y analizar su gestión. Estos son: lo referido a los conocimientos y la inteligencia e incluye la dimensión conceptual y práctica, lo que puede aprender y aplicar, la información actualizada y general para interpretar y actuar, y la cultura de ideas que soportan su actuación. Las cuatro capacidades. Todo director que asume esa función y la concreta desde el enfoque gerencial, debe como mínimo poseer las siguientes capacidades:

Capacidad estratégica para analizar, prever posibles impactos y adoptar decisiones ante situaciones complejas, convirtiéndolas en beneficios para la organización:

Capacidad Interpersonal: refiere relaciones armónicas con suequipo, es decir, sociabilidad en el más amplio sentido de la expresión.

Capacidad Emocional: para desafiar situaciones y decisiones de riesgo que exigen osadía para actuar.

Capacidad Técnica: que permite la obtención y aplicación de conocimientos científicos en el plano de su gestión y en el sector en el que se desempeña. (p.119)

Siendo así, un gerente educativo no es cualquier director que solo posee algunas cualidades profesionales, es más que eso, es indispensable que posea un liderazgo pedagógico, vale decir que busque la marcha armónica de la institución en base a decisiones colegiadas y oportunas, priorizando el desarrollo académico de la institución educativa.

Instrumentos de gestión institucional

Toda gestión institucional para su concreción requiere de documentos normativos que les permita gestionar de manera adecuada y pertinente, por lo que es indispensable que se maneje adecuadamente los siguientes instrumentos:

El Proyecto Educativo Institucional

El Ministerio de Educación (MINEDU, 2019) precisa que el Proyecto Educativo Institucional “es un instrumento de gestión de mediano plazo (3 a 5 años) que orienta la gestión escolar de la institución educativa dirigida al logro de aprendizajes de las y los estudiantes y a asegurar su acceso y permanencia en la educación básica, en tanto estos son los resultados prioritarios de la gestión escolar” (p.4)

Considerada como la herramienta sustancial que guía las actividades de toda institución puesto que su finalidad es lograr cada objetivo que se establece a partir de la misión, esta se orienta según la visión que se tenga. Las particularidades de este documento son: determinar objetivos que contribuyan al progreso institucional, satisfacer los intereses de cada educando como también de sus apoderados. Estos se elaboran de manera consensuada; es decir, participa toda la comunidad educativa, compuesta por los miembros internos y externos de la institución. Participar en esta actividad conlleva a que todos se sientan motivados porque se establecen lineamientos de progreso a nivel de la institución.

Proyecto curricular de la institución educativa

De acuerdo al MINEDU (2019) “es el instrumento de gestión que orienta los procesos pedagógicos de la institución educativa para el desarrollo de los aprendizajes establecidos en el currículo nacional de educación básica, así como las orientaciones de los modelos de servicio educativo, según corresponda” (p.5)

Por tanto, la construcción de este documento responde a una de las funciones de las instituciones educativas a través de sus equipos directivos y quienes constituirán el comité respectivo. Este plan se elabora con las opiniones brindadas por cada educador con la finalidad de brindar una educación acorde a las exigencias.

Al respecto, de manera expresa el MINEDU (2019) precisa en cuanto al proceso lo siguiente:

El currículo nacional de educación básica es la base para la elaboración del proyecto curricular de la institución, que se concreta a partir de un proceso de diversificación curricular, conducido por el directivo, en coordinación con el equipo docente, a través de la comisión de calidad, innovación y aprendizaje, y con participación de la comunidad educativa, tomando en consideración los lineamientos de diversificación curricular establecidos en los planes o documentos normativos de la DREA y UGEL, en caso se cuente con ellos (p. 6)

En suma, las instituciones educativas vienen a ser los lugares donde cobra existencia real las diversificaciones curriculares. Para realizar esta actividad se toma en cuenta los siguientes documentos: el currículo nacional, la política regional, local y finalmente, el proyecto de la institución.

El plan anual de trabajo

Para el MINEDU (2019) “es el instrumento de gestión que concreta los objetivos y metas del PEI, estableciendo de forma precisa, las actividades o tareas que se realizará en el periodo lectivo. En el se identifican los plazos y

responsables, según los roles y las responsabilidades de los integrantes de la comunidad educativa” (p.7).

Este documento se realiza a partir del proyecto educativo institucional y este último debe ser contextualizado y diversificado con la finalidad brindar una educación pertinente. La duración de este instrumento de gestión, el plan de trabajo, se implementa durante el año lectivo y el cual llega a modificarse para los siguientes años. Responde a la finalidad de plasmar cada objetivo estratégico para ser ejecutados en menor tiempo. Este documento se construye a través de una comisión y en la cual interviene el equipo directivo. Los puntos que debe contener son los siguientes: objetivos, resultados a ser logrados durante el año lectivo, meta, actividad, presupuesto y evaluación. Con respecto a este último punto, lo correcto y apropiado, se debe realizar al concluir cada trimestre con la finalidad de analizar las dificultades que interrumpen el logro de los objetivos.

Compromiso organizacional

El compromiso organizacional es entendida como los diversos tipos de relaciones que se presentan en el lugar de trabajo y se puede definir como un estado en el que un individuo se identifica con una determinada organización y sus metas, que deseen permanecer afiliado a ella, con el fin de lograr estos objetivos.

Al respecto, Griffin y Moorhead (2010), consideran que la identidad y el afecto de la persona hacia la institución es producto del compromiso con esta, también conocida como el compromiso laboral. Las personas que desarrollan este compromiso tan elevando se consideran como un elemento esencial e insustituible en la organización. A diferencia de aquellos sujetos que no desarrollan dicho compromiso, se sienten ajenos a las actividades realizadas al interior de las empresas y el desgano es una constante en ellos porque viven con el ideal de laborar por un corto tiempo y la integración es un ideal que no funciona.

De igual modo, Amorós (2007) en relación al compromiso organizacional sostiene que no solo es la fidelidad, sino contribuir activamente a conseguir los logros o metas institucionales. Vale decir, la satisfacción no es la cúspide y ese pensamiento prima en todas las áreas de trabajo, por tanto, se convierte en un tema institucional.

Estos mismos ideales conllevan a plantear que los elementos que constitutivos del compromiso social dependen y cambian según la percepción de los individuos. Esta situación se presenta al iniciar un trabajo puesto que la persona se enfrenta a un nuevo espacio con sus habilidades personales y, con el transcurrir de los años, será influenciada con los conocimientos que adquiera durante ese tiempo más otros elementos que se presenten como la conducta, la ética. Las mismas que intervienen en el gozo individual y responsabilidad con la institución.

En la misma línea de pensamiento, Hellriegel, (2009) conceptualiza este tema bajo los términos de contribución del trabajador y la identidad que posee frente a la empresa. Es decir, presenta actitudes relacionadas a las creencias, principios éticos y logro de metas, los cuales viene a ser la esencia de la entidad. También participa en actividades que benefician a la institución y se complementa, con el anhelo de pertenencia a la misma.

Asimismo, Chiavenato (2006) precisa que el compromiso organizacional “es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, como también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes. Aquí no hay lugar para la alienación del empleado, sino para el compromiso del mismo”. (p. 36).

En consecuencia, el compromiso organizacional se encuentra centrada en la labor que cumplen los trabajadores de una determinada institución y se encuentra relacionada con el grado en el que se ven identificados, así como el cumplimiento y logro de las metas establecidas a nivel institucional.

Por otro lado, Robbins, (2004) define el compromiso organizacional como “un estado en el cual un trabajador se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia”. (p. 54).

Asimismo, Tena y Villanueva, (2010) definieron al compromiso organizacional como “la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la institución se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la misma” (p.121).

Entonces, el compromiso organizacional viene a ser la predisposición de un trabajador con su institución, es el grado de compromiso y la actitud que mantiene hacia su institución, así también la aceptación de su misión y visión. En consecuencia, el compromiso organizacional es expresada en la fuerza y el sentido de pertenencia que muestran los trabajadores hacia su institución o centro de trabajo.

Directrices para aumentar el compromiso organizacional

El análisis y la comprensión de esta propuesta sobre el compromiso organizacional permite enfrentar una disyuntiva: por una parte, se incentiva al trabajo en equipo, se busca una organización más horizontal y con delegación de funciones; por otra, la tendencia que aun persiste buscando derribar la nueva propuesta.

En este camino, Dessler y Varela (2004) proponen un conjunto de directrices que permitan la implementación de un sistema de administración que contribuya en la solución del dilema respecto a la administración y fortalezca el compromiso organizacional en los docentes, siendo estos los siguientes:

La misión debe ser aclarada y comunicada, de la misma forma los ideales; ser magnánima, utilizar mecanismos sustentados en los principios morales para realizar contrataciones, resalte las capacitaciones referidas a estos temas, comunique las prácticas tradicionales.

Asegurar la imparcialidad en toda la actividad organizativa, poseer los mecanismos apropiados para sobrellevar los descontentos y emplear mecanismos para comunicarse con ambas partes, sin dañar la integridad.

Inculcar y fomentar la unidad; es decir, practicar actividades con principios éticos que disminuyan las diferencias, también practicar la igualdad, resaltando las cooperaciones, pasantías institucionales y las labores en conjunto.

Impulsar el progreso de los trabajadores por medio de actualizaciones e inculcar metas a alcanzar en el primero año, fortalezca la riqueza en las tareas y delegue con atribución, busque la integridad, brinde oportunidades para progresar y garantice a cada empleado la tranquilidad requerida en vez de la precaución.

Dimensiones de la variable compromiso organizacional

Para el desarrollo de la presente investigación se asume como dimensiones que permitan medir la variable compromiso organizacional los siguientes elementos: compromiso ético, con los estudiantes y social.

Compromiso ético

La dimensión compromiso ético del docente es definida por Ramírez (2011) como el:

Compromiso del docente con su labor, con la sociedad a la que representa, así como con su historia, cultura, conocimiento y sus valores lo que implica que debe ser consecuente con su dicho, ser abierto, honesto, amable, firme cuando tenga que serlo y actuar

diferenciando en el espacio de la escuela el que corresponde a los colegas, directivos, alumnos y padres de familia. Dicha forma de actuar debe estar en congruencia con sus principios y valores personales, así como con los de la institución. (p. 5)

La labor de la persona que ejerce la actividad educativa en las aulas, el profesor, cumple un papel muy esencial al ofrecer oportunidades de aprendizaje a los estudiantes y para ello, necesita materiales y recursos que posibiliten su correcto desenvolvimiento en las actividades de aprendizaje; pero asumiendo la responsabilidad de que cada educando construye sus saberes; enfoque de los últimos tiempos.

Compromiso con los estudiantes

De acuerdo a Espinoza (2005) el compromiso docente con los estudiantes, es entendida como aquella:

Particularidad de que está basado en lo que les falta, en lo que no tienen los alumnos, un maestro o profesor contemporáneo comprometido es el que esconde deliberadamente una dosis importante de narcisismo que habitan en la extraña impresión me gustan los chicos que no solo no es lo mismo, sino lo opuesto a decir me gusta dar clases. Más que compromiso estamos frente a un amor a sí, disfrazado de benevolencia. (p. 50)

Desde esta postura, se afirma que la labor y responsabilidad de los educadores está relacionado con los discentes porque ellos dirigen sus enseñanzas a la construcción de capacidades a través de la práctica pedagógica. En suma, el papel de los profesores recae sobre las actuaciones de los discentes.

Compromiso social.

El compromiso social es otra de las dimensiones de la variable compromiso social, el mismo que es definido por Esteban (2001) cuando precisa que:

La educación es un fenómeno complejo, con sus propios problemas e influido por el contexto social, el cual, a la vez, le demanda respuestas que van más allá de la sola tarea de transmitir

conocimientos. Si la escuela tiene como fin el desarrollo integral del educando, esto implica la formación de valores, la cual debe permear todo el proceso educativo, así como los elementos que la componen. (p. 62)

Entonces, desde la postura de este investigador, sostiene que la educación responde a procesos sociales y son influidos por el contexto al cual pertenece. En ese sentido, se orienta a brindar un servicio de calidad y holístico para los educandos, también le corresponde integrar saberes relacionados con los valores puesto que ellos constituyen un elemento indispensable al interior de la actividad educativa.

Factores influyentes del compromiso organizacional

De acuerdo a Bar-On y Greenberg, (1995, en Soria, 2016) el compromiso de los docentes con su institución educativa puede verse influenciada por:

Las características del trabajo: el compromiso es más alto en la medida que las personas tienen mayor autonomía, variedad y responsabilidad en la realización de una tarea determinada.

La naturaleza de las recompensas que recibe el individuo: los autores señalan que el uso de planes de participación en los beneficios, permite incrementar el compromiso con la organización, así como los incentivos y recompensas que esta reparta.

La existencia de alternativas u oportunidades de empleo: según los autores, en la medida que un sujeto percibe mayores oportunidades para dejar la empresa, tendrá menores niveles de compromiso con su organización.

Las características personales del trabajador: en este sentido es importante mencionar los siguientes aspectos: antigüedad, edad, sexo, estado civil y nivel educativo.

La socialización y los sistemas de valores de la organización. (p. 67)

Beneficios del compromiso organizacional.

Allen y Meller (1997, citado en Soria, 2016) al analizar la importancia del compromiso organizacional, sea esta para las instituciones e individuos, precisa cuatro beneficios principales de manera directa, siendo estas los siguientes:

Trabajadores que posean un compromiso muy elevado con la institución, en su mayoría, laboran por muchos años en la entidad. Esta situación se considera apropiada para las organizaciones porque una de sus finalidades es tener personal calificado que tenga un desempeño eficiente al realizar las labores.

Las distintas empresas que cuentan con personal calificado e identificado con la institución retribuyen a esta por medio de sus labores. Se puede decir que compensan las atenciones dadas por la empresa a través del cumplimiento de sus funciones de manera pertinente.

Una de las cualidades de este personal que se identifica con la institución viene a ser la no ausencia de manera constante a sus labores, puesto que de no ser así la empresa presenta dificultades en el normal desarrollo de las labores.

Finalmente, una persona comprometida realiza sus labores de manera eficiente y esta es vista como aquella responsabilidad que posee con la institución. El cual se presenta a partir de la asimilación de las actividades y acuerdos que se dan al interior de la empresa e implica un mayor compromiso.

Fuentes del compromiso.

Hellriegel, Slocum y Woodman (1999) mencionan, de manera similar que a la satisfacción laboral, el nacimiento de las responsabilidades de organización son heterogéneas en cada individuo. En ese sentido, la responsabilidad de los trabajadores inicia desde las habilidades personales. Estas vienen a ser las cualidades y actitudes, conjuntamente con la experiencia laboral que se orienta al cumplimiento de las metas. El transcurrir de los días en el ejercicio de la labor se va creando, en el empleado, un mayor sentido de responsabilidad y unidas a una serie de aspectos ambientales que influyen en lograr la satisfacción al realizar las tareas. Esos aspectos vienen a ser el salario, vínculos con cada supervisor y colegas,

ambiente laboral, mecanismos para ascender. Cabe mencionar que al transcurrir el tiempo, la responsabilidad con la organización se fortalece ya que los trabajadores se sienten más vinculados con la empresa y colegas al realizar las tareas diarias. Se afirma que tener años laborando en una institución brinda ciertas primacías hacia la construcción de cualidades laborales con mayor ventaja, pero esta situación se convierte, también, en una desventaja cuando las ofertas laborales no desean a personas con demasiada edad y llegando a que las personas puedan ocupar algún trabajo por medio de la fuerza.

Valores del compromiso organizacional

De acuerdo a Hultman (2005, citado en Sánchez, 2018), los valores vienen a ser conceptos psicológicos subjetivos de los individuos, por tanto las instituciones como tal no presentan valores, pero al estar constituidas por personas las instituciones dejan traslucir las culturas, los valores y demás actos que las caracterizan como instituciones. Estas se expresan bajo las siguientes premisas:

Dirección estratégica: es el patrón que guía las acciones de formulación, implementación y evaluación de las distintas medidas adoptadas para el logro de las metas institucionales. El cual inicia desde la construcción de una visión, misión y fines en concordancia con los principios éticos (valores) que identificará a la entidad.

Modelo de las 7s: Las gestiones realizadas desde este punto conlleva a tener presente siete elementos que intervienen en la constitución eficiente de una organización. Estos vienen a ser: las estrategias (Strategy), estructuras (Structure), destrezas (Skills), valores comunes (Shared Values), sistema (Systems), estilo (Style) y personales (Staff).

Modelo EFQM de Excelencia: este modelo se constituye con la finalidad de incrementar la competitividad y además de elementos o pautas que se encuentran interrelacionados entre sí y definen a

una organización teóricamente excelente, capaz de lograr y mantener los mejores resultados posibles.

Modelo de Excelencia en la Gestión Malcolm Baldrige : Es un modelo que tiene como finalidad la evaluación de la Gestión de la Calidad Total. Cada criterio del Malcolm Baldrige se basa en unos conceptos y valores fundamentales, que son los siguientes: Liderazgo, planificación, estratégica, enfoque en el cliente medida, análisis y gestión del conocimiento, enfoque en los recursos humanos, gestión de procesos y resultados.

Administración por valores. Se basa en cómo lograr el éxito organizacional y personal mediante el compromiso con una misión y unos valores compartidos. Contempla tres fases: aclarar los valores, propósito y misión, comunicar la misión y valores, y alinear las prácticas con la misión y valores.

Dirección por valores: Parte de que el verdadero liderazgo es en el fondo un diálogo sobre valores. Para poner en práctica la dirección por Valores, es necesario considerar dos fases, una la puesta en marcha que contempla la existencia de un liderazgo legitimador, destilado de valores esenciales compartidos y desarrollo de equipos de proyectos y la segunda fase referida al seguimiento y mantenimiento que abarca la política de recursos humanos basada en valores y la auditoría de valores operativos. (p.64)

Muchos autores consideran de suma importancia la práctica de valores en las instituciones, puesto que de acuerdo a como son expresadas dinamizan o no la marcha institucional y permiten el logro de las metas trazadas. En consecuencia, la práctica de valores influyen en los niveles de productividad y calidad de la organización.

2.3. Bases conceptuales

Gestión institucional. La gestión institucional hace alusión al manejo y conducción de los recursos humanos que conforman una determinada

institución educativa, con la finalidad de lograr las metas institucionales establecidas, por ende es un elemento fundamental que contribuye de manera decisiva en la mejora de la calidad educativa de los estudiantes.

Organización. Es una entidad social porque está constituida por personas, en el caso de la educación, por las autoridades educativas, los docentes, padres de familia, alumnos, personal administrativo y servicio, etc. Y se halla orientada hacia objetivos porque está diseñada para alcanzar resultados.

Liderazgo. El proceso de llevar a un grupo (o grupos) en una determinada dirección, fundamentalmente por medios no coercitivos. Un liderazgo eficiente lo definimos como aquel que produce un movimiento hacia el logro de lo que es mejor, a largo plazo, para el grupo(s).

Innovación. Es entendida como la acción pedagógica que busca realizar un cambio o una transformación en el sistema educativo y en la práctica pedagógica cotidiana, para trascender la rutina o superar una situación anterior con un enfoque original con sentido o intencionalidad. Una innovación se plantea para dar respuesta a la necesidad de mejorar la calidad y la equidad en la educación. Puede producirse a distintos niveles, desde el nivel macro estructural como son las reformas de la educación de un país, hasta las de nivel micro que se efectúan en un aula.

Evaluación. Es el proceso de recopilar, organizar e interpretar informaciones obtenidas mediante diferentes técnicas e instrumentos, con la finalidad de valorar y emitir juicios sobre los aprendizajes de los alumnos/as y tomar decisiones que mejoren el proceso enseñanza aprendizaje.

Compromiso organizacional. Es la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. Este se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre Gestión institucional y compromiso organizacional en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019

3.1.2. Hipótesis específicas

1. Existe relación significativa entre Gestión institucional y compromiso ético moral en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019.

2. Existe relación significativa entre Gestión institucional y compromiso con los estudiantes en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019

3. Existe relación significativa entre Gestión institucional y compromiso social en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019.

3.2. Variables

Kerlinger (2002) manifiesta que una variable es una propiedad a la que se le asignan valores o números. La definición de variables en base a indicadores, responde a un marco conceptual determinado, el mismo que debe corresponder con el o los instrumentos de recolección usados.

V1: Gestión institucional

V2: Compromiso organizacional

3.3. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA Y VALORACIÓN
Variable 1 GESTIÓN INSTITUCIONAL	“La gestión institucional se refiere al funcionamiento del sistema educativo. Tiene dos dimensiones: una que rige los fundamentos normativos (define políticas, normas, reglamentos) y otra operativa (define criterios administrativos, de planificación, organización, ejecución, seguimiento y evaluación)” (PROEIB Andes 2008, p.12).	Se elaborará un cuestionario sobre gestión institucional en base a las dimensiones establecidas.	Organización	Conoce plan de estudio Programación de actividades Atención oportuna	4 = Totalmente de acuerdo 3 = De acuerdo 2 = En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo
			Liderazgo	Capacidad para liderar Fomento de cultura de colaboración Manejo adecuado de conflictos	
			Innovación	Profesores actualizados Posicionamiento institucional Asistencia a cursos de capacitación	
			Evaluación	Se acompaña y monitorea labor docente Se analiza resultados obtenidos Se evalúa permanentemente	
Variable 2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE.	El compromiso organizacional mide el grado en el cual una persona se identifica con su trabajo y considera que su nivel de desempeño percibido es importante para valorarse a sí mismo” (Castañeda, 2001, p. 56)	Para recolectar los datos sobre este variable, se utilizará un solo cuestionario de 24 ITEMS, formulado de acuerdo de las tres dimensiones que se va investigar.	Compromiso ético moral	Desarrollo de conducta ético y moral. Función docente. Puntualidad.	1. Nunca 2. A veces 3.Siempre
			Compromiso con los estudiantes	Promueve, dirige, organiza y facilita procesos de aprendizaje significativo. Respeto a los alumnos. Apoyo al estudiante	
			Compromiso social	Servicio a la institución y a la sociedad. Identificación con el pueblo y la sociedad Colaboran con las actividades de la institución educativa.	

3.4. Tipo y nivel de investigación

El tipo de investigación en el que se desarrolló fue el no experimental, al respecto Sabino (2011), puntualiza que “los estudios no experimentales están enfrascados en realizar el estudio tal y como ocurre en la realidad sin considerar la intervención intencionado del investigador” (p.70).

Asimismo, el nivel de investigación fue el descriptivo. De acuerdo a Arias (2012) este nivel de investigación “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere” (p.24).

3.5. Método

Para la plasmación de la presente investigación se hizo uso de los siguientes métodos de investigación:

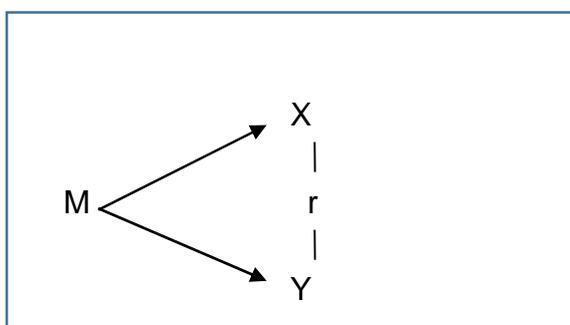
El método hipotético deductivo. “Este método desarrolla varios pasos primordiales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar el fenómeno en estudio, deducción de las consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia” (Cabezas, Andrade y Torres, 2018, p.17)

Los métodos de análisis síntesis. “El análisis, entendido como la descomposición de un fenómeno en sus partes o elementos que constituyen, ha sido uno de las formas más utilizados a lo largo de la vida del ser humano con el objetivo de acceder a las diversas facetas de la realidad” (Cabezas, et al, 2018, p.17)

El método sintético. “Es aquel que integra los componentes de un objeto de estudio, para estudiarlos en su totalidad es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos señalados por el análisis; en otras palabras que la síntesis significa reconstruir, volver a integrar las partes del todo; pero esta operación implica una superación respecto de la operación analítica, ya que no representa sólo la reconstrucción mecánica del todo, pues esto no permitirá avanzar en el conocimiento”(Cabezas, et al, 2018, p.18).

3.6. Diseño de investigación

Correlacional El diseño que se utilizó fue el correlacional, al respecto Tafur (2003), sostiene que este diseño **responde a una investigación que tiene como objetivo conocer las relaciones o asociaciones entre variables que son motivos de estudio, mas no detallas aspectos de causalidad. La siguiente imagen representa a este diseño de investigación.**



Dónde:

M : representa a la muestra de estudio.

O : representa a las observaciones.

x, y : representa los datos a obtenerse en cada una de las variables.

r : representa las posibilidades correlacionales entre las variables.

3.7. Población y muestra

3.7.1. Población.

Población. De acuerdo a Arias (2012) la población “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.” (p.81). En este caso, la población objeto de estudio está constituida por 50 docentes de las instituciones educativas de nivel primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

Muestra.

De acuerdo a Behar (2008) “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Se puede decir que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus necesidades al que llamamos población” (p.59). En este caso, la muestra está constituida por 30 docentes de las instituciones educativas de nivel primarias de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

3.8. Técnicas e instrumentos

Para la recolección de los datos se aplicó las siguientes técnicas y sus correspondientes instrumentos que se detallan a continuación:

3.8.1. Técnica

En el desarrollo de la presente investigación se hizo uso de la técnica de la encuesta, al respecto Carrasco (2013) sostiene que la encuesta es una técnica útil para la investigación social, puesto que es versátil, sencillo y garantiza la objetividad de la información que proviene de la misma.

3.8.2. Instrumento

El instrumento que se utilizó durante el desarrollo de la investigación fue el cuestionario, al respecto Quispe (2012), sostiene que “Los cuestionarios contienen un conjunto de preguntas destinadas a

recoger, procesar y analizar informaciones sobre hechos o fenómenos estudiados en determinadas poblaciones o en un subconjunto de ellas” (p.97).

3.8.3. Ficha técnica

INSTRUMENTO	Cuestionario sobre gestión institucional
Autor	Virginia Filomena Areche Zarate (Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2013)
Adecuación	Rise Sayas Ayala. Ayacucho (2018).
País de origen	Perú
Objetivo	Conocer la gestión institucional
Dimensiones	Está conformada por 42 ítems (fue adecuado a 36 ítems, ver anexos). Las dimensiones que mide el inventario son: Organización. Liderazgo. Innovación. Evaluación.
Duración	La duración de resolución de este cuestionario es aproximadamente de 20 minutos.
Juicio de expertos	La validez se obtuvo a través de juicio de expertos con una puntuación de 0,95% de validez.
Índice de fiabilidad	La confiabilidad se obtuvo a mediante la prueba de correlación de Gamma que muestra un resultado de alta confiabilidad (.926)
Escala de medición	La gradiente es la siguiente: 4 = Totalmente de acuerdo 3 = De acuerdo 2 = En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo
Baremación	1. Deficiente 2. Regular 3. Buena

Instrumento	Actitudes de docentes hacia el Compromiso Organizacional
Autor	-Manuel Segundo Minaya Canales, (2014)
Adecuación	- Rise Sayas Ayala Ayacucho – Perú, 2020
País de origen	Lima Perú
Significación	El objetivo del Instrumento es conocer el nivel del grado de las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional.
Dimensiones	Compromiso ético moral Compromiso con los estudiantes Compromiso social.

Duración	La duración de resolución de este cuestionario es aproximadamente de 20 a minutos.
Validez	A través de juicio de expertos los resultados se procesaron teniendo como base las respuestas de los expertos.
Confiabilidad	Se ha probado la fiabilidad de medida del instrumento completo aplicada a una muestra piloto y luego hallando un coeficiente de Alpha de Cronbach.
Escala de valoración	Se utilizará una escala con los siguientes valores. Nunca 1 A veces 2 Siempre 3

3.9. Validez y confiabilidad

3.9.1. Validez

Con la finalidad de otorgar un nivel de rigor científico al trabajo de investigación, los instrumentos fueron sometidos a una prueba de validez, para ello se recurrió al juicio de expertos que en un número de tres integrantes hicieron las observaciones iniciales y que luego del levantamiento de las mismas fueron valoradas de la siguiente manera:

Expertos	ITEMS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	80	80	85	80	80	80	80	85	80	80	89
2	85	80	80	85	85	85	85	85	85	80	84
3	80	80	85	80	80	85	80	85	80	80	82
Promedio de ponderación											85%

La tabla muestra que luego de la deliberación correspondiente, los expertos valoraron con un promedio de 85% de validez, lo que permite concluir que el instrumento es válido.

Confiabilidad de instrumento

Hallada la validez, con la finalidad de culminar el rigor científico de los instrumentos, estos fueron sometidos al proceso de confiabilidad, para ello los instrumentos fueron aplicados a un grupo piloto conformado por 10 docentes ajenos a la muestra en investigación, cuyo resultado es el siguiente:

Prueba de confiabilidad sobre gestión institucional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,703	36

La tabla muestra el resultado hallado a través de la prueba de confiabilidad obtenida mediante el estadígrafo Alpha de Cronbach, cuyo valor equivale a 0,703 lo que permite concluir que el instrumento sobre gestión institucional es confiable.

Prueba de confiabilidad sobre compromiso organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	24

La tabla muestra el resultado hallado a través de la prueba de confiabilidad obtenida mediante el estadígrafo Alpha de Cronbach, cuyo valor equivale a 0,819 lo que permite concluir que el instrumento sobre compromiso organizacional es confiable.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

En la investigación que se aborda, se utilizó para el procesamiento de los datos el paquete estadístico SPSS versión 24, asimismo, luego del análisis de los datos y en vista que estos se encuentran en escala ordinal estos fueron sometidos al correspondiente tratamiento estadístico haciendo uso del estadígrafo Tau b de Kendall; resultados que se presentan a nivel descriptivo y a nivel inferencial, en el primer caso, se presenta a través de tablas de contingencia y en el segundo caso a través de tablas en las que se presenta los resultados con los correspondientes valores de correlación y los niveles de significancia.

3.11. Aspectos éticos

El componente ético en la investigación educativa es determinante para otorgar credibilidad a los resultados obtenidos en la investigación, esto significa que la investigación es parte de un proceso de planificación, tratamiento y evaluación sensible e inteligente de los datos obtenidos, con ello se busca minimizar al máximo el riesgo y daño que se pueda ocasionar a los participantes en el proceso de investigación; con esa finalidad en la presente investigación se buscó la autorización de los directivos de las instituciones educativas con la finalidad de lograr el consentimiento informado, de tal manera que no se colisione con la sensibilidad y privacidad de los investigados, asimismo, se hace uso de las normas que avalan el respeto al derecho de autoría basados en las normas APA.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO

Tabla1

Gestión institucional y compromiso organizacional en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta

		Compromiso Organizacional			
		Nunca	A veces	Siempre	Total
Gestión	Deficiente	1 3,6%	0 0,0%	0 0,0%	1 3,6%
	Regular	0 0,0%	8 28,6%	1 3,6%	9 32,1%
	Buena	0 0,0%	4 14,3%	14 50,0%	18 64,3%
Total		1 3,6%	12 42,9%	15 53,6%	28 100,0%

La tabla 1 permite observar que el 64,3% (18) de docentes consideran que en su institución educativa existe una buena gestión institucional; por otro lado, el 53,6% (15) de docentes consideran que a nivel de sus instituciones siempre muestran un buen compromiso organizacional.

Tabla2***Gestión institucional y compromiso ético moral en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.***

		Etico			Total
		Nunca	A veces	Siempre	
Gestión	Deficiente	1	0	0	1
		3,6%	0,0%	0,0%	3,6%
	Regular	0	8	1	9
		0,0%	28,6%	3,6%	32,1%
	Buena	1	2	15	18
		3,6%	7,1%	53,6%	64,3%
Total		2	10	16	28
		7,1%	35,7%	57,1%	100,0%

Al analizar la tabla 2 se visualiza que el 64,3% (18) de docentes consideran que en su institución educativa existe una buena gestión institucional; por otro lado, el 57,1% (16) de docentes consideran que a nivel de sus instituciones educativas siempre muestran un buen compromiso ético moral.

Tabla 3***Gestión institucional y compromiso con los estudiantes en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.***

		Compromiso			Total
		Nunca	A veces	Siempre	
Gestión	Deficiente	1	0	0	1
		3,6%	0,0%	0,0%	3,6%
	Regular	0	6	3	9
		0,0%	21,4%	10,7%	32,1%
	Buena	1	4	13	18
		3,6%	14,3%	46,4%	64,3%
Total		2	10	16	28
		7,1%	35,7%	57,1%	100,0%

Los resultados que se muestran en la tabla 3 permite observar que el 64,3% (18) de docentes consideran que en su institución educativa existe una buena gestión institucional; por otro lado, el 57,1% (16) de docentes consideran que a nivel de

sus instituciones educativas siempre muestran un buen compromiso con los estudiantes.

Tabla 4

Gestión institucional y compromiso social en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

		Social			
		Nunca	A veces	Siempre	Total
Gestión	Deficiente	1	0	0	1
		3,6%	0,0%	0,0%	3,6%
	Regular	0	6	3	9
		0,0%	21,4%	10,7%	32,1%
	Buena	1	3	14	18
		3,6%	10,7%	50,0%	64,3%
Total		2	9	17	28
		7,1%	32,1%	60,7%	100,0%

El análisis de la tabla 4 permite observar que el 64,3% (18) de docentes consideran que en su institución educativa existe una buena gestión institucional; por otro lado, el 60,7% (17) de docentes consideran que a nivel de sus instituciones educativas siempre muestran un buen compromiso social.

4.2. A NIVEL INFERENCIAL

4.2.1. Prueba de hipótesis general

4.2.1.1. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre Gestión institucional y compromiso organizacional en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019.

Ha: Existe relación significativa entre Gestión institucional y compromiso organizacional en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019.

4.2.1.2. Nivel de significancia

0,05

4.2.1.3. Estadígrafo

Tau b de Kendall

4.2.1.4. Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Tabla 6

Gestión institucional y compromiso organizacional en docentes de educación Primaria

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,683	,131	4,130	,000
N de casos válidos		28			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Los resultados que presenta el estadígrafo Tau b de Kendall muestra un valor igual a 0,683 que indica la presencia de una buena y directa relación. Asimismo, muestra un $p=0,000 < 0,05$ que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a . Razón por el que se concluye que existe relación significativa entre gestión institucional y compromiso organizacional en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019.

4.2.2. Prueba de primera hipótesis específica

4.2.2.1. Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre Gestión institucional y compromiso ético moral en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019.

H_a : Existe relación significativa entre Gestión institucional y compromiso ético moral en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019.

4.2.2.2. Nivel de significancia

0,05

4.2.2.3. Estadígrafo

Tau b de Kendall

4.2.2.4. Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Tabla 7

Prueba de correlación e hipótesis de las variables gestión institucional y compromiso ético moral en docentes de educación Primaria

Medidas simétricas					
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,674	,152	3,943	,000
N de casos válidos		28			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El estadígrafo Tau b de Kendall muestra un valor igual a 0,674 que indica la presencia de una buena y directa relación. Asimismo, muestra un $p=0,000 < 0,05$ que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a . Razón por la que se concluye que existe relación significativa entre gestión institucional y compromiso ético moral en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta-2019.

4.2.3. Prueba de segunda hipótesis específica

4.2.2.1. Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre Gestión institucional y compromiso con los estudiantes en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019.

H_a : Existe relación significativa entre Gestión institucional y compromiso con los estudiantes en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019.

4.2.2.2. Nivel de significancia

0,05

4.2.2.3. Estadígrafo

Tau b de Kendall

4.2.2.4. Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Tabla 8

Prueba de correlación e hipótesis de las variables Gestión institucional y compromiso con los estudiantes en docentes de educación Primaria

Medidas simétricas					
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,415	,181	2,152	,031
N de casos válidos		28			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Los resultados que presenta el estadígrafo Tau b de Kendall muestra un valor igual a 0,415 que indica la presencia de una moderada y directa relación. Asimismo, muestra un $p=0,031 < 0,05$ que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a . Razón por el que se concluye que existe relación significativa entre gestión institucional y compromiso con los estudiantes en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019.

4.2.4. Prueba de tercera hipótesis específica

4.2.4.1. Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre Gestión institucional y compromiso social en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019.

Ha: Existe relación significativa entre Gestión institucional y compromiso social en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta-2019

4.2.4.2. Nivel de significancia

0,05

4.2.4.3. Estadígrafo

Tau b de Kedall

4.2.4.4. Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Tabla 9

Prueba de correlación e hipótesis de las variables Gestión institucional y compromiso social en docentes de educación Primaria

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,467	,178	2,417	,016
N de casos válidos		28			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

En la tabla 8, se visualiza el resultado del estadígrafo Tau b de kendall que muestra un valor igual a 0,467 que indica la presencia de una moderada y directa relación. Asimismo, muestra un $p=0,016 < 0,05$ que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a . Razón por el que se concluye que existe relación significativa entre Gestión institucional y compromiso social en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019.

4.3. DISCUSIÓN

La gestión institucional en las instituciones educativas como medio y fin, debe estar encaminada al logro de propósitos institucionales fundamentales que permitan una mejora de la calidad educativa. Al respecto, con mucho acierto, Ruiz (2009), precisa que las circunstancias actuales exigen a las instituciones educativas impulsar una gestión institucional de calidad. Esto implica que los servicios que brinda la escuela deben ser también de altísima calidad. Por lo tanto, la gestión institucional se convierte en un mecanismo estratégico que le otorga una superioridad duradera en el tiempo a las instituciones que hacen suya esta gestión.

Por otro lado, un tema que surge y observamos con mucha preocupación es el compromiso organizacional asumida por los docentes en las instituciones educativas públicas, que de acuerdo a Arias (2001), es entendida como la relación establecida entre la institución y el trabajador y expresada mediante la identificación y al mismo tiempo el compromiso institucional asumido. Asimismo, Mayor (2009) precisa que el compromiso organizacional “es la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la capacidad de esfuerzo y satisfacer algunas necesidades individuales, tales como la promoción en los cargos, las remuneraciones, los sistemas de incentivos, satisfacción y la rotación de cargos, etc.” (2009, p.3)

En esa medida, es importante conocer el estado actual de las variables gestión institucional y compromiso organizacional asumido por los docentes. Precisamente, en la intención de conocer esta situación es que se realizó la presente investigación teniendo como objetivo conocer la relación que existe entre Gestión institucional y compromiso organizacional en docentes de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019.

Al respecto, los resultados hallados como producto de la investigación desarrollada permite concluir que existe relación significativa entre gestión institucional y compromiso organizacional en docentes de educación Primaria

de la zona urbana de la ciudad de Huanta. Asimismo, respecto a las hipótesis específicas se concluye que existe relación significativa entre gestión institucional y compromiso ético moral, compromiso con los estudiantes y compromiso social en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

Estos resultados se ven corroborados con los valores presentados en la tabla 1 cuando se precisa que el 64,3% (18) de docentes consideran que en su institución educativa existe una buena gestión institucional; por otro lado, el 53,6% (15) de docentes consideran que a nivel de sus instituciones siempre muestran un buen compromiso organizacional. Es decir, una buena gestión institucional guarda relación directa con el compromiso organizacional de parte de los docentes de las instituciones educativas de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

Estos resultados guardan coincidencias con las conclusiones arribadas en la investigación realizada por Soria, (2016) quien concluye que existe una relación de asociación positiva significativa entre las habilidades de liderazgo y el compromiso organizacional en el profesorado de las Instituciones Educativas Ricardo Bentín, Mariscal Ramón Castilla y Rosa Merino del distrito del Rímac durante al año 2014. En efecto, un buen liderazgo es fundamental en toda institución educativa, que implica capacidad para desarrollar una buena gestión institucional que se vea reflejada en un buen compromiso organizacional de parte de los maestros.

No olvidemos que “La gestión institucional se refiere al funcionamiento del sistema educativo. Tiene dos dimensiones: una que rige los fundamentos normativos (define políticas, normas, reglamentos) y otra operativa (define criterios administrativos, de planificación, organización, ejecución, seguimiento y evaluación)” (PROEIB Andes, 2008, p.12). En esta perspectiva, podemos sostener que una buena gestión institucional, genera un buen compromiso organizacional en los docentes y permite conducir la institución educativa hacia el logro de los objetivos trazados institucionalmente, por lo que parte de una planificación con sentido estratégico en base a la

experiencia, habilidades, saberes y conocimientos sobre el medio en el que se va a gestionar. Puesto que de acuerdo a Griffin y Moorhead (2010), consideran que el compromiso organizacional, llamado en ocasiones compromiso laboral, refleja la identificación de un individuo y su apego en la organización. Una persona altamente comprometida se ve a sí misma como un verdadero miembro de la empresa. En contraste una persona menos comprometida tiene una mayor probabilidad de verse a sí misma como alguien de fuera para expresar una mayor insatisfacción acerca de las cosas y no verse a sí misma como un miembro de la organización a largo plazo.

CONCLUSIONES

1. De acuerdo a los valores hallados mediante el estadígrafo Tau b de kendall se puede sostener que existen evidencias estadísticas suficientes para concluir que existe relación significativa entre gestión institucional y compromiso organizacional en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019 ($T_b=0,683$; $p=0,000<0,05$).
2. El estadígrafo Tau b de kendall muestra valores que permite afirmar que existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que existe relación significativa entre gestión institucional y compromiso ético moral en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019 ($T_b=0,674$; $p=0,000<0,05$).
3. Los resultados Hallados mediante el estadígrafo Tau b de kendall permite sostener que existen evidencias estadísticas suficientes para concluir que existe relación significativa entre gestión institucional y compromiso con los estudiantes en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019 ($T_b=0,415$; $p=0,031<0,05$).
4. De acuerdo a los resultados obtenidos mediante el estadígrafo Tau b de kendall se puede afirmar que existen evidencias estadísticas suficientes para concluir que existe relación significativa entre Gestión institucional y compromiso social en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019 ($T_b=0,467$; $p=0,016<0,05$).

VI. RECOMENDACIONES

1. A los directores de las instituciones educativas del nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta, fortalecer la gestión institucional con la finalidad de mejorar la calidad educativa en sus instituciones.
2. A los docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta, asumir con entereza el compromiso organizacional en sus instituciones educativas.
3. A los directores de las instituciones educativas del nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta desarrollar un diagnóstico integral en sus instituciones educativas con la finalidad de precisar la causas e impulsar el fortalecimiento del compromiso organizacional en los docentes.
4. A los docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta, fortalecer el compromiso ético moral, compromiso con los estudiantes y el compromiso social en su desempeño docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amarante, (2000) *Gestión directiva*. Módulos del 1 al 4 de perfeccionamiento docente. Editorial Magisterio del Rio de la Plata.
- Alvarado Oyarce, O. (1999). *Gestión Educativa -Enfoques y procesos*. Perú. Fondo de Desarrollo Editorial Universidad de Lima.
- Casassus J. (2005), *Problemas de la gestión educativa en América latina*. Caracas: OREALS-UNESCO.
- Camisón C., Cruz, S. y Gonzales, T. (2007). *Gestión de Calidad: conceptos enfoques, modelos y sistemas*. Universidad de Valencia. Madrid. España: PEARSON EDUCACIÓN S.A.
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. México. Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. Decimoséptima edición en español. México: McGraw-Hill/INTERAMERICANAEDIORES.S.A. DE C.V.
- Díaz, H. (2003). *Material de apoyo para la Gestión Educativa de Calidad*. Lima: IPAE. Escuela de directores.
- Dessler, G. Y Varela, R. (2004) *Administración de recursos humanos. Un enfoque latinoamericano*. Segunda edición. México: Pearson Educación.
- Griffin, R.W. & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones (9a ed.)*. México D.F., México: Cengage Learning.
- Hellriegel, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Cengage Learning.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. Undécima edición. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores.
- Ministerio de Educación (2019) *Normas que regula los instrumentos de gestión de las instituciones educativas y programas de educación básica*. Lima Perú.
- Mowday, R. T.; Porter, L. W.; Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages –the psychology of commitment, and turnover*. New York: Academic Press, 1982.
- Martínez, R y Góngora, N (2000). *Evaluación de la Gestión Universitaria*. Informe preparado para la Comisión Nacional de Evaluación y

Acreditación Universitaria CONEAU 2000. Recuperado de <http://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/00091.pdf>

Quispe, R. (2012) Metodología de la investigación pedagógica. UNSCH. Ayacucho Perú.

Roque, R. (2009). *Administración y Gestión de la Educación*. Perú: Fondo Editorial de la UIGV.

Ruíz, Guillermo (2000). *Gestión institucional: conceptos introductorios. Ilustraciones: Veturino, Andrés*. Edición: Claudia Hartfiel. Educ.ar S.E. Buenos Aires. Argentina. Recuperado de http://www.educ.ar/recursos/ver?rec_id=91901

Soria, H. (2016) Habilidades de liderazgo y compromiso organizacional en Instituciones Educativas Públicas. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación. Lima.

Sánchez C. y Reyes M. (1998). *Metodología y Diseño en la Investigación Científica*. Edit. Mantaro, Lima-Perú

Sánchez, I.M. (2018) Niveles predominantes del compromiso organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Edgardo Rebagliati Martins de Lima-Perú, 2015. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Educación, Lima Perú.

Tena, A. Villanueva, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Revista Electrónica Diálogos Educativos* pp 19-12.

UNESCO (2011) Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas. Ministerio de Educación del Perú. Lima.

MATRIZ DE CONSISTENCIA: Gestión institucional y compromiso ético moral en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre Gestión institucional y compromiso organizacional en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta-2019?</p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICO ¿Qué relación existe entre Gestión institucional y compromiso ético moral en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta-2019?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre Gestión institucional y compromiso con los estudiantes en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019?</p> <p>3.¿Qué relación existe entre Gestión institucional y compromiso social en docentes de educación</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Conocer la relación que existe entre Gestión institucional y compromiso organizacional en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019.</p> <p>OBJETIVO ESPECIFICO 1. Identificar la relación que existe entre Gestión institucional y compromiso ético moral en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019</p> <p>2. Analizar la relación que existe entre Gestión institucional y compromiso con los estudiantes en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre Gestión</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre Gestión institucional y compromiso organizacional en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICO 1.- Existe relación significativa entre Gestión institucional y compromiso ético moral en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019</p> <p>.</p> <p>2.- Existe relación significativa entre Gestión institucional y compromiso con los estudiantes en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019</p> <p>3.- Existe relación significativa entre Gestión institucional y compromiso social en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019.</p>	<p>VARIABLE 1 Gestión institucional.</p> <p>VARIABLE 2 Compromiso organizacional</p>	<p>MÉTODO DE LA INVESTIGACION Enfoque cuantitativo. Método analítico sintético e hipotético - deductivo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO No experimental.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACION. Descriptivo.</p> <p>DISEÑO. Es el diseño descriptivo correlacional.</p> <p>POBLACION Y MUESTRA</p> <p>Población Se trabajará con 50 docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta</p> <p>Muestra La muestra está constituida por con 30 docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS</p>

<p>Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta-2019?</p>	<p>institucional y compromiso social en docentes de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019.</p>			<p>Técnica Observación y encuesta.</p> <p>Instrumento. Es cuestionario de encuesta y ficha de observación.</p>
--	--	--	--	--

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE.

Señor (a) Director (a), el presente es una ficha de observación que forma parte de un trabajo de investigación titulado “Gestión institucional y Compromiso Organizacional en docentes del nivel de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta-2019”; por lo que, solicito tenga a bien de valorar en la presente ficha el compromiso de cada docente de su Institución Educativa.

Muchas Gracias.

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará una lista de preguntas y deberá calificar en una escala de puntuación del 1 hasta 3 con una (X), según su criterio respecto al Compromiso Organizacional Docente.

1: Nunca	2: A veces	3: Siempre
-----------------	-------------------	-------------------

DATOS GENERALES:

1. Grado a cargo.....Sección:.....

2. Sexo: F () M ()

N°	ITEMS	Escala de valor		
Compromiso ético moral				
01	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa tiene un comportamiento ético adecuado a su función.	1	2	3
02	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa tiene una conducta y moral intachable.	1	2	3
03	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa tiene una adecuada conducta personal.	1	2	3
04	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa ejercita positivamente la ética profesional.	1	2	3
05	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa se distancia de la corrupción.	1	2	3
06	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa, guarda coherencia entre lo que predicán y lo que realiza en su vida cotidiana.	1	2	3
07	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa tiene una adecuada relación con los estudiantes.	1	2	3
08	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa demuestra una gran coherencia de vida.	1	2	3
Compromiso con los estudiantes				
09	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa se comunica con respeto con los estudiantes.	1	2	3

10	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa, genera un clima de confianza y afectividad con los estudiantes.	1	2	3
11	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa se interesa por los problemas pedagógicos de los educandos.	1	2	3
12	El/La docente del grado y sección a cargo de la institución educativa se interesa por los problemas personales de los estudiantes.	1	2	3
13	El/La docente de grado y sección a cargo de la Institución Educativa mantiene una relación afectiva y adecuada con los estudiantes.	1	2	3
14	El/La docente de grado y sección a cargo de la Institución Educativa muestra apoyo académico pertinente a los estudiantes.	1	2	3
15	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa muestra tolerancia con afectividad a los alumnos.	1	2	3
16	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa tiene un trato cordial, tolerante y respeto a los estudiantes.	1	2	3
Compromiso social.				
17	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa tiene una conducta de respeto al Estatuto y el Reglamento Interno de la comunidad.	1	2	3
18	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa cumple adecuadamente con sus deberes como docentes.	1	2	3
19	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa cumple adecuadamente con sus deberes como ciudadanos.	1	2	3
20	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa colabora con las actividades de la comunidad y de la institución.	1	2	3
21	El/La docente del grado y sección a cargo de nuestra Institución Educativa se identifica con los programas de apoyo social a favor de los niños y niñas.	1	2	3
22	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa cumple con las tareas educativas como parte de la proyección social.	1	2	3
23	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa busca la mejora continua de su labor como pedagogo.	1	2	3
24	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa, busca mejorar la calidad educativa a partir de labor pedagógica.	1	2	3



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Reciba un cordial saludo, estamos realizando una tesis sobre Gestión institucional en su institución educativa, para lo cual apelamos a su buena disposición y tenga a bien desarrollar la presente encuesta. Le aseguramos nuestra discreción con los datos, gracias.

Instrucciones: Por favor responda todas las preguntas, evaluando cada aseveración en una escala del 1 al 4, siendo 1 Totalmente en desacuerdo, 2 En desacuerdo, 3 De acuerdo, 4 Totalmente de acuerdo

INDICADORES	1	2	3	4
ORGANIZACIÓN				
1. Los estudiantes son informados permanentemente sobre los resultados de su progreso escolar.				
2. Conozco el plan anual de esta institución.				
3. Existe una programación de actividades que ordena el funcionamiento de la institución.				
4. En esta institución existe una buena organización de los estudiantes.				
5. La dirección de la institución se hace responsable por los resultados de su gestión.				
6. El trato que los trabajadores del instituto les dan a las alumnas.				
7. Es fácil para acceder a la información que solicitas al momento de hacer un trámite en la institución.				
8. Los trámites que debes hacer en la institución son rápidos.				
9. Existen convenios que ha firmado el instituto con alguna o varias universidades y que son vigentes para que puedan seguir las alumnas con sus estudios.				
LIDERAZGO				
10. Existe capacidad para liderar en este instituto.				
11. Se delega las funciones en esta institución.				
12. Se fomenta una cultura de colaboración y trabajo en equipo entre los profesores.				
13. Se mantiene una relación adecuada entre la organización estudiantil y dirección.				
14. Se mantiene un equilibrio entre los objetivos/necesidades del instituto y los intereses/necesidades de los profesores.				
15. Apertura a la contribución de los demás actores.				
16. El manejo de conflictos es el adecuado.				
17. La dirección lidera y conduce los procesos pedagógicos y administrativos de este instituto.				
INNOVACIÓN				
18. Los profesores usan diversas formas de enseñar.				
19. Las mejoras conducen a las metas institucionales.				
20. La institución viene posicionándose en el mercado.				
21. Se aprende de los errores.				

22. Se genera ideas partiendo del contexto.				
23. Interrelación con otras instancias educativas.				
24. Se contagia entusiasmo para realizar cambios.				
25. En este instituto se ofrece apoyo permanente a los docentes para que mejoren su trabajo.				
26. Los profesores de este instituto participan en cursos o jornadas de perfeccionamiento y capacitación para mejorar su trabajo.				
EVALUACIÓN				
28. La dirección del instituto monitorea y acompaña el trabajo de los profesores.				
29. Se programa anualmente la aplicación de instrumentos de evaluación externa (por nivel, departamentos, ciclos, u otros) para determinar los niveles de aprendizaje de cada estudiante y curso.				
30. El equipo directivo se evalúa de manera continua.				
31. Se recoge información relevante para dar a conocer a los estudiantes.				
32. Se analiza permanentemente los resultados obtenidos por las estudiantes.				
33. Los resultados obtenidos son utilizados para tomar decisiones que permitan mejorar la gestión del instituto.				
34. Los mejores docentes son incentivados y/o premiados.				
35. El trabajo académico desarrollado por los alumnos es revisado oportuna y periódicamente por los profesores.				
36. Se mide sistemáticamente la satisfacción de los estudiantes en relación a los resultados de aprendizaje que se obtienen				

GRACIAS

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,703	36

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	141,80	29,956	-,164	,714
ITEM2	142,10	28,544	,099	,702
ITEM3	142,30	31,789	-,485	,733
ITEM4	142,00	31,111	-,347	,728
ITEM5	141,70	28,233	,311	,692
ITEM6	142,00	31,333	-,384	,730
ITEM7	141,90	25,433	,762	,660
ITEM8	142,10	24,544	,872	,649
ITEM9	142,50	27,833	,433	,687
ITEM10	141,90	26,322	,569	,673
ITEM11	142,00	25,111	,773	,657
ITEM12	141,90	26,322	,569	,673
ITEM13	141,90	31,433	-,423	,730
ITEM14	142,20	28,400	,129	,700
ITEM15	142,50	29,833	-,161	,710
ITEM16	142,00	28,444	,121	,700
ITEM17	142,00	30,889	-,310	,726
ITEM18	142,00	28,444	,121	,700
ITEM19	142,10	28,544	,099	,702
ITEM20	142,30	31,789	-,485	,733
ITEM21	142,00	31,111	-,347	,728
ITEM22	141,70	28,233	,311	,692
ITEM23	142,00	31,333	-,384	,730
ITEM24	141,90	25,433	,762	,660
ITEM25	142,10	24,544	,872	,649
ITEM26	142,50	27,833	,433	,687
ITEM27	141,90	26,322	,569	,673
ITEM28	141,90	26,322	,569	,673
ITEM29	142,00	25,111	,773	,657
ITEM30	141,90	26,322	,569	,673
ITEM31	141,90	31,433	-,423	,730
ITEM32	142,20	28,400	,129	,700
ITEM33	142,50	29,833	-,161	,710
ITEM34	142,00	28,444	,121	,700
ITEM35	142,00	30,889	-,310	,726
ITEM36	141,90	26,322	,569	,673

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	24

Estadísticas de total de elementos

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	247,70	89,122	,011	,827
ITEM2	247,80	85,067	,459	,825
ITEM3	247,90	86,989	,221	,826
ITEM4	247,70	87,789	,180	,827
ITEM5	247,50	89,389	,000	,823
ITEM6	247,90	86,989	,221	,823
ITEM7	247,60	87,378	,323	,823
ITEM8	248,00	81,778	,769	,822
ITEM9	248,10	81,433	,825	,821
ITEM10	247,70	84,456	,614	,822
ITEM11	247,90	83,433	,603	,821
ITEM12	247,70	85,789	,438	,824
ITEM13	247,60	88,933	,060	,822
ITEM14	247,90	85,433	,386	,821
ITEM15	248,10	82,100	,750	,827
ITEM16	247,70	86,011	,409	,826
ITEM17	247,80	84,622	,510	,825
ITEM18	247,70	85,122	,526	,826
ITEM19	247,90	82,989	,652	,824
ITEM20	247,80	87,733	,157	,826
ITEM21	247,70	88,011	,152	,825
ITEM22	247,60	87,378	,323	,824
ITEM23	247,80	88,400	,083	,825
ITEM24	247,90	83,433	,603	,824

**UNSCH**ESCUELA DE
POSGRADO**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 084-2022-UNSCH-EPG/EGAP**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la Escuela de Posgrado - UNSCH; en cumplimiento a la Resolución Directoral N° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNS CH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR:	Bach. RISE SAYAS AYALA
MAESTRÍA:	EDUCACIÓN
MENTIÓN:	GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS:	GESTIÓN INSTITUCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA ZONA URBANA DE LA CIUDAD DE HUANTA- 2019
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	22% de similitud
N° DE TRABAJO:	1883220843
FECHA:	16-ago.-2022

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 16 de agosto del 2022.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO

E/Ing. Edith Giovana Asto Peña
Responsable Área Académica

Gestión institucional y Compromiso Organizacional en docentes del nivel de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019

por Rise Sayas Ayala

Fecha de entrega: 16-ago-2022 10:20a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1883220843

Nombre del archivo: TESIS_ACABADO_RISE_PARAFRASEADO.docx (197.72K)

Total de palabras: 14959

Total de caracteres: 83712

Gestión institucional y Compromiso Organizacional en docentes del nivel de educación Primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta- 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

19%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	9%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	Repositorio.Unsa.Edu:Pe Fuente de Internet	1%
8	www.scribd.com Fuente de Internet	1%

9	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
11	1library.co Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 30 words