

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

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



TESIS:

**Gestión educativa y compromiso organizacional en instituciones
educativas del distrito de Vizcatan del Ene, Satipo 2024**

Para optar el grado académico de:
**MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN
EN GESTIÓN EDUCACIONAL**

PRESENTADO POR:
Bach. Roberto TINCO ASTO

ASESOR:
Dr. Máximo OREJÓN CABEZAS

AYACUCHO - PERÚ

2026

A mi adorada esposa e hijos.

AGRADECIMIENTO

A la grandiosa Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por su aporte al perfeccionamiento y formación de maestros que generen cambios en la educación.

A maestros de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por su valioso aporte en la formación de maestros.

Al asesor de la tesis Dr. Máximo Orejón Cabezas por su paciencia en la realización de la investigación.

A los maestros de las instituciones educativas del distrito Vizcatán del Ene, por su aporte a la investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	Pág. ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	vii

CAPÍTULO I

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	10
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.3. OBJETIVOS.....	13
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	14

CAPITULO II

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
2.2. DISEÑO TEÓRICO	19
2.3. BASES CONCEPTUALES.....	44

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. HIPÓTESIS.....	45
3.2. VARIABLES	45
3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	46
3.4. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	47
3.5. MÉTODO	47
3.6. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	48
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	48
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	49
3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS.....	49
3.9. MÉTODOS DE ANALISIS DE DATOS.....	50
3.10 ASPECTOS ÉTICOS	

51

CAPÍTULO IV

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO.....	52
4.2. A NIVEL INFERENCIAL.....	54
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	57
CONCLUSIONES.....	59
RECOMENDACIONES.....	60
BIBLIOGRAFÍA.....	61
ANEXOS.....	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tabla cruzada sobre gestión educativa y compromiso organizacional.....	52
Tabla 2: Tabla cruzada sobre gestión educativa y compromiso afectivo	52
Tabla 3: Tabla cruzada sobre gestión educativa y compromiso de continuidad	53
Tabla 4: Tabla cruzada sobre gestión educativa y compromiso normativo	54
Tabla 5. Resultados de prueba de normalidad	54
Tabla 6: Resultado del tratamiento estadístico de la hipótesis general.....	55
Tabla 7: Resultado del tratamiento estadístico de la primera hipótesis específica.....	56
Tabla 8: Resultado del tratamiento estadístico de la segunda hipótesis Específica.....	56
Tabla 9: Resultado del tratamiento estadístico de la tercera hipótesis Específica.....	57

RESUMEN

El resumen que se presenta es producto de la investigación realizada con la finalidad de establecer la relación que existe entre gestión educativa y compromiso organizacional en las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo. Este trabajo se realizó en 120 maestros como parte de la muestra no probabilística e intencional. Se plasmó desde el tipo de investigación básica. Desde un nivel de investigación correlacional y diseño no experimental transversal correlacional. Para la recolección de la información se utilizaron dos cuestionarios, una sobre la gestión educativa y otra sobre compromiso organizacional, instrumentos que fueron debidamente validados y hallada su confiabilidad. El tratamiento estadístico se realizó mediante la prueba no paramétrica Tau b de Kendall, con un nivel de confianza de 0,05 y 95% de acierto. Teniendo como base los resultados estadísticos hallados a través del coeficiente Tau-b de Kendall, se arriba a la conclusión que existe una positiva y significativa relación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional de los maestros. Los hallazgos obtenidos muestran un valor del coeficiente ($T_b=0,596$) que representa la presencia de un nivel de moderada correlación entre las variables estudiadas; resultado que sugiere que la mejora en la gestión educativa se encuentra vinculada a un mayor nivel de compromiso de parte de los maestros. La relación afirmada fue estadísticamente significativa ($p=0,000<0,05$), lo que permite aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.

PALABRAS CLAVE: Gestión educativa, compromiso organizacional, afectivo, normativo.

ABSTRACT

The abstract presented here is the result of research conducted to establish the relationship between educational management and organizational commitment in educational institutions in the Vizcatán del Ene district of Satipo. This study was conducted with 120 teachers as part of a non-probabilistic, purposive sample. It was conducted using basic research, correlational research, and a non-experimental, cross-sectional correlational design. Two questionnaires were used to collect data: one on educational management and the other on organizational commitment. These instruments were duly validated and found to be reliable. Statistical analysis was performed using the non-parametric Kendall's Tau b test, with a confidence level of 0.05 and 95% accuracy. Based on the statistical results obtained using the Kendall's Tau b coefficient, it is concluded that there is a positive and significant relationship between educational management and teachers' organizational commitment. The findings obtained show a coefficient value ($T_b=0.596$), which represents the presence of a moderate level of correlation between the variables studied. This result suggests that improved educational management is linked to a higher level of teacher commitment. The relationship was statistically significant ($p=0.000<0.05$), allowing us to accept the research hypothesis and reject the null hypothesis.

KEY WORDS: Educational management, organizational commitment, affective, normative.

INTRODUCCIÓN

La importancia de la presente investigación se encuentra en que abre la posibilidad de establecer el estado real de la gestión educativa y el compromiso organizacional de los maestros en el distrito de Vizcatán del Ene, provincia de Satipo. Al respecto, Mora (1999) manifiesta que la gestión educativa es un conjunto de acciones necesarias para llevar a cabo un proceso de forma organizada y con una correcta administración. De la misma forma, Castro (2005) argumenta que la gestión educativa debe ser vista como un proceso en el que se integran diversas acciones relevantes para direccionar la institución de manera correcta, coordinando el aporte de la comunidad educativa, ya sean los docentes, directivos, estudiantes y padres de familia.

Por otro lado, en relación al compromiso organizacional, Chiavenato (2006) enuncia que el compromiso organizacional es el vínculo emocional y la dedicación que siente una persona hacia su institución, es como querer quedarse en la organización, participando activamente para alcanzar las metas en común. En la misma línea Porter, et al., (1974) reconocen el compromiso organizacional como qué tan identificado e involucrado se siente alguien con su empresa, esto se manifiesta en un fuerte deseo de seguir formando parte de la organización, en poner mucho empeño para que la empresa salga adelante, y en creer y aceptar los valores y objetivos de la misma, viéndola como algo valioso en sí mismo.

La investigación que se desarrolló se concretó teniendo como objetivo, establecer la relación que existe entre gestión educativa y compromiso organizacional en las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo 2024.

El informe final del presente trabajo de investigación ha sido redactado teniendo en cuenta el reglamento de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación. En ese sentido, en el primer apartado se hace una descripción del planteamiento del problema, en el que se presenta un diagnóstico del estado actual de las variables que son objeto de estudio. de igual modo, se presenta los problemas, objetivos y la justificación de la investigación.

En el segundo apartado, se presenta el marco teórico, en el que se inicia presentando los antecedentes, teniendo en cuenta el contexto internacional, nacional y local

referidos a los trabajos de los últimos años. Asimismo, se presenta el diseño teórico en el que se fundamenta la teoría respecto a cada una de las variables que son objeto de estudio. culmina este apartado con las bases conceptuales.

En el tercer apartado, se presenta la descripción de la metodología seguida en el proceso de investigación, referidos al tipo, nivel, método y diseño en el que se concreta la investigación. Asimismo, se presenta la población, muestra, técnica e instrumentos con los que se obtuvieron los datos.

Por otro lado, en el cuarto apartado se presenta los resultados del proceso de investigación, los que se inicia presentando los resultados a nivel descriptivo, en los que se recurre a las tablas de contingencia. De igual manera, se presenta los resultados a nivel inferencial, en el que se hace conocer los resultados de la prueba de hipótesis, tanto general como los específicos. Se culmina este apartado presentando la discusión de los resultados.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El problema referido a la gestión educativa y el compromiso organizacional, son variables que han sido estudiados ampliamente, esto debido a su importancia en la calidad de la educación que se brinda y al rol que desempeñan las instituciones educativas. En relación a la gestión educativa, Chiavenato (2007) precisa que es un proceso planificado e intencionado, en el que se interacciona los recursos y las acciones con la finalidad de optimizar la calidad educativa, interrelacionando de manera directa el aspecto pedagógico, administrativo y comunitario de los centros educativos.

En el contexto internacional, la UNESCO (2020) precisa que en los países con bajos y medianos recursos económicos, el 45% de las instituciones educativas presentan severas dificultades en la gestión educativa, debido a varios factores, entre ellos a la carencia de liderazgo de parte de los directivos y la ausencia de una planificación con sentido estratégico. Asimismo, precisa que el 32% de los centros educativos de estos países no cuentan con estrategias claras de gestión educativa, situación que repercute de manera directa en el compromiso organizacional de los maestros. Asimismo, en Latinoamérica, de acuerdo al CEPAL (2020) solo el 34% de las instituciones educativas, promueven la gestión educativa con un liderazgo directivo eficiente, situación que repercute de manera negativa en los docentes y le resta la debida motivación y compromiso con su institución educativa.

Por otro lado, en el contexto nacional, el Ministerio de Educación (2021) precisa que el 48% de los centros educativos no presentan una planificación educativa adecuada, el que repercute de manera negativa en el desempeño administrativo y los resultados académicos, como consecuencia de escasa formación en la gestión educativa que presentan los directivos. De acuerdo al Ministerio de Educación (2019) el 72% de los directivos de los sectores urbanos, y el 86% de directivos de los sectores rurales, no cuentan con la debida capacitación en gestión educativa y liderazgo directivo. Asimismo, en el informe del Banco Mundial (2022) se puntualiza que solo el 48% de los centros escolares cumplen con los requisitos básicos de gestión educativa, situación que repercute de manera directa en la capacidad para comprometerse con su institución educativa.

En la investigación realizada por Alvarado (2018) se estableció la existencia de una relación directa entre la gestión educativa y el compromiso organizacional, en los centros educativos de la ciudad de Lima. Estos resultados ponen en evidencia la necesidad de una formación en gestión educativa, con la finalidad de buscar que la mayor cantidad de docentes se comprometan con la institución en el que laboran. En la misma tendencia, en la investigación realizada por flores (2020) se determina que la gestión educativa se encuentra relacionada con el compromiso organizacional de los maestros.

La realidad presentada en el contexto internacional y nacional, no son ajenas a las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, en ella se pueden observar que buena parte de los directivos de las instituciones educativas, no han sido debidamente capacitados para desempeñarse en este cargo, y como consecuencia de esta realidad, muchos directivos asumen posturas impropias de un líder pedagógico. Esta situación se puede observar cuando no realizan el acompañamiento y monitoreo pedagógico, asumen posturas antidemocráticas y ejercen un liderazgo autoritario, es decir, la gestión educativa se concreta en base al enfoque tradicional de gestión, lo que genera desmotivación en los docentes y el escaso compromiso organizacional en los docentes.

La realización del presente trabajo de investigación se sustenta en la descripción de la realidad problemática en el contexto internacional, nacional y regional, por lo que se buscará diagnosticar de manera objetiva cada una de las variables, para luego establecer el grado de relación que presentan las variables en estudio. Una vez determinada el grado de relación, se buscará que los directivos de las instituciones educativas puedan tomar las medidas correctivas, en el interés de mejorar la calidad educativa que se imparte a los niños del distrito Vizcatán del Ene.

1.2. Formulación del problema

Problema General:

¿Qué relación existe entre gestión educativa y compromiso organizacional en las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo 2024?

Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre gestión educativa y compromiso afectivo en las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo?

¿Qué relación existe entre gestión educativa y compromiso de continuidad en las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo?

¿Qué relación existe entre gestión educativa y compromiso normativo en las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo?

1.3. Objetivos

Objetivo general

Establecer la relación que existe entre gestión educativa y compromiso organizacional en las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo 2024

Objetivos específicos:

Determinar la relación que existe entre gestión educativa y compromiso afectivo en las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo

Determinar la relación que existe entre gestión educativa y compromiso de continuidad en las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo

Determinar la relación que existe entre gestión educativa y compromiso normativo en las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo

1.4. Justificación del estudio

El trabajo de investigación referido a la gestión educativa y el compromiso organizacional, se encuentra justificada en tres aspectos importantes: Justificación teórica, práctica y metodológica.

Justificación teórica. La realización de la presente investigación se justifica desde el punto de vista teórico, en que contribuirá llenar vacíos referidos a la gestión educativa y buscará comprender que esta, es una función orientada a forjar y sostener en las instituciones educativas, las estructuras pedagógicas y administrativas, a través de un proceso democrático, equitativo y participativo, con la finalidad de desarrollar en los estudiantes aprendizajes significativos, a través de la labor docente de calidad (Gómez & Macedo, 2010).

Asimismo, busca que se comprenda que el compromiso organizacional es el estado psicológico que presentan los trabajadores respecto a su institución; es un proceso a través del cual se integran las metas personales y los objetivos de la institución. Es decir, es el grado de participación e identificación de los trabajadores con sus respectivas instituciones en el que se desenvuelven laboralmente (Meyer y Allen, 1991). En síntesis, se busca que los maestros, a partir del conocimiento teórico pleno respecto a la gestión educativa se desenvuelvan y contribuyan con el desarrollo de la institución y reafirmen su compromiso organizacional con la institución educativa en el que se desempeñan como maestros.

Justificación práctica. El trabajo de investigación, desde el aspecto práctico, se justifica en que permitirá conocer la realidad objetiva sobre la gestión educativa y el compromiso organizacional que presentan los docentes en el distrito de Vizcatan del Ene. Estos resultados permitirán a los directivos y docentes de las instituciones educativas reorientar, si el caso amerita, la gestión educativa de parte de los directivos, y fortalecer el compromiso organizacional en docentes y directivos en las instituciones educativas. Por otro lado, la trascendencia de esta investigación es mucho de la simple mejora de las variables en estudio, tiene que ver con mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje y elevar el rendimiento académico de los estudiantes en un contexto complejo como es el VRAEM.

Justificación metodológica. La realización de la investigación desde el aspecto metodológico, se justifica en que posibilitará adecuar instrumentos relacionados con la variable gestión educativa y compromiso organizacional y determinar su correspondiente validez y confiabilidad con la finalidad de medir estas variables en la presente investigación y futuros trabajos que se puedan realizar en esta línea de investigación. Asimismo, Los resultados que se puedan hallar como producto de la investigación servirán como elemento básico para la realización de investigaciones orientadas a la mejora de la gestión educativa y el compromiso organizacional de los docentes.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Para el desarrollo de la investigación, se consideraron tesis, artículos y libros provenientes de diversos repositorios virtuales de tesis a nivel internacional, nacional y local, que estuvieran relacionados con alguna de las variables de estudio.

Antecedente internacional

Manzano (2019) presentó su artículo de investigación titulada "Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador". publicado en la Revista Científica Res Non Verba de la Universidad Tecnológica ECOTEC de Ecuador. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional. Para la recolección de datos, se aplicó una encuesta a 65 docentes de la institución educativa. De tal manera, se logró hallar que dentro de la institución estudiada los docentes reflejan un compromiso normativo relacionado con la obligación, lo que es indicio de su baja motivación laboral. Sin embargo, otro porcentaje de docentes resultaron con un compromiso de tipo afectivo alto, indicando una conexión emocional adecuada hacia la institución educativa.

Maldonado et al. (2014) en la investigación que desarrollaron con el título "Compromiso organizacional de los profesores de una universidad pública", La investigación, se realizó en la Universidad Autónoma de Baja California, desarrollada bajo el tipo descriptivo- analítico, contó con un diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 58 docentes, en quienes se aplicó el cuestionario como instrumento de acopio de datos. La conclusión a la que se arribó fue: un porcentaje significativo de docentes reflejó su compromiso organizacional en el nivel medio, tanto en las dimensiones afectivo, normativo como en la de continuidad, demostrando la existencia de un ambiente adecuado de trabajo, pero con algunas necesidades de mejora.

Antecedente nacional

Moreno (2024) presento su trabajo de investigación denominado "*Gestión directiva y compromiso organizacional de los docentes en la institución educativa técnica "Villa los Reyes", Distrito de Ventanilla, Callao, 2019*". El estudio se llevó a cabo en la Universidad Nacional Federico Villarreal, utilizando un enfoque mixto y un nivel explicativo correlacional, con un diseño no experimental. La muestra estuvo compuesta

por 37 docentes del turno de la mañana de la mencionada institución. Los datos fueron recolectados a través de un cuestionario con preguntas cerradas. Se llegó a concluir lo siguiente: existe una correlación positiva y significativa entre las variables estudiadas, gestión directiva y compromiso organizacional, con un valor de $r = 0.812$; por lo tanto, ambas variables deben ser atendidas para lograr el desarrollo óptimo de la institución educativa.

Cruz (2023) realizó su tesis de investigación titulado “*Gestión educativa y calidad de servicio en el instituto Arzobispo Loayza, Cercado de Lima – 2023*”. Sustentado en la Universidad Autónoma del Perú. La investigación es de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, un nivel correlacional y un diseño no experimental. La muestra estuvo compuesta por un total de 120 personas, conformado por estudiantes, docentes y el área administrativo, en quienes se empleó el cuestionario sobre gestión educativa y calidad de servicio educativo. Se llegó a encontrar que las variables se relacionan positiva y directamente, con un coeficiente de correlación igual a 0.650 y valor de significancia igual a 0.000, evidenciando una relación estadísticamente significativa.

Oropeza (2023) realizó su investigación denominada “*Gestión educativa y calidad educativa en la institución educativa Madre Teresa de Calcuta de Chonta, Santa María*”. Desarrollada en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Es un estudio de tipo básico, su diseño es no experimental, descriptivo-explicativo de corte transversal y cuenta con un enfoque mixto. La muestra lo conformaron 24 personas tanto del personal directivo, administrativo como docente. El instrumento para ambas variables fue el cuestionario. Los resultados fueron los siguientes: La prueba de Rho de Spearman obtuvo un coeficiente igual a 0.695, lo que evidencia correlación positiva moderada entre la gestión educativa y la calidad educativa. Asimismo, la significancia fue $p = 0.00$, inferior a 0.05, confirmando que la relación entre ambas variables es significativa. Por ende, se concluye que existe una relación entre las variables estudiadas.

Crispín (2021) presentó su tesis de investigación denominado “*Gestión educativa en acción en el trabajo colegiado de los docentes en las instituciones educativas públicas Pasco, 2021*”. Desarrollado en la Universidad César Vallejo. La metodología empleada en este estudio fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo y explicativo, y un nivel correlacional-causal. Para la muestra se seleccionaron a 40 docentes por medio de un muestreo no probabilístico. El instrumento empleado para recoger la

información necesaria fue el cuestionario. Los resultados indican que una cantidad considerable de docentes, 97.5%, determinaron eficiente a la gestión educativa en la institución donde laboran; asimismo, el 95% indicó que el trabajo colegiado es positivo. Así, el análisis estadístico con Chi-cuadrado arrojó un valor de 4.573 y la significancia fue 0.032, mostrando que la gestión educativa influye significativamente en el trabajo colegiado de los docentes.

Castillo (2020) publicó su trabajo de investigación titulado "*Gestión educativa y el desempeño docente de la institución educativa Antonio Raymondi – Ambato, Distrito de Yauli – Huancavelica*". Desarrollado en la Universidad Nacional de Huancavelica. Fue un estudio de tipo descriptivo y nivel correlacional, con un diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 18 docentes de una Institución Educativa Básica Regular, en quienes se aplicó el instrumento cuestionario para recopilar los datos necesarios para la investigación. Se llegó a determinar lo siguiente: existe relación significativa entre las variables gestión educativa y desempeño docente, encontrando que la primera variable, según los resultados del cuestionario, es eficiente y la segunda variable es favorable.

Antecedente local

Alvares (2023) desarrolló su investigación titulada "*Gestión educativa y calidad del servicio educativo en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari, la convención- cusco 2021*". El estudio se llevó a cabo en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, con un diseño correlacional dentro del tipo descriptivo. Para recopilar la información necesaria y establecer la relación entre las variables estudiadas, se utilizaron dos cuestionarios. Estos instrumentos fueron aplicados a 45 docentes que participaron en la investigación. Los resultados obtenidos revelaron que el 97,5% de los docentes consideraron que la gestión educativa en acción fue eficiente, y el 95,0% evaluaron positivamente el trabajo colegiado. Además, el valor del chi-cuadrado (4,573) y la significancia (Sig. 0,032), que es menor a 0,05, indican que existe una relación de dependencia entre ambas variables.

Ayala (2023) realizó su tesis titulada "*Gestión educativa estratégica y calidad del servicio educativo en una institución educativa rural - Ayacucho, 2022*". Sustentado en la Universidad Nacional De San Cristóbal De Huamanga. La investigación corresponde a un estudio básico, con niveles correlacional y descriptivo. El diseño empleado fue no experimental, de tipo transversal correlacional y descriptivo comparativo. La muestra

estuvo compuesta por 98 actores educativos, incluidos 8 docentes, 61 estudiantes y 29 padres de familia, todos pertenecientes a la Institución Educativa "Víctor Raúl Haya de la Torre". Para la recolección de datos, se utilizaron los cuestionarios "Gestión educativa estratégica" y "Calidad del servicio educativo". Los resultados obtenidos concluyen la evidencia de un punto de vista positivo por parte de la muestra sobre las variables estudiadas; concluyendo que existe una correlación significativa y positiva entre la gestión educativa y la calidad en el servicio educativo que se brinda en dicha institución.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión educativa

La gestión se define como un proceso en donde se incluye la planificación, organización, dirección y control, tanto de los recursos financieros, humanos como materiales dentro de una organización determinada, para alcanzar objetivos de forma eficiente, esto abarca la toma de decisiones, es decir la determinación de qué acciones realizar según sea el caso; la coordinación de esfuerzos, asegurando que todos los miembros trabajen conforme a los objetivos; por último, supervisar los procesos, de manera que se garantice el uso adecuado de los recursos. La gestión también abarca la evaluación y ajuste de las acciones emprendidas para garantizar el cumplimiento de metas y la mejora continua de los resultados.

En cualquier contexto, ya sea empresarial, educativo, social o de otro tipo, la gestión busca asegurar el buen funcionamiento de la organización y la maximización de su impacto, adaptándose a las circunstancias y retos que puedan surgir.

Según Beltrán (2007), la gestión tiene su punto de partida dentro de las teorías organizativas, las cuales la conciben como “una especialización técnica asociada a hacer operativos ciertos procesos de producción, distribución y valoración de bienes (p.4).

Igualmente, Chiavenato (2009) argumenta que la gestión, en el ámbito educativo, consiste en diseñar actividades adaptadas al contexto educativo para responder a las demandas, la visión y misión de la institución educativa.

La gestión educativa se refiere a las estrategias y procesos para organizar, dirigir y supervisar una institución educativa; por ello, tiene como propósito principal optimizar la calidad del aprendizaje y mejorar las relaciones en el entorno educativo. Involucrando las siguientes etapas: planificación, en donde se diseñan estrategias para alcanzar los

objetivos educativos; la organización, consiste en distribuir responsabilidades y coordinar las tareas; toma de decisiones, se trata de implementar soluciones pertinentes para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje; finalmente, evaluación y rendición de cuentas, el cual es un espacio para medir los resultados y corregir algunos errores, con el fin de mejorar. De esta manera, la gestión educativa busca que los recursos sean garantizados, es decir, el uso de estos debe ser adecuado y fructífero, para lograr las metas planteadas y se logre innovar en la formación, logrando una mejora continua.

Por otra parte, Mora (1999) manifiesta que la gestión educativa es un conjunto de acciones necesarias para llevar a cabo un proceso de forma organizada y con una correcta administración. De la misma forma, Castro (2005) argumenta que la gestión educativa debe ser vista como un proceso en el que se integran diversas acciones relevantes para direccionar la institución de manera correcta, coordinando el aporte de la comunidad educativa, ya sean los docentes, directivos, estudiantes y padres de familia.

La gestión educativa desempeña un papel fundamental en la dirección y ejecución de las actividades necesarias para alcanzar las metas y objetivos establecidos en el sistema educativo. En este sentido, las instituciones educativas son consideradas y analizadas como organizaciones dentro del ámbito de la administración, donde la gestión es clave para su buen funcionamiento y éxito.

Para la Unesco (2011) la gestión educativa hace referencia:

A una organización sistémica y, por lo tanto, a la interacción de diversos aspectos o elementos presentes en la vida cotidiana de la escuela. Se incluye, por ejemplo, lo que hacen los miembros de la comunidad educativa (director, docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento, padres y madres de familia, la comunidad local, etc.), las relaciones que entablan entre ellos, los asuntos que abordan y la forma como lo hacen, enmarcado en un contexto cultural que le da sentido a la acción, y contiene normas, reglas, principios, y todo esto para generar los ambientes y condiciones de aprendizaje de los estudiantes. Todos estos elementos, internos y externos, coexisten, interactúan y se articulan entre sí, de manera dinámica, en ellos se pueden distinguir diferentes acciones, que pueden agruparse según su naturaleza. (p.33)

En la misma línea de ideas, Choque (2005) sostiene que la gestión educativa se trata de equilibrar estructuras administrativas y pedagógicas, pues la gestión no solo se trata de administrar correctamente, sino también de la correcta enseñanza y formación de los educandos; por ello, es necesario promover un ambiente democrático y equitativo, en donde todos los componentes de la comunidad educativa puedan aportar sus ideas y puntos de vista.

De igual forma, el Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (2011) refiere que la gestión educativa se trata de la capacidad de una institución educativa para dirigir y mejorar continuamente el proceso educativo, destacando el desarrollo integral de los estudiantes.

Asimismo, Martínez, K. (2015) expone lo siguiente:

La gestión educativa es un proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos, para conservar la autonomía institucional para poder responder a las necesidades educativas, locales, regionales y mundiales; en sí la gestión educativa es un proceso sistemático que tiene pasos establecidos en donde se debe de empezar con una planeación y evaluación para fortalecer lo que son las instituciones, para poder llevar a cabo esto se necesita de las siguientes fases: La primera fase es la autoevaluación, se basa en recopilar y analizar toda la información relacionada con el desarrollo de sus acciones, eso nos permite identificar las fortalezas y mejorar para poder colocar un plan de mejoramiento, es por eso que la autoevaluación es esencial durante la aplicación de los planes.

La segunda fase es el mejoramiento, basado en las instituciones; son las metas que se establecen para poder cumplirlas y lograr mejora, estrategias claras para poder cumplir la misión del mejoramiento.

La tercera fase es la ejecución y seguimiento, esta es para la toma de decisiones. Estas tres fases establecidas llevan el proceso para el mejoramiento de una gestión educativa. (p56)

Tal como lo señalan, Gómez y Macedo (2010) la función primordial de las instituciones educativas es crear y mantener un sistema que tenga la capacidad de gestionar óptimamente la parte pedagógica que esta involucrada con la forma en cómo

se enseña, los métodos, estrategias y los planes de estudio, por otra parte, lo administrativo se refiere a la organización interna, la gestión de recursos, personal, horarios, entre otros. Cabe aclarar que los procesos dentro de la institución educativa deben ser democráticos, justos y eficientes para que todo funcione de manera correcta.

De este modo, cuando se habla de gestión educativa se refiere al proceso de planificar, organizar y dirigir todos los aspectos de la institución educativa, con el fin de lograr los objetivos y metas, lo que implica una planificación oportuna y eficiente, asegurando que todo funcione bien para que todos los miembros de la comunidad educativa sean beneficiados. Una gestión adecuada es esencial para garantizar que las acciones de cada miembro de la institución estén alineadas con el propósito común, generando un sentido de pertenencia dentro de un proyecto compartido por todos. En otras palabras, es crucial lograr que todos "trabajen hacia el mismo objetivo" para alcanzar lo que se desea y fomentar una mejora continua. Por ello, es fundamental considerar los cuatro ámbitos de la gestión educativa.

También, Ivancevich (1997) afirma que la gestión educativa busca:

(...) aplicar los principios generales de la educación, su finalidad no es teórica sino una disciplina aplicada en la cotidianidad de la práctica. En la actualidad, esta práctica está muy relacionada por el discurso de la política educativa, 8 justificando que la gestión educativa es una disciplina en la cual interactúan los planos de la teoría, de la política y de la práctica (p.105).

2.2.1.1. Enfoques de gestión educativa

Los enfoques de gestión educativa son diferentes modelos o perspectivas utilizados para organizar, planificar y liderar las instituciones educativas, con el objetivo de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, optimizar los recursos y alcanzar los objetivos educativos. A continuación, se describen algunos enfoques destacados en la gestión educativa, con los respectivos autores que los han desarrollado o promovido.

a. Enfoque burocrático

El enfoque burocrático es una forma de organización que se basa en la racionalidad, en la adecuación de los medios hacia los fines. Para garantizar la máxima eficiencia posible en la consecución del logro de los objetivos de una determinada organización.

En esta línea de ideas, Farfán (2015) manifiesta que a lo largo del tiempo la gran mayoría de las instituciones estatales han trabajado con un enfoque burocrático, cuya

practica aún sigue vigente por su aplicabilidad de forma práctica y teórica; además este enfoque se basa en la idea de que, al seguir normas y reglas fijas, las instituciones pueden funcionar de manera ordenada, eficiente y predecible.

Es así que en un enfoque burocrático existe una estructura jerárquica clara, cada persona sabe su función, asimismo, en este enfoque la institución en general está regulada por normas y procedimientos estrictos. Por otra parte, los procesos y las tareas que se otorgan son muy formales y estandarizados, las tareas están divididas en tareas específicas, las relaciones dentro de la institución están basadas en criterios profesionales y la división de roles es clara.

Es así que este modelo se refiere a un modo de tomar decisiones dentro de una institución educativa, basada en normas y procedimientos establecidos previamente; es decir, antes de que algún miembro tenga que tomar decisiones, ya hay reglas establecidas que indica que se debe hacer en determinadas situaciones, dicho modelo tiene ventajas como la uniformidad, previsibilidad, eficiencia y control de la comunidad educativa.

Sin embargo, el enfoque burocrático presenta algunas desventajas una de las que más resaltan es la rigidez al tener normas y procedimientos muy estrictos, por otra parte, la falta de flexibilidad al tener reglas y procedimientos ya establecidos, generan que al querer innovar se presenten dificultades. Asimismo, puede fomentar una cultura organizacional impersonal, donde las decisiones se basan más en el cumplimiento estricto de las normas que en la consideración de las necesidades y circunstancias particulares de los individuos.

b. Enfoque sistémico

El enfoque sistémico es un conjunto de elementos interrelacionados e interdependientes que están en relación para alcanzar determinados objetivos, conformando así un ente total. En una institución educativa tiene como elementos a docentes, estudiantes, personal administrativo, padres de familia, etc.

Según, Oyarce (1999) el enfoque sistémico, entendido como la visión conceptual, una abstracción o una representación lógica, de la operación total de una institución, fenómeno o proceso. “El enfoque sistémico como categoría analítica permite, por un lado, la representación mental de un sistema mediante el uso de modelos, para efectos de análisis del todo o de las partes en interacción con el análisis de sistemas, identificando problemas y posibles soluciones, a efectos de lograr el mantenimiento, la

autorregulación o el desarrollo del propio sistema. Por otro lado, en algunas circunstancias permite concebir nuevos modelos de sistemas, que aún no existen, es decir invenciones” (p.55).

El enfoque sistémico es un modelo de análisis y gestión que considera a una organización o fenómeno como un sistema formado por partes interconectadas que interactúan entre sí. Este enfoque se basa en la premisa de que el todo es más que la simple suma de sus partes, lo que significa que las interacciones entre los elementos del sistema tienen un impacto global en su funcionamiento y resultados. De este modo, el enfoque sistemático no se centra en un problema particular, sino que tienen en cuenta todo el contexto y los elementos de la institución, este enfoque busca comprender como todos los componentes de un sistema se interrelacionan y se afectan entre sí.

Por tanto, en el ámbito educativo, el enfoque sistemático va más allá de solo observar procesos aislados dentro de la organización; puesto que se enfoca en entender todas las partes y como están estrechamente vinculadas. Es así que se encarga del análisis de procesos y relaciones, la gestión de interacciones, evaluación del impacto de decisiones, la optimización global y el fomento de la adaptabilidad, colaboración y mejora permanente.

c. Enfoque humanista o participativo

Este enfoque en el ámbito educativo se enfoca en la participación activa de todos los actores de la institución educativa. De acuerdo con lo argumentado por Hargreaves (1994), este enfoque fomenta la colaboración, el trabajo en equipo y la toma de decisiones en conjunto. Desde este enfoque, la gestión educativa se ve como un proceso en el que todos los involucrados interactúan y se comprometen de manera activa con el proceso de enseñanza y aprendizaje.

d. Enfoque de gestión por resultados

Este enfoque se centra en la consecución de objetivos específicos y medibles, utilizando indicadores de rendimiento para evaluar el éxito de las instituciones educativas. En palabras de Kaplan y Norton (1996) crearon el concepto de Balanced Scorecard, una herramienta que también se utiliza en el ámbito educativo para monitorear el desempeño y gestionar la institución según los resultados que se alcanzaron. Este enfoque, busca crear una organización de calidad mediante el seguimiento permanente de los resultados.

e. Enfoque transformacional

En este sentido, el enfoque transformacional pone su énfasis en el liderazgo y en cómo los líderes educativos pueden motivar e inspirar a los miembros de la comunidad educativa para promover cambios y mejoras significativas. Tal como manifiestan Bass (1985) y Fullan (2001) los líderes transformacionales son los que fomentan la creatividad, el cambio y el progreso dentro de las escuelas o instituciones educativas.

2.2.1.2. Características de la gestión educativa

La gestión educativa es un proceso muy importante, de acuerdo con Fullan poseen las siguientes características:

1. Liderazgo compartido: se refiere a que el liderazgo debe ser distribuido entre todos los miembros de la comunidad educativa; es decir, no solo se deben encargar los directivos y unos cuantos miembros, sino el trabajo debe ser compartido y colaborativo, de este modo, se fomenta una responsabilidad colectiva y la creación de un entorno más participativo.

2. Cambio centrado en el aprendizaje: Se trata de que la gestión educativa tiene como propósito mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje, por tanto, las estrategias y cambios que se realicen deben buscar el desarrollo de los estudiantes y en atender pertinentemente las necesidades educativas. Por otra parte, también se debe fomentar la autonomía en los estudiantes.

3. Desarrollo profesional continuo: Esto implica que para brindar un servicio educativo de calidad los profesores deben estar en constante formación, esto debe estar centrado tanto en el desarrollo o fortalecimiento de habilidades pedagógicas como en la incorporación de nuevas tecnologías y enfoques educativos, por ende, el desarrollo profesional es importante puesto que, permite que el docente se adapte a los cambios y este en constante innovación.

4. Colaboración y trabajo en equipo: La gestión educativa debe encaminar la institución a un espacio donde se fomente la cultura colaborativa entre todos los actores educativos; por ello, el trabajo en equipo es indispensable para generar cambios óptimos, esto implica una colaboración mutua entre profesores y estudiantes.

5. Visión de largo plazo: Este aspecto quiere decir que la gestión educativa no se enfoca en obtener resultados de forma inmediata, puesto que, es importante tener una

visión a largo plazo para implementar cambios sostenibles que resuelvan problemas específicos y las acciones estén dirigidas a mejorar continuamente el sistema educativo.

6. Evaluación y retroalimentación continua: Se refiere a que la gestión educativa no solo debe enfocarse en evaluar el desempeño de los estudiantes, sino también en como las estrategias y proceso implementado impactan en el proceso educativo. Los resultados de las evaluaciones sirven para realizar una retroalimentación oportuna.

7. Empoderamiento de los docentes: Los profesores deben ser los agentes transformadores, es decir buscar el cambio, para ello la gestión educativa debe estar centrada en fortalecer su autonomía y capacidad de innovación. De este modo, al empoderar a los docentes se les da un espacio de confianza para implementar nuevas estrategias, ideas y enfoque a favor de la mejora continua.

En consecuencia, la gestión educativa se caracteriza por crear una cultura de colaboración el liderazgo compartido, el empoderamiento, por tener una visión a largo plazo y la evaluación constante para lograr mejoras significativas. A través de estas características, se busca la mejora continua y el desarrollo integral de todos los miembros de la comunidad educativa.

2.2.1.2. Elementos de la gestión educativa

Los elementos de la gestión educativa son los componentes esenciales que permiten la organización, planificación, ejecución y evaluación de los procesos dentro de una institución educativa. Estos elementos trabajan de manera interrelacionada para garantizar la calidad educativa y el logro de los objetivos establecidos. Los principales elementos, según Linares (2006) son los siguientes:

a. Organización. Es la relación que se establece entre los recursos humanos y los recursos económicos que dispone la empresa para alcanzar los objetivos y metas propuestas en el plan.

b. Dirección. La función de dirección, es hacer que todos los miembros de la organización deseen alcanzar los objetivos que el gerente o ejecutivo desea que se logre, porque ellos quieren lograrlo. La dirección significa realizar las actividades establecidas en el plan bajo la dirección de una autoridad como es el gerente, o director.

c. Planificación. Al proceso de selección de objetivos y metas y a las acciones más apropiadas a tomar para afrontar el futuro de la empresa, se le llama proceso de planificación.

La planificación es un proceso de proyección realista, hacia el futuro y es lógica actitud de prever el curso de acontecimientos cambiantes en los cuales sabemos que vamos a operar.

d. Coordinación. Significa relacionar, unir y armonizar todo los actos y esfuerzos del pleno de trabajadores.

e. Gestión de Recursos Humanos. Este elemento se refiere a la administración del personal docente y no docente dentro de la institución. Implica la contratación, capacitación, motivación, evaluación del desempeño y desarrollo profesional de los trabajadores educativos, con el fin de mejorar la calidad educativa.

f. Gestión de Recursos Materiales y Financieros. La gestión adecuada de los recursos materiales (infraestructura, tecnología, material didáctico) y financieros (presupuesto, fondos, inversiones) es esencial para el buen funcionamiento de la institución. Se debe asegurar que los recursos estén disponibles, sean utilizados de manera eficiente y estén alineados con los objetivos educativos.

g. Supervisión. La supervisión, es una práctica permanente en la empresa y consiste fundamentalmente en contrastar lo que va sucediendo con lo planificado, a fin de conocer las desviaciones que existen, qué causas las han originado y que soluciones se pueden proponer para corregirlas. (p.44)

Estos elementos deben ser gestionados de manera integrada para lograr un funcionamiento eficiente y lograr los objetivos educativos planteados en la institución.

2.2.1.3. Instrumentos de gestión educativa

Son considerados aquellos documentos que dirigen y regulan las dimensiones importantes de la administración y organización dentro de una institución educativa. Estos instrumentos tienen como propósito garantizar una gestión eficiente, coherente y alineada con los principios educativos y normativas vigentes. Algunos de los principales instrumentos de gestión educativa son el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el Proyecto Curricular de la Institución Educativa (PCIE), el Plan Anual de Trabajo (PAT),

el Reglamento Interno (RI), el Manual de Organización y Funciones (MOF) y el Informe de Gestión Anual (IGA), etc.

En esta línea de ideas, los instrumentos de gestión educativa son importantes, puesto que contribuyen a la mejora y funcionamiento de las instituciones educativas y su desarrollo esta basado en principios fundamentales como la colaboración, participación, liderazgo y reflexión, dichos principios aseguran que los instrumentos sean eficaces y adaptados a las necesidades de la institución.

Por su parte, Corefo (2012) enuncia los instrumentos de gestión educativa son aquellos documentos técnicos que sirven para guiar y regular diversos aspectos del funcionamiento interno de la institución educativa, además, los instrumentos permiten que todas las actividades programadas estén alineadas con los objetivos y metas de gestión, es por ello que generalmente los documentos están respaldados por una normativa administrativa que les da la validez necesaria.

Por añadidura, para crear un instrumento de gestión educativa debe considerarse varios aspectos muy importantes que garanticen la eficacia y estén relacionados con los objetivos y metas de la institución educativa, por ello en este proceso el liderazgo debe ser claro y respetado, debe haber participación activa, trabajo en equipo y reflexión conjunta.

En el proceso de gestión educativa existen documentos primordiales y básicos los cuales son: el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el Reglamento Interno (RI), Plan Anual de Trabajo (PAT), Proyecto Curricular de la Institución Educativa (PCIE), el Informe de Gestión Anual (IGA) así como el Manual de Organización y Funciones (MOF). Asimismo, es indispensable considerar la importancia de los manuales de procedimientos administrativos y organigramas.

Por tanto, el director de la comunidad educativa es responsable de crear, evaluar y dar retroalimentación sobre estas herramientas de gestión, siempre después de que el CONEI las revise y apruebe, siguiendo las normas y directrices del sector educativo.

Estos instrumentos permiten una gestión eficiente y coherente con los principios y normativas del sistema educativo. Algunos de los principales instrumentos de gestión educativa, según el COREFO (2012), son:

a. El proyecto educativo institucional (PEI):

El PEI es un instrumento de gestión que se encarga de lo estratégico y pedagógico, además está enmarcado dentro del proyecto educativo nacional (PEN), lo cual quiere decir que el PEI debe estar relacionado con políticas y objetivos que se plantean a nivel nacional. De igual manera, en el PEI se definen la identidad de la institución educativa, el cual se refleja en la visión, misión, valores y objetivos que hacen única a la institución, esto involucra dimensiones como lo pedagógico, comunitarios o culturales. Así, este documento de gestión no es la copia de otros proyectos, sino es construida por cada institución educativa basándose en el contexto particular y las demandas y necesidades de todos los miembros de la comunidad educativa.

b. El proyecto curricular de institución educativa (PCIE)

El Proyecto Curricular de la Institución Educativa (PCIE) es una herramienta de gestión pedagógica que se elabora dentro del marco del Diseño Curricular Nacional, este documento de gestión se crea mediante un proceso de diversificación curricular, tomando en cuenta los resultados de un diagnóstico de las características de los estudiantes y sus necesidades específicas de aprendizaje, es así que este proyecto forma parte de la propuesta pedagógica del PEI.

c. Plan anual de trabajo (PAT)

El PAT es una herramienta que organiza y concreta cada año los objetivos del PEI; por tal motivo, las actividades del Plan Operativo Anual de la APAFA deben estar conectadas con el PAT y el PEI de la institución; por lo tanto, este plan debe identificar los problemas a resolver, establecer prioridades y definir los objetivos y estrategias para solucionarlos; por ello estas acciones deben estar alineadas con las prioridades de la institución y se llevarán a cabo mediante actividades operativas, de gestión, asistencia e inversión.

d. Reglamento interno (RI)

Se conoce como Reglamento Interno es el documento que establece las obligaciones, deberes y derechos de los trabajadores o miembros de la institución, está basado en diversas normas legales relacionadas con el tema. En cuanto a las entidades privadas, este documento debe ser conocido por la autoridad laboral correspondiente, ya que es responsable de supervisar las relaciones laborales.

e. Manual de organización y funciones

Este documento de gestión describe la organización de la institución educativa; es decir cómo se distribuyen los diversos órganos, unidades y departamentos, además, establece las funciones y responsabilidades que le corresponde a cada miembro de la comunidad educativa, en este documento está establecido el rol y las tareas que deberá de cumplir dentro de la institución. En este sentido, se describen los cargos de forma precisa detallada y ordenada.

f. Informe de gestión anual (IGA)

Es el resultado del proceso de autoevaluación de la gestión en la Institución educativa con participación de los actores educativos en base a lo establecido en el PEI y los indicadores de desempeño establecidos colectivamente. El director evalúa y registra logros y avances en los procesos pedagógicos y en el uso de recursos. Se elabora por lo menos una vez al año, fundamentalmente al finalizar el periodo fiscal.

g. El organigrama. Es una representación gráfica y visual que se realiza de la estructura organizativa, en este se emplean diagramas, cuadros o líneas para organizar de manera clara y resumida la organización interna de la institución.

2.2.1.4. Dimensiones de gestión educativa

a. Dimensión Pedagógica

La dimensión pedagógica abarca todos los aspectos de la enseñanza y el aprendizaje en los centros educativos, esta dimensión se refiere a las distintas maneras en que los profesores guían y apoyan el aprendizaje de los alumnos, utilizando diferentes metodologías y estrategias; también se centra en cómo se organizan y diseñan los contenidos que se espera que aprendan los alumnos; además, analiza cómo se evalúa su progreso, la retroalimentación que reciben para mejorar y las medidas adoptadas para apoyar su desarrollo académico, social y personal de los estudiantes.

En este orden de ideas, la dimensión pedagógica pretende crear un entorno de aprendizaje adaptado a las necesidades y características de los alumnos y promover un aprendizaje intensivo e integrado orientado a su desarrollo holístico, lo cual incluye la actualización continua de los profesores, que adaptan sus métodos de enseñanza a la evolución educativa y los cambios continuos a nivel tecnológico y social.

Como señala la UNESCO (2011), la dimensión pedagógica se refiere al proceso importante en el que se centra la labor de la institución educativa y sus miembros: la

enseñanza-aprendizaje, por ello, esta dimensión implica cuestionarse cómo se concibe este proceso la planificación estructurada, la adaptación del currículo, en el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación del aprendizaje, y el uso de materiales y recursos educativos. También incluye el trabajo de los profesores, sus prácticas pedagógicas, el dominio de los planes y programas, el uso de enfoques y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, las interrelaciones con los estudiantes, y la formación continua de los profesores para mejorar sus habilidades y así contribuir al desarrollo.

b. Dimensión Institucional

La dimensión institucional se centra en la organización y gestión de todos los procesos de la institución, desde los recursos hasta las actividades que se realizarán con el fin de mejorar el proceso educativo y garantizar que todos los actores de la comunidad educativa se sientan satisfechos y respaldados en su entorno. Esta gestión involucra aspectos fundamentales como la planificación, organización, coordinación, toma de decisiones, liderazgo, evaluación y rendición de cuentas, con el propósito de optimizar los resultados educativos y crear un entorno favorable para el desarrollo integral de los estudiantes.

Por lo tanto, la gestión educativa tiene como propósito el uso correcto de recurso humanos, materiales y financieros, con el fin de alcanzar los objetivos que se establecieron en la institución educativa, asimismo implica el fomento de la innovación, cambio y mejora permanente.

.

Según la UNESCO (2011) , la dimensión institucional se conceptualiza de la siguiente manera:

Esta dimensión contribuirá a identificar las formas cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución. Esta dimensión 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).

En la dimensión institucional, es importante promover y valorar 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 y cambios del contexto social. Para esto, es necesario tener en claro las políticas institucionales que se desprenden de los principios y la visión que guía a la institución y que se traducirán en formas de hacer en la conducción de la gestión. Por ejemplo, los niveles de participación en la toma de decisiones, si existen o no consejos consultivos, quiénes los conforman y qué responsabilidades asumen, etc. (p.36)

c. Dimensión Administrativa

Esta dimensión es un componente fundamental en la gestión educativa, puesto que abarca la planificación administrativa, lo cual conlleva a diseñar, organizar establecer los recursos y actividades necesarias para cumplir los propósitos de la institución educativa. De este modo en la planificación se deben establecer planes estratégicos, operativos y recursos, además, involucra la coordinación y supervisión de actividades tanto en el contexto pedagógico y administrativo, es decir coordinación operativa académica y la supervisión para contrastar que todos los procesos se cumplan según lo establecido. De igual forma, esta dimensión involucra la gestión personal, administración de recursos financieros, materiales y tecnológicos.

Esta dimensión resulta fundamental para asegurar que todos los aspectos organizacionales de la institución educativa se desarrollen de manera coherente y eficiente, contribuyendo al logro de los objetivos educativos y generando un entorno propicio para el desarrollo integral de los estudiantes y el bienestar de la comunidad educativa.

De igual forma, la UNESCO (2011), señala la dimensión administrativa de la siguiente manera:

En esta dimensión se incluyen acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje. Esta dimensión busca en todo momento conciliar los intereses individuales con los institucionales, de tal manera que se facilite la toma de decisiones que conlleve a acciones concretas para lograr los objetivos institucionales. Algunas acciones

concretas serán la administración del personal, desde el punto de vista laboral, asignación de funciones y evaluación de su desempeño; el mantenimiento y conservación de los bienes muebles e inmuebles; organización de la información y aspectos documentarios de la institución; elaboración de presupuestos y todo el manejo contable-financiero.

d. Dimensión Comunitaria

Lo comunitario se encarga de que las relaciones y participación de toda la comunidad educativa sea de manera activa y dinámica, esta dimensión no incluye a los miembros que forman parte de la institución, sino también a autoridades de la localidad, padres de familia y otros miembros. Siguiendo esta línea de ideas, esta dimensión se enfoca en que los estudiantes se involucren en actividades extracurriculares, participen en la toma de decisiones dentro de la escuela. Por otra parte, también la colaboración de padres de familia tanto en lo académico como en la participación de la gestión y el apoyo emocional

En el campo educativo, la dimensión comunitaria busca la participación activa de los padres de familia en la educación de sus hijos, como en el acompañamiento en el proceso de aprendizaje, participación en las reuniones escolares y el apoyo a la construcción de valores. Además, promueve la solidaridad, el compromiso social y el desarrollo integral de los estudiantes, asegurando que la educación trascienda los espacios formales y se extienda a la interacción social, cultural y económica con la comunidad

De manera similar, la UNESCO (2011) teoriza la dimensión comunitaria de la siguiente forma:

Esta dimensión hace referencia al modo en el que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas. Asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria. También alude a las relaciones de la institución educativa con el entorno social e interinstitucional, considerando a los padres de familia y organizaciones de la comunidad, municipales, estatales, organizaciones civiles, eclesiales, etc. La participación de los mismos, debe responder a un objetivo que facilite establecer alianzas estratégicas para el mejoramiento de la calidad educativa. (p.37)

2.2.2 Compromiso organizacional

El compromiso organizacional hace referencia al nivel en que los empleados se sienten identificados, motivados y emocionalmente conectados con los objetivos, valores y misión de la organización. Implica un profundo sentido de lealtad y responsabilidad hacia la empresa, lo que motiva a los trabajadores a invertir su tiempo, esfuerzo y habilidades en el éxito organizacional. Un elevado compromiso organizacional se refleja en un mejor rendimiento, mayor productividad, mayor satisfacción laboral y una mayor retención del talento, ya que los empleados comprometidos están dispuestos a superar sus responsabilidades para contribuir al bienestar y al crecimiento de la organización.

Chiavenato (2006) enuncia que el compromiso organizacional es el vínculo emocional y la dedicación que siente una persona hacia su institución, es como querer quedarse en la organización, participando activamente para alcanzar las metas en común.

Según Porter, et al., (1974) reconocen el compromiso organizacional como qué tan identificado e involucrado se siente alguien con su empresa, esto se manifiesta en un fuerte deseo de seguir formando parte de la organización, en poner mucho empeño para que la empresa salga adelante, y en creer y aceptar los valores y objetivos de la misma, viéndola como algo valioso en sí mismo.

El compromiso organizacional es básicamente el vínculo afectivo hacia la institución, este sentimiento moldea la forma de actuar y pensar, da ganas de dar lo mejor de ti y te hace que uno lo piense dos veces antes de irte. Se ve como algo completo, donde el ambiente refleja armonía y tranquilidad todo lo que representa la organización, y que suele durar bastante tiempo.

Igualmente, Robbins (1999) citado en Inciarte (2022) refiere que el compromiso organizacional es la actitud que tomas en el trabajo, un estado emocional que te hace querer ser parte de la organización y te motiva a involucrarte con los objetivos que quieren alcanzar.

Del mismo modo, Steers (1977) “definió al compromiso como aquella fuerza que le permite a un individuo involucrarse con la institución donde labora” (p.46-56)

El compromiso organizacional se refiere a como los trabajadores se identifican con la misión, objetivos y valores de la institución educativa, de este modo, el compromiso organizacional permite la alineación con la visión de la empresa, la

ambigüedad en la organización y el éxito personal y profesional dentro de la organización. Se sabe que dentro de una organización los trabajadores se sienten más motivados cuando trabajan en equipo, generan un clima positivo, por lo que su compromiso es mayor.

Desde el punto de vista de Meyer y Allen (1991) el compromiso organizacional es algo que va más allá de simplemente "ir a trabajar", sino que también se refiere al estado mental las metas de los trabajadores están en sintonía con lo que la institución quiere lograr. Los autores mencionados fueron de los primeros en profundizar realmente sobre el tema, ya que investigaron cómo los empleados se conectan con su trabajo y cómo se involucran en la organización. En suma, analizaron cómo los empleados se identifican y participan dentro de su organización.

El compromiso organizacional está vinculado con el sentido de pertenencia, alineado con la visión y misión, debido a que un miembro de la comunidad educativa que se sienta identificado con los valores y objetivos de la organización está dispuesto a trabajar activamente para alcanzar los objetivos.

De este modo un trabajador comprometido se caracteriza por su entusiasmo, dedicación y apego a su trabajo, por lo que este compromiso se manifiesta en un deseo genuino de contribuir al éxito de la organización, invirtiendo su esfuerzo y sintiéndose conectado con el futuro de la misma. Además, es crucial que la organización valore a sus empleados y reconozca el impacto positivo de su trabajo.

Por último, Montoya (2014) apoya la perspectiva de Meyer y Allen, indicando que el compromiso organizacional se compone de tres elementos muy importantes: (a) un apego emocional o afectivo, (b) una evaluación de la necesidad de permanecer en la organización o compromiso de continuidad, y (c) un sentido de obligación hacia la organización o compromiso normativo.

El compromiso organizacional también se entiende como el grado de responsabilidad de un empleado con la empresa, el cual depende de diversos factores, como el trato recibido, los valores compartidos, entre otros. Establecer valores organizacionales claros en los colaboradores es fundamental, ya que contribuye a mejorar el nivel de productividad y a fortalecer el vínculo entre los empleados y la entidad.

2.2.2.1. Importancia del compromiso organizacional

Según Meyer y Allen (1997), el compromiso organizacional tiene varias importancias clave, entre las que se destacan:

La importancia del compromiso organizacional radica en que los empleados comprometidos tienen una mayor disposición para invertir tiempo, esfuerzo y energía en sus tareas, lo que mejora el rendimiento y la productividad de la organización. Además, el compromiso organizacional está relacionado con la satisfacción laboral, la retención de talento y la reducción de la rotación de personal. Los empleados comprometidos también son más propensos a actuar como defensores de la organización, contribuyendo positivamente a su reputación y éxito a largo plazo. Este tipo de compromiso puede ser un factor clave para el logro de los objetivos organizacionales, ya que promueve una cultura laboral sólida y un ambiente de trabajo positivo. (p.41)

También, Sauco (2014) expresa que el nivel de compromiso de un trabajador está directamente relacionado con su identificación con la organización. Por ello, es esencial que el trabajador conozca las metas de la organización y los valores que la sustentan, ya que estos elementos son fundamentales para fomentar el compromiso.

El compromiso organizacional no solo incrementa la eficiencia operativa, sino que también refuerza la cultura interna, creando un entorno laboral más estable, positivo y exitoso.

2.2.2.2. Características del compromiso organizacional

El compromiso organizacional tiene varias características clave que reflejan el vínculo emocional, psicológico y racional que un empleado establece con su organización. Algunas de las principales características son:

a. Identificación con la organización: Los empleados comprometidos se sienten plenamente identificados con los valores, misión y objetivos de la organización. Este vínculo les otorga un fuerte sentido de pertenencia y los motiva a contribuir al éxito colectivo de la empresa.

b. Lealtad: Los empleados comprometidos muestran lealtad hacia la organización, lo que se traduce en su disposición para permanecer en ella a largo plazo. Además, en muchos casos, se convierten en defensores de la empresa en diferentes contextos.

c. Motivación y esfuerzo: Se refiere a la disposición del tiempo y el esfuerzo, iniciativa proactiva, superación de obstáculos y la resiliencia, lo cual contribuye al desarrollo de una cultura organizacional de alto rendimientos.

d. Satisfacción laboral: El compromiso organizacional está estrechamente vinculado con la satisfacción laboral, es decir cuando los trabajadores se sienten comprometido con la misma visión los valores la organización y los objetivos, es probable que estén satisfechos.

e. Baja rotación: El compromiso organizacional reduce la probabilidad de que los empleados abandonen la organización. La lealtad y el sentido de pertenencia disminuyen las tasas de rotación laboral, lo cual beneficia a la empresa al reducir los costos asociados con la contratación y formación de nuevos empleados.

f. Adaptabilidad: Los empleados comprometidos son más receptivos y adaptables a los cambios dentro de la organización, ya que perciben que sus esfuerzos contribuirán al crecimiento y desarrollo a largo plazo de la empresa.

g. Productividad y desempeño: Los empleados comprometidos tienden a ser más productivos, ya que están alineados con los objetivos y valores de la organización, lo que les motiva a generar resultados de alta calidad.

h. Sentimiento de responsabilidad: Los empleados comprometidos asumen la responsabilidad de su propio desempeño y sienten que su éxito está estrechamente vinculado al éxito colectivo de la organización, por lo que trabajan activamente para mejorar los procesos y resultados.

Estas características reflejan cómo el compromiso organizacional influye en el comportamiento de los empleados y en el éxito a largo plazo de la organización.

2.2.2.3. Compromiso organizacional en docentes

El compromiso organizacional en los docentes hace referencia al nivel en que los profesores se identifican, se sienten motivados y emocionalmente conectados con la institución educativa en la que trabajan. Este compromiso impacta directamente en su actitud hacia el trabajo, su dedicación, su interacción con los estudiantes y su disposición a contribuir al logro de los objetivos educativos de la institución.

Gonzáles (1999) señala que la competencia profesional implica tanto un desempeño eficiente como un compromiso y responsabilidad por las consecuencias de las decisiones laborales. En el caso de los docentes, su labor en la institución educativa es fundamental para mantener la motivación ante los desafíos pedagógicos que surgen de la diversidad de estudiantes en el aula

Por ello, una actitud positiva del docente es muy importante para generar un ambiente de aprendizaje productivo y estimulante, puesto que, cuando el profesor evidencia entusiasmo y dedicación, no solo facilita el aprendizaje, sino que también inspira y motiva. Es importante el desarrollo de la actitud positiva, debido a que transmite entusiasmo, permite la formación integral de los educandos, creación de un entorno motivador, satisfacción personal de los alumnos. La labor del profesor no está únicamente centrada en impartir conocimiento, sino que también permite que los estudiantes sean capaces de tomar decisiones informadas y trabajar en equipo. Además, busca que los estudiantes sean críticos y capaces de proponer soluciones a los problemas que se les presenten.

En el documento denominado Marco del Buen Desempeño Docente realizado, por el Minedu (2012) manifiesta que este documento establece las expectativas acerca del desempeño docente y orienta su labor diaria, con el objetivo de mejorar continuamente dentro del salón de clases y en la institución educativa. Es así que en el documento dirige la práctica docente con el objetivo de brindar un buen servicio educativo.

De acuerdo con el Minedu (2012), el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente está estrechamente vinculado al compromiso del profesor; en este sentido, refiere a como el proceso y las prácticas definen la formación y el desarrollo de la comunidad profesional de los profesores; de esta forma involucra una reflexión organizada acerca de su labor pedagógica, de sí mismo y de sus compañeros de trabajo, el trabajo en equipo, la colaboración y la participación en diferentes talleres o actividades de desarrollo profesional. Esto involucra la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, así como el uso de información sobre la creación e implementación de políticas educativas en el contexto nacional y regional.

2.2.2.4. Determinantes del compromiso organizacional

Los principales determinantes del compromiso organizacional son:

a. Características personales demográficas del individuo: las características personales demográficas de un individuo son aquellos atributos que describen aspectos fundamentales sobre su identidad y contexto en el que se encuentra.

Álvarez (2008) destaca que la edad es un factor esencial que asegura la permanencia de un trabajador dentro de una organización; debido a que muchas personas con una trayectoria laboral prolongada consideran que sería agotador cambiar de empleo, ya que han desarrollado identificación con su organización. Además, el apoyo que la empresa ofrece al ámbito familiar de cada trabajador es un factor que influye en su decisión de permanencia.

Asimismo, existen otras características personales que también influyen en el compromiso organizacional.

Sexo y género: Se refiere tanto al sexo biológico (masculino, femenino) como al género (masculino, femenino u otros). Ambos aspectos pueden influir en la percepción que tiene un individuo sobre sí mismo y sobre su rol en diferentes contextos sociales, culturales y laborales.

Estado civil: Indica si la persona está soltera, casada, divorciada, viuda, entre otros. Este aspecto puede afectar su estabilidad emocional, las responsabilidades familiares y las decisiones económicas.

Nivel educativo: Representa el grado de estudios alcanzado por una persona, como primaria, secundaria, universidad, maestría, entre otros. Este factor es esencial para comprender las habilidades cognitivas de un individuo, su acceso a oportunidades laborales y su contexto cultural.

Ocupación o profesión: Es la actividad laboral que una persona desempeña, la cual tiene un grado significativo de influencia sobre su situación económica, su crecimiento personal y la satisfacción de sus necesidades personales, profesionales y sociales.

Ingresos o nivel económico: Refleja el poder adquisitivo de un individuo y su acceso a recursos, lo cual puede influir en su estilo de vida y decisiones de consumo.

Origen geográfico: Se trata del lugar de nacimiento o procedencia de una persona, así como su pertenencia a un determinado grupo cultural. Estos factores, de cierta forma, influyen en sus valores, creencias y forma de percibir las diferentes situaciones dentro de la organización.

Religión: La inclinación hacia alguna religión puede influir en el comportamiento de una persona, así como en la formación de sus valores y decisiones personales, que afectan su forma de vivir y las interacciones con los demás.

Experiencias y/o apreciaciones de su ámbito laboral: Son las vivencias, interacciones y percepciones que un trabajador tiene sobre su entorno laboral, las cuales incluyen la relación con los miembros de la organización, el ambiente laboral, el reconocimiento que recibe, las oportunidades y los desafíos que enfrenta. Por lo que, la forma en que una persona valora estos factores tendrá influencia en su motivación y compromiso con la organización. Desde el punto de vista de Álvarez (2008) cuando un empleado percibe que su sueldo cumple sus expectativas y siente que disfruta su entorno laboral, siente mayor satisfacción, lo que ayuda a mejorar su desempeño, crecimiento profesional y estabilidad laboral.

2.2.2.5. Características del puesto y condiciones laborales:

Se refiere a los aspectos relacionados con el trabajo específico que una persona desempeña y las condiciones en las que lo realiza. Las características del puesto incluyen las responsabilidades, tareas, autonomía, nivel de autoridad y las expectativas que se tienen del trabajador. Las condiciones laborales abarcan factores como el horario de trabajo, el ambiente físico y social, la seguridad en el trabajo, los beneficios ofrecidos, el salario y las oportunidades de crecimiento profesional. Estos factores son fundamentales para la satisfacción y motivación del empleado, y tienen un impacto directo en su compromiso organizacional.

De igual forma, Álvarez (2008) sostiene que los puestos de trabajo que tienen mayor significancia en la organización suelen ofrecer mejores salarios, lo que ayuda a reforzar el compromiso y dedicación del empleado hacia la organización en donde trabaja.

2.2.2.6. Dimensiones de compromiso organizacional

a. Compromiso afectivo

El compromiso afectivo es el vínculo emocional que un empleado desarrolla con su organización. Se caracteriza por el deseo de pertenecer y contribuir al éxito de la institución, impulsado por una conexión genuina con su misión, valores y objetivos. Los empleados con un alto nivel de compromiso afectivo están motivados por su satisfacción personal en el trabajo, el reconocimiento recibido y el bienestar que experimentan dentro de la organización. Este tipo de compromiso es el más profundo, ya que los trabajadores

se sienten profundamente involucrados en el éxito de la organización y están dispuestos a realizar esfuerzos adicionales para alcanzarlo.

Además, el compromiso afectivo es aquel que se basa en el deseo de permanecer en la empresa, desarrollándose por medio de los lazos emocionales que los empleados construyen en su entorno laboral. En otras palabras, los trabajadores sienten un vínculo afectivo con la organización porque encuentran satisfacción en su trabajo, ya sea en el aspecto psicológico, económico y profesional, logrando su permanencia por un tiempo prolongado.

b. Compromiso de continuidad

Se refiere al tipo de vinculación que un empleado tiene con su organización debido a los costos percibidos de dejarla, ya sea en términos materiales, emocionales o sociales. Este compromiso está basado en la necesidad de permanecer en la empresa, más que en el deseo de hacerlo. Los empleados con compromiso de continuidad suelen sentirse atados a la organización por factores como la estabilidad laboral, los beneficios, la seguridad económica o las dificultades para encontrar otro empleo. Aunque no necesariamente están emocionalmente comprometidos con la misión o los valores de la organización, continúan trabajando allí porque perciben que las consecuencias de irse serían demasiado costosas o difíciles de manejar.

Por otra parte, Montoya (2014) plantea que el compromiso con una organización surge cuando un trabajador es consciente de las consecuencias que implicaría dejar su trabajo, ya sean financieros, físicos o emocionales, además de considerar sus pocas o nulas opciones laborales fuera de su actual empleo. En tal sentido, el trabajador desarrolla un vínculo laboral debido a su inversión de tiempo y esfuerzo en ella, que al renunciar dejaría atrás.

c. Compromiso normativo

Se refiere al vínculo que un empleado establece con su organización basado en el sentido de obligación y responsabilidad moral de permanecer en ella. Este tipo de compromiso surge cuando los empleados sienten que deben quedarse en la empresa por razones éticas, como la lealtad, el respeto por los acuerdos laborales o el deseo de cumplir con las expectativas de la organización y sus colegas. A diferencia del compromiso afectivo, que está basado en la conexión emocional, el compromiso normativo está más relacionado con las normas sociales y personales que dictan que "es lo correcto" continuar en la organización, incluso si el empleado no tiene una fuerte motivación emocional o personal para hacerlo.

Desde el punto de vista de Montoya (2014) el compromiso normativo abarca el deber de lealtad, reflejadas en un sentido de moral, debido a que el trabajador toma conciencia de los beneficios que ha recibido en su trabajo, no solo en la parte económica sino en su formación profesional. Por ende, se crea un sentido de correspondencia hacia la organización, logrando el compromiso laboral, para lograr su permanencia.

2.3. Bases conceptuales

Gestión. Es un proceso que abarca momentos en los que se planifica, organiza, dirige y controla los recursos en una determinada organización, para alcanzar la misión y visión de forma óptima. Además, se trata de tomar decisiones relacionadas con estrategias para, establecer planes de acción y evaluar los resultados para garantizar el éxito y el desarrollo sostenible de la entidad. La gestión es esencial en diversos contextos, desde empresas hasta instituciones educativas y proyectos sociales, y se fundamenta en principios clave como liderazgo, comunicación efectiva, toma de decisiones y resolución de problemas.

Gestión educativa. La gestión educativa es un conjunto de acciones, procesos y toma de decisiones estratégicas destinadas a la planificación, estructuración, dirección y control de los recursos dentro de cierta institución educativa, para alcanzar una educación de calidad. La gestión educativa abarca áreas clave como la dirección pedagógica, la administración de recursos, la planificación curricular, la evaluación del desempeño y el fortalecimiento de la comunidad educativa.

Compromiso organizacional. El compromiso organizacional se refiere al nivel de identificación e involucramiento de un individuo con una determinada organización. En otras palabras, es el grado en que una persona se siente comprometida con la organización, lo que influye directamente en su desempeño y bienestar dentro de la misma.

Dimensión afectiva. Son los lazos que se forman con la organización, el cual está relacionado a la satisfacción de las necesidades, expectativas y motivación de las personas que conforman la organización.

Dimensión normativa. Se trata de un sentido de deber o lealtad, ya que la organización ha brindado ciertas oportunidades, como la estabilidad laboral, crecimiento personal y profesional.

Dimensión continua. Es la conciencia que se tiene sobre el tiempo y empeño invertido en el desarrollo de la organización, así como los riesgos que asumiría en caso de abandonarla, lo que incide en su permanencia

III. METODOLOGÍA

3.1. Formulación de Hipótesis

Hipótesis general:

Existe relación significativa entre gestión educativa y compromiso organizacional en las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo 2024.

Hipótesis específicas:

Existe relación significativa entre gestión educativa y compromiso afectivo en las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo.

Existe relación significativa entre gestión educativa y compromiso de continuidad en las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo.

Existe relación significativa entre gestión educativa y compromiso normativo en las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo.

3.2. Variables

V1: Gestión educativa

V2: Compromiso organizacional

3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1: Gestión educativa	La gestión educativa es una función orientada a forjar y sostener en las instituciones educativas, las estructuras pedagógicas y administrativas, a través de un proceso democrático, equitativo y participativo, con la finalidad de desarrollar en los estudiantes aprendizajes significativos, a través de la labor docente de calidad (Gómez & Macedo, 2010).	Para la recopilación de la información, sobre la variable gestión educativa, se hará uso de un cuestionario que mida las dimensiones pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria.	Pedagógica	Planificación, evaluación Desarrollo de prácticas pedagógicas	Ordinal: Deficiente Regular Bueno Muy bueno
			Institucional	Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes. Formas cómo se organiza la institución.	
			Administrativa	Manejo de recursos económicos, materiales, humanos. Cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones	
			Comunitaria	Relaciones de la escuela con el entorno. Relación con padres y madres de familia	
V2: Compromiso organizacional	El compromiso organizacional es el estado psicológico que presentan los trabajadores respecto a su institución; es un proceso a través del cual se integran las metas personales y los objetivos de la institución. Es decir, es el grado de participación e identificación de los trabajadores con sus respectivas instituciones en el que se desenvuelven laboralmente (Meyer y Allen, 1991).	Para la recopilación de la información sobre la variable compromiso organizacional, se hará uso de un cuestionario elaborado en base a las dimensiones afectiva, de	Compromiso afectivo	Relaciones interpersonales Identidad Autorrealización	Ordinal: Totalmente de acuerdo De acuerdo Neutro En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
			Compromiso de continuidad	Estímulo frente a las dificultades Satisfacción laboral Reconocimiento	
			Compromiso normativo	Organización de en equipo Espíritu de trabajo Objetivos comunes	

		continuidad y normativa.			
--	--	-----------------------------	--	--	--

3.4. Tipo y Nivel de investigación

El tipo de investigación al que pertenece es el básico. Al respecto, Cerda (2011) precisa que “La investigación básica analiza propiedades, estructuras y relaciones con el objeto de formular y contrastar hipótesis, teorías o leyes” (p.106).

Asimismo, el nivel de investigación en el que se cristalizó corresponde al correlacional, que de acuerdo a Dankhe (1986), es un método que investiga la existencia de una relación entre las variables en un estudio, sin manipular sus variables con la finalidad de predecir o entender cómo es que se asocian o relacionan las variables en un contexto natural.

3.5. Método

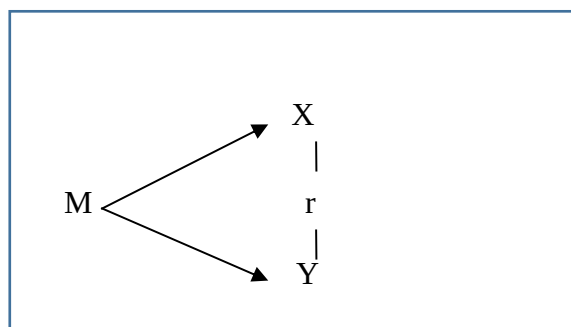
La investigación se concreta haciendo uso de los siguientes métodos:

Método hipotético deductivo. Se trata de un método que inicia de una hipótesis, posible respuesta a un problema, para luego aceptarla o refutarla por medio de un análisis e investigación profunda, logrando obtener conclusiones que puedan evidenciarse en la realidad, para llegar a determinarlas como teorías.

Método de análisis síntesis. Es un método que busca dividir un problema y analizarlo en partes, tanto sus cualidades, causas, posibles efectos, entre otros. Además, la síntesis se refiere a reunir las partes del problema dividido, para examinarlo desde un punto de vista generalizado, de manera que se logre desvelar las relaciones de forma general entre las variables. (Quispe, 2012).

3.6. Diseño de investigación

El diseño que se empleó en la presente investigación es el no experimental-transversal-correlacional. Respecto a dicho diseño, Hernández y Mendoza (2018) consideran que son importantes para lograr relacionar dos o más variables en una investigación determinada, el cual puede realizarse con objetivos correlacionales o en búsqueda de relación sobre la causa y efecto en las variables. (p 178). El esquema es el siguiente:



Dónde:

M : representa a la muestra de estudio.

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

Población. Ríos (2017) manifiesta que la población es la cantidad total de un grupo de personas, elementos o casos a estudiar, y se establece por medio de las características que comparten. En la investigación que se pretende realizar la población está conformada por 158 docentes de las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo.

Muestra. Para Abero, et al. (2015) se refiere a una parte extraída de la población, la cual será estudiada en sí; por ello de representar a la población, teniendo las características similares para llegar a generalizar adecuadamente. En la investigación la muestra está conformada por 120 docentes de las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo.

Técnica muestral. En la investigación científica existen diversas técnicas que permiten determinar la muestra en la que se investigará. Por la particularidad del tema y el objetivo de investigación, en esta se determinó el uso de la técnica no probabilística e intencional, debido a que la población es relativamente pequeña y es posible que esta pueda ser encuestada en su conjunto.

3.8. Técnicas e instrumentos

Para la obtención de los datos se hizo uso de las siguientes técnicas e instrumentos:

3.8.1. Técnica

En el desarrollo de la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta. Al respecto McMillan y Schumacher (2007) precisa que “Las encuestas se emplean para conocer las actitudes, las creencias, los valores, las características demográficas, los comportamientos, las opiniones, los hábitos, los deseos y las ideas las personas; además de conseguir otro tipo de información” (p.292).

3.8.2. Instrumento:

Durante el desarrollo de la investigación se utilizó como instrumento el cuestionario. Estos instrumentos “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” (Quispe, 2012, p.97.).

3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos

3.9.1. Validez del instrumento

El rigor científico de la investigación exige que los instrumentos hayan sido sometidos a un proceso de validez de contenido. En razón a ello, los instrumentos utilizados fueron sometidos a la opinión de expertos, quienes concluida en el levantamiento de las diferentes observaciones valoraron los instrumentos de la siguiente manera:

N°	Expertos	CGE	CCO
1	Dr. Luis Lucio Rojas Tello	83	95
2	Dr. Erik Arthur Gutiérrez García	91	96
3	Dra. Guido Alfonso Pérez Sáez	98	98
Promedio de validez		91	96

El análisis de los resultados valorados por los expertos muestra un promedio de 91% de validez del Cuestionario sobre gestión educativa (CGE), y un promedio de 96% de validez del instrumento sobre el compromiso organizacional (CCO).

3.9.1. Confiabilidad de instrumento

La confiabilidad es un procedimiento elemental en la realización de un trabajo de investigación, debido a que busca determinar el nivel de confiabilidad que presentan los instrumentos, para ello, en esta investigación se sometieron los instrumentos a una prueba piloto, conformada por 15 docentes, y que posteriormente estos valores fueron procesados mediante la prueba Alpha de Cronbach, teniendo como resultado el siguiente:

N°	Instrumentos	Alpha de Cronbach	Número de elementos
1	Cuestionario sobre gestión educativa	934	30
2	Cuestionario sobre compromiso organizacional	954	30

Los instrumentos relacionados con la gestión educativa y el compromiso organizacional, fueron sometidos a la prueba de fiabilidad mediante la prueba Alpha de Cronbach. El resultado permite comprobar que el Cuestionario sobre gestión educativa presenta un 0,934 de confiabilidad, el instrumento sobre el compromiso organizacional presenta un 0,954 de confiabilidad, resultados que permite afirmar que los instrumentos son confiables.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

El procesamiento de los datos, una vez concluida la recopilación de la información, se concretó de la siguiente manera:

- Tabulación de los datos de acuerdo a los objetivos del estudio
- Uso del paquete estadístico SPSS versión 25
- Procesamiento de datos desde el punto de vista descriptivo, recurriendo para ello a las tablas de contingencia.
- Procesamiento de datos desde el punto de vista inferencial, en el que inicialmente se realizó la prueba de normalidad mediante la prueba Alpha de Cronbach
- Procesamiento de la prueba de hipótesis a través del uso de la prueba Tau b de Kendall.

3.11. Aspectos éticos

La ética en el campo de la investigación exige el respeto de los requerimientos básicos de respeto al derecho de autor, la solicitud de autorización para la correspondiente ejecución de la investigación, así como la confidencialidad sobre la identidad de los participantes en la investigación. En ese sentido, todos estos requerimientos básicos fueron cumplidos por lo que se considera que la investigación respeta los aspectos elementales de la ética.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Gestión educativa y compromiso organizacional en las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene

			Compromiso			
			Deficiente	Regular	Buena	Total
Gestión	Deficiente	Recuento	12	9	0	21
		% del total	10,0%	7,5%	0,0%	17,5%
	Regular	Recuento	16	26	11	53
		% del total	13,3%	21,7%	9,2%	44,2%
	Buena	Recuento	0	12	34	46
		% del total	0,0%	10,0%	28,3%	38,3%
Total		Recuento	28	47	45	120
		% del total	23,3%	39,2%	37,5%	100,0%

Fuente: Data obtenida a través de cuestionarios

Al observar los datos recabados mediante los cuestionarios se tiene que el numero mayoritario de docentes que corresponde al 44,2%, considera que la gestión educativa es regular en sus centros escolares. De igual forma, se tiene que el número mayoritario de maestros, que corresponde al 39,2%, muestran un regular compromiso organizacional. estos resultados permiten sostener que la regular gestión educativa se encuentra relacionada con el regular compromiso organizacional.

Tabla 2

Gestión educativa y compromiso afectivo en las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene

			Afectivo			
			Deficiente	Regular	Buena	Total
Gestión	Deficiente	Recuento	11	9	1	21
		% del total	9,2%	7,5%	0,8%	17,5%
	Regular	Recuento	10	31	12	53
		% del total	8,3%	25,8%	10,0%	44,2%
	Buena	Recuento	1	10	35	46
		% del total	0,8%	8,3%	29,2%	38,3%
Total	Recuento	22	50	48	120	
	% del total	18,3%	41,7%	40,0%	100,0%	

Fuente: Data obtenida a través de cuestionarios

Al visualizar los datos recabados mediante los cuestionarios se tiene que el número mayoritario de docentes que corresponde al 44,2%, considera que la gestión educativa es regular en sus centros escolares. Asimismo, se tiene que el número mayoritario de maestros, que corresponde al 41.7%, muestran un regular compromiso afectivo. Estos resultados permiten sostener que la regular gestión educativa se encuentra relacionada con el regular compromiso afectivo de los maestros.

Tabla 3

Gestión educativa y compromiso de continuidad en las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene

			Continuidad			
			Deficiente	Regular	Buena	Total
Gestión	Deficiente	Recuento	12	0	9	21
		% del total	10,0%	0,0%	7,5%	17,5%
	Regular	Recuento	19	12	22	53
		% del total	15,8%	10,0%	18,3%	44,2%
	Buena	Recuento	0	35	11	46
		% del total	0,0%	29,2%	9,2%	38,3%
Total	Recuento	31	47	42	120	
	% del total	25,8%	39,2%	35,0%	100,0%	

Fuente: Data obtenida a través de cuestionarios

Al analizar los datos recabados mediante los cuestionarios se tiene que el número mayoritario de docentes que corresponde al 44,2%, considera que la gestión educativa es regular en sus centros escolares. De igual modo, se tiene que el número mayoritario de maestros, que corresponde al 39.2%, muestran un regular compromiso de continuidad. Estos resultados permiten sostener que la regular gestión educativa se encuentra relacionada con el regular compromiso de continuidad de los docentes.

Tabla 4

Gestión educativa y compromiso normativo en las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene

				Normativo			
				Deficiente	Regular	Buena	Total
Gestión	Deficiente	Recuento	10	11	0	21	
		% del total	8,3%	9,2%	0,0%	17,5%	
	Regular	Recuento	9	33	11	53	
		% del total	7,5%	27,5%	9,2%	44,2%	
	Buena	Recuento	0	14	32	46	
		% del total	0,0%	11,7%	26,7%	38,3%	
Total		Recuento	19	58	43	120	
		% del total	15,8%	48,3%	35,8%	100,0%	

Fuente: Data obtenida a través de cuestionarios

Al observar los datos recabados mediante los cuestionarios se tiene que el numero mayoritario de docentes que corresponde al 44,2%, considera que la gestión educativa es regular en sus centros escolares. De igual forma, se tiene que el número mayoritario de maestros, que corresponde al 48,3%, muestran un regular compromiso normativo. Estos resultados permiten sostener que la regular gestión educativa se encuentra relacionada con el regular compromiso normativo en los maestros.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 5

Resultados de prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Afectivo	,257	120	,000
Continuidad	,253	120	,000
Normativo	,255	120	,000
Compromiso	,242	120	,000
Gestión	,247	120	,000

Fuente: Data obtenida a través de cuestionarios

En la tabla se tiene resultados de la prueba de normalidad, hallada mediante el estadígrafo Kolmogorov – Smirnov. Estos resultados muestran que no existe normalidad

en los datos procesados, debido al valor obtenido de $0,000 < 0,05$ en todas las variables y dimensiones. Razón por el que se determina hacer uso de la prueba Tau-b de Kendall para los hallazgos de las hipótesis.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

Sistema de hipótesis

Ho: $r_{xy} \neq 0$; No existe relación entre X e Y

H1: $r_{xy} = 0$; Existe relación entre X e Y

Tabla 6

Resultados de prueba de hipótesis general sobre gestión educativa y compromiso organizacional

Satisfacción laboral	Tau-b de Kendall		Autoeficacia docente
	Valor		0.596
	Sig.		0.000
	N		120

Al analizar la información hallada mediante el estadístico no paramétrica Tau-b de Kendall, se visualiza que este reveló la existencia de una relación significativa y positiva entre la gestión educativa y el compromiso organizacional, debido a que el valor de $T_b=0,596$ y $p=0,000 < 0,05$, investigada en una muestra de 120 maestros. Esto significa que el valor del coeficiente presenta una relación de magnitud moderada, lo que permite afirmar que los maestros que presentan mayores niveles de gestión educativa tienden a expresar niveles mayores de compromiso organizacional en su institución educativa. Por otro lado, el nivel de significancia que es muy reducido, permite afirmar que la relación obtenida no es fruto del azar, al contrario, evidencia la presencia de una relación estadísticamente consistente y significativa entre las variables investigadas.

4.2.3. Prueba de primera hipótesis específica

Ho: $r_{xy} \neq 0$; No existe relación entre X e Y

H1: $r_{xy} = 0$; Existe relación entre X e Y

Tabla 7*Resultados de prueba de hipótesis sobre gestión educativa y compromiso afectivo*

au-b de Kendall		Autoeficacia docente
Satisfacción laboral	Valor	0.576
	Sig.	0.000
	N	120

La información hallada mediante el estadístico no paramétrica Tau-b de Kendall, revela la existencia de una relación significativa y positiva entre la gestión educativa y el compromiso afectivo, debido a que el valor de $T_b=0,576$ y $p=0,000<0,05$, investigada en una muestra de 120 maestros. El análisis permite afirmar que el valor del coeficiente presenta una relación de magnitud moderada, lo que hace posible afirmar que los maestros que presentan mayores niveles de gestión educativa tienden a expresar niveles mayores de compromiso afectivo en su institución educativa. De igual modo, el nivel de significancia hallado, que es muy reducido, permite afirmar que la relación obtenida no es fruto del azar, al contrario, evidencia la presencia de una relación estadísticamente consistente y significativa entre las variables estudiadas.

4.2.4. Prueba de segunda hipótesis específica

$H_0: r_{xy} \neq 0$; No existe relación entre X e Y

$H_1: r_{xy} = 0$; Existe relación entre X e Y

Tabla 8*Resultados de prueba de hipótesis sobre gestión educativa y compromiso de continuidad*

au-b de Kendall		Autoeficacia docente
Satisfacción laboral	Valor	0.589
	Sig.	0.000
	N	120

Los hallazgos obtenidos mediante el estadístico no paramétrica Tau-b de Kendall, revela la existencia de una relación significativa y positiva entre la gestión educativa y el compromiso de continuidad, debido a que el valor de $T_b=0,589$ y $p=0,000<0,05$, investigada en una muestra de 120 maestros. Esto significa que el valor del coeficiente presenta una relación de magnitud moderada, lo que permite afirmar que los maestros que presentan mayores niveles de gestión educativa tienden a expresar niveles mayores de compromiso de continuidad en su institución educativa. Por otro

lado, el nivel de significancia que es muy reducido, permite afirmar que la relación obtenida no es fruto del azar, al contrario, evidencia la presencia de una relación estadísticamente consistente y significativa entre las variables investigadas.

4.2.5. Prueba de tercera hipótesis específica

Ho: $r_{xy} \neq 0$; No existe relación entre X e Y

H1: $r_{xy} = 0$; Existe relación entre X e Y

Tabla 9

Resultados de prueba de hipótesis sobre gestión educativa y compromiso normativo

au-b de Kendall		Autoeficacia docente
Satisfacción laboral	Valor	0.580
	Sig.	0.000
	N	120

Al analizar la información hallada mediante el estadístico no paramétrica Tau-b de Kendall, se visualiza que este reveló la existencia de una relación significativa y positiva entre la gestión educativa y el compromiso normativo, debido a que el valor de $T_b=0,580$ y $p=0,000<0,05$, investigada en una muestra de 120 maestros. Esto significa que el valor del coeficiente presenta una relación de magnitud moderada, lo que permite afirmar que los maestros que presentan mayores niveles de gestión educativa tienden a expresar niveles mayores de compromiso normativo en su institución educativa. Por otro lado, el nivel de significancia que es muy reducido, permite afirmar que la relación obtenida no es fruto del azar, al contrario, evidencia la presencia de una relación estadísticamente consistente y significativa entre las variables estudiadas.

4.3. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en la investigación muestran la existencia de una moderada y significativa relación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional, resultado que se evidencia a través del coeficiente Tau-b de Kendall que presenta un valor de $T_b=0,596$ y un umbral de significancia de $p=0,000 < 0,05$, investigada en una muestra constituida por 120 maestros del distrito de Vizcatan del Ene, hallazgo que corrobora la hipótesis formulada, que afirmaba la presencia de una relación entre las variables estudiadas.

Desde el campo teórico, los hallazgos son coincidentes con la afirmación realizada por Robbins y Coulter (2018), quienes sostienen que una eficaz gestión educativa, sustentada en la planificación, dirección, organización y control, influye de manera directa en el compromiso que los integrantes de una institución expresan hacia las metas institucionales. En esa línea, cuando los maestros perciben que la gestión es participativa, transparente y encaminada al desarrollo educativo, su grado de responsabilidad, identidad y sentido de pertenencia hacia la institución tiende a crecer mucho más.

Asimismo, los hallazgos obtenidos muestran un valor del coeficiente ($T_b=0,576$; $p=0,000<0,05$) que representa la presencia de un nivel de moderada correlación entre las variables gestión educativa y compromiso afectivo; resultado que sugiere que la mejora en la gestión educativa se encuentra vinculada a un mayor nivel de compromiso afectivo de parte de los maestros. Similar resultado se obtuvo respecto la relación entre gestión educativa y compromiso de continuidad en la que se observa un valor del coeficiente ($T_b=0,576$; $p=0,000<0,05$) que representa la presencia de un nivel de moderada correlación entre las variables estudiadas; resultado que sugiere que la mejora en la gestión educativa se encuentra vinculada a un mayor nivel de compromiso de continuidad de parte de los maestros. Asimismo, los hallazgos obtenidos muestran un valor del coeficiente ($T_b=0,580$; $p=0,000<0,05$) que representa la presencia de un nivel de moderada correlación entre las variables estudiadas; resultado que sugiere que la mejora en la gestión educativa se encuentra vinculada a un mayor nivel de compromiso normativo de parte de los maestros.

Los resultados expuestos son coincidentes con los hallado por Moreno (2024) quien comprobó que existe una correlación positiva y significativa entre las variables estudiadas, gestión directiva y compromiso organizacional, con un valor de $r= 0.812$; por lo tanto, ambas variables deben ser atendidas para lograr el desarrollo óptimo de la institución educativa. En la misma tendencia, Maldonado et al. (2014) en la investigación realizada concluye que un porcentaje significativo de docentes reflejó su compromiso organizacional en el nivel medio, tanto en las dimensiones afectivo, normativo como en la de continuidad, demostrando la existencia de un ambiente adecuado de trabajo, pero con algunas necesidades de mejora.

Al respecto, estudios realizados por Chiavenato (2017) consideran que la gestión educativa que toma como eje central a las personas, que prioriza la interrelación personal, el liderazgo pedagógico y la valoración profesional, consolida las

interrelaciones afectivas, de continuidad y normativas con la organización. En ese sentido, los logros obtenidos en el presente trabajo de investigación respaldan esa tendencia, al corroborar que la mejora en la gestión educativa se relaciona con el nivel más alto de compromiso organizacional.

Sin embargo, los hallazgos realizados muestran la presencia de una relación moderada, resultado que sugiere que, si bien la gestión educativa es un elemento de mucha importancia, no es la única variable que influye en el compromiso organizacional, por lo que otros factores como las condiciones laborales de trabajo, la cultura organizacional, el desarrollo profesional, entre otros, podrían estar incidiendo de manera relevante, elementos que se constituyen en oportunidades para seguir desarrollando futuras investigaciones desde una perspectiva multicausal del compromiso organizacional en instituciones educativas.

Asimismo, es de mucha importancia considerar el contexto en el que se realizó la investigación, instituciones educativas con realidades sociales y administrativas diversas, podrían haber influido en la percepción de los maestros en relación a la gestión y el compromiso organizacional y sus dimensiones. En ese sentido, la relación moderada que se halló en la presente investigación, reafirma la necesidad de consolidar la gestión educativa desde una perspectiva humana y participativa como elemento fundamental que permita persuadir y fomentar la participación dinámica de los maestros para el logro de las metas y valores institucionales.

CONCLUSIONES

1. Teniendo como base los resultados estadísticos hallados a través del coeficiente Tau-b de Kendall, se arriba a la conclusión que existe una positiva y significativa relación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional de los maestros. Los hallazgos obtenidos muestran un valor del coeficiente ($T_b=0,596$) que representa la presencia de un nivel de moderada correlación entre las variables estudiadas; resultado que sugiere que la mejora en la gestión educativa se encuentra vinculada a un mayor nivel de compromiso de parte de los maestros. La relación afirmada fue estadísticamente significativa ($p=0,000<0,05$), lo que permite aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.
2. A partir de los resultados estadísticos hallados a través del coeficiente Tau-b de Kendall, se arriba a la conclusión que existe una positiva y significativa relación entre la gestión educativa y el compromiso afectivo de los maestros. Los hallazgos obtenidos muestran un valor del coeficiente ($T_b=0,576$) que representa la presencia de un nivel de moderada correlación entre las variables estudiadas; resultado que sugiere que la mejora en la gestión educativa se encuentra vinculada a un mayor nivel de compromiso afectivo de parte de los maestros. La relación afirmada fue estadísticamente significativa ($p=0,000<0,05$), lo que permite aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.
3. Teniendo como base los resultados estadísticos hallados a través del coeficiente Tau-b de Kendall, se arriba a la conclusión que existe una positiva y significativa relación entre la gestión educativa y el compromiso normativo de los maestros. Los hallazgos obtenidos muestran un valor del coeficiente ($T_b=0,576$) que representa la presencia de un nivel de moderada correlación entre las variables estudiadas; resultado que sugiere que la mejora en la gestión educativa se encuentra vinculada a un mayor nivel de compromiso de continuidad de parte de los maestros. La relación afirmada fue estadísticamente significativa ($p=0,000<0,05$), lo que permite aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.

4. El análisis de la información estadística hallada a través del coeficiente Tau-b de Kendall, se arriba a la conclusión que existe una positiva y significativa relación entre la gestión educativa y el compromiso normativo de los maestros. Los hallazgos obtenidos muestran un valor del coeficiente ($T_b=0,580$) que representa la presencia de un nivel de moderada correlación entre las variables estudiadas; resultado que sugiere que la mejora en la gestión educativa se encuentra vinculada a un mayor nivel de compromiso normativo de parte de los maestros. La relación afirmada fue estadísticamente significativa ($p=0,000<0,05$), lo que permite aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.

RECOMENDACIONES

1. Al director de la UGEL Río Ene Mantaro, establecer espacios orientados al fortalecimiento de la gestión educativa, en convenio con instituciones de formación superior que garanticen el desarrollo profesional de los directivos de las instituciones educativas.
2. A los maestros de las instituciones educativas del distrito de Vizcatan del Ene, fortalecer su compromiso organizacional, expresada en su compromiso afectivo, de continuidad y normativo en las instituciones educativas de su desempeño profesional.
3. A los investigadores enmarcado en la línea de investigación, teniendo en cuenta los resultados hallados en el presente trabajo, realizar investigaciones multi casuales que permita proponer alternativas de solución a los problemas determinados en la investigación.

REFERENCIAS

- Álvarez, L.I. (2008), Determinantes del compromiso organizacional, artículo. DIALNET.
- Alvarado, J. (2018). Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la red 02 -Puente Piedra, 2018. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Recuperado de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10434>
- Abero, L., Berardi, L., Capocasale, A., García Montejó, S., & Rojas Soriano, R. (2015). Investigación educativa: Abriendo puertas al conocimiento. CLACSO. https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20151104031035/Investigacion_educativa.pdf
- Beltrán, F. (2007). Política versus gestión escolar. En Revista Novedades Educativas. Vol. 18.
- Bass, B. (1985) Leadership and Performance Beyond Expectations. New York: The Free Press.
- Banco Mundial. (2022). *Diagnóstico educativo en América Latina*. Recuperado de <https://www.bancomundial.org>
- Carrasco, S. (2002) Gestión educativa y calidad de formación profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA. Tesis de Maestría, UNMSM. Lima. Choque.
- Choque, J. (2005) Gerencia educativa. Lima: Edit. Edimad.
- Castro, F. (2005) Gestión curricular: Una nueva mirada sobre el currículum y la institución educativa. En Horizontes Educativos, Vol. 10 (1), p. 13 – 25. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=97917573002>
- Cerda Gutiérrez, H. (2011). Los elementos de la investigación: Cómo reconocerlos, diseñarlos y construirlos. Editorial Magisterio
- COREFO (2012) Capacitación anual: Cómo elaborar instrumentos de Gestión Institucional inclusivos? Directores.
- Chiavenato, I. (2009). Introducción a la Teoría General de la administración (7.^a ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración (3^a ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Introducción a la teoría general de la administración* (8.^a ed.). McGraw-Hill Education.
- Dankhe, G. L. (1986). Investigación y comunicación. En C. Fernández-Collado & G. L. Dankhe (Comps.), La comunicación humana: ciencia social (pp. 385–454). McGraw-Hill.

- Farfán Pimentel, J. F. (2015). *Gestión educativa*. Lima.
- Fullan, M. (2001). *Leadership for Change*. En K. Leithwood, J. Chapman, D. Corson, P. Hallinger y A. Hart (Eds.), *International Handbook of Educational Leadership and Administration* (pp. 701-722). Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Flores, E. (2020). *Gestión educativa y compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la UGEL 06, Ate, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/149303>
- Fullan, M. (2002). El significado del cambio educativo: un cuarto de siglo de aprendizaje. *Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado*, 6(1-2), 1-14. Recuperado de <https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/41935/23925>
- González, M. (1999). Qué significa ser un profesional competente. *Revista Latinoamericana de Educación*, 22 (1), 45-53. Recuperado de: http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/46791313/Que_significa_ser_un_profesional_competente.PDF?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1486071881&Signature=ki%2Fi1SL8r0RPfC4FZj8QfiGVcds%3D&response-content-type=application/pdf.
- Hargreaves, A. (1994). *Profesorado, cultura y post modernidad*. 3ª edición Madrid: Morata
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education
- IPEBA (2011). *Matriz de Evaluación para la acreditación de la calidad de la Gestión Educativa de Instituciones de Educación Básica Regular. Diversidad como punto de partida, diversidad y calidad educativa con equidad como llegada*. Recuperado de http://www.ipeba.gob.pe/images/stories/MATRIZ_DE_EVALUACION_PARA_A_CREDITACION_3.pdf
- Ivancevich, M. et al. (1996). *Gestión, calidad y competitividad*. Bogotá: IRWIN.
- Inciarte, A. (2022). *Planificación y orientación de los procesos pedagógicos departamento de humanidades* [PowerPoint slides]. Aula Virtual Universidad de la Costa, Colombia. <https://eduvirtual.cuc.edu.co/moodle>.
- Linares, M. (2006) *Gestión de la calidad total educativa en el Perú*. Lima.
- Martínez, C. (2015). *Gestiopolis, Ensayo*. Recuperado el 23 de Setiembre de 2017, de <https://www.gestiopolis.com/concepto-de-gestion-educativaensayo/>
- McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2007). *Investigación educativa: Una introducción conceptual* (5.ª ed.). Pearson Educación
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and*

- application. London: Sage publications. 1, (1), 41-60. Recuperado de <https://www.amazon.de/Commitment-Workplace-Application>
- Montoya, E. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/581494>
- Mora, J. (1999). Transformación y gestión curricular. Antioquia: Universidad de Antioquia.
- Ministerio de educación (2012) Marco del Buen desempeño directivo.
- Ministerio de Educación. (2019). *Memoria anual 2019: Capacitación nacional*. Lima, Perú: MINEDU. Recuperado de [https://www.minedu.gob.pe/transparencia/2021/pdf/20210719_152811 MEMORIA_ANUAL_2019_MINEDU_-_19072021.pdf](https://www.minedu.gob.pe/transparencia/2021/pdf/20210719_152811_MEMORIA_ANUAL_2019_MINEDU_-_19072021.pdf)
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1, 61-89
- Otoniel, A. O. (1999). Gestión educativa: enfoques y procesos. Lima: Universidad de Lima.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., y Boulian, R. (1974). The Measurement of "Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247
- Quispe-Morales, R., Huauya-Quispe, P., Huamán-De La Cruz, A., Aguilera-Amaro, J. L. (2024). La gestión educativa desde el contexto peruano: diseño y validación de instrumento Científico. <https://santiago.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/view/28695>
- Quispe, R. (2012). Metodología de la investigación pedagógica. UNSCH
- Ríos, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción. Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Administración* (14.^a ed.). Pearson Educación.
- Kaplan, R., & Norton, D. (1996). Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System. *Harvard Business Review*, 37-47. doi:https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/32320664/Kaplan_Norton_Balanced_Scorecard_-_3_articles.pdf?1384506447=&response-contentdisposition=inline%3B+filename%3DPutting_the_Balanced_Scorecard_to_Work.pdf&Expires=1592171502&Signature=XyDB-HziALiccjJ74-kUbhOi
- Unesco (2011) Manual de gestión para directores de instituciones.
- Steers, R.(1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22, 46-56.
- UNESCO. (2020). *Informe mundial de educación: Realidades y desafíos*. París, Francia: UNESCO. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373718>

Zavaleta Apaza, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
<https://repositorio.une.edu.pe/entities/publication/7765b8c6-a0f4-4b38-b793-eaf482cbcbbf>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema General: ¿ Qué relación existe entre gestión educativa y compromiso organizacional en las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo 2024? Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre gestión educativa y compromiso afectivo en las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo 2024? ¿ Qué relación existe entre gestión educativa y compromiso de continuidad en las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo 2024? ¿ Qué relación existe entre gestión educativa y compromiso normativo en las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo 2024?	Objetivo general Conocer la relación que existe entre gestión educativa y compromiso organizacional en las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo 2024. Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre gestión educativa y compromiso afectivo en las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo. Determinar la relación que existe entre gestión educativa y compromiso de continuidad en las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo. Determinar la relación que existe entre gestión educativa y compromiso normativo en las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo.	Hipótesis general: Existe relación significativa entre gestión educativa y compromiso organizacional en las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo 2024. Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre gestión educativa y compromiso afectivo en las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo. Existe relación significativa entre gestión educativa y compromiso de continuidad en las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo. Existe relación significativa entre gestión educativa y compromiso normativo en las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo	Variable 1: gestión educativa Variable 2: Compromiso organizacional	Tipo: Básica Diseño: No experimental correlacional Población: 158 docentes las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo Muestra: 120 docentes las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA



Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
Maestría en educación, mención Gestión Educativa

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

PRESENTACIÓN

Estimado docente presente cuestionario pretende recopilar información referente a la Gestión Escolar que presenta el director en la IE donde usted labora. Por ello rogaría a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del cuestionario. Agradezco tu apoyo y generosidad por participar en esta encuesta.

Marcar con una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda que se presenta. Siendo el puntaje más favorable el 3 y el puntaje menos favorable el 1

Marcar solo una respuesta a cada pregunta

3=	Siempre
2=	Pocas veces
1=	Nunca

ITEMS		1	2	3
DIMENSIÓN PEDAGÓGICA				
1.	El director se interesa por mejorar la calidad educativa en la IE.			
2.	El director logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la IE.			
3.	El director es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.			
4.	El director promueve la innovación y capacitación del docente.			
5.	El director implementa actividades de reforzamiento escolar a estudiantes que muestran dificultades en el aprendizaje.			
6.	El director orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.			
7.	El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.			
8.	El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes, el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.			
DIMENSIÓN INSTITUCIONAL				
9.	El director mantiene buenas relaciones interpersonales con los docentes.			
10.	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.			
11.	El director practica una comunicación horizontal, abierta y flexible con todos los agentes de la comunidad.			
12.	El director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.			
13.	La I.E cuenta con un PEI elaborado con la participación de la comunidad educativa.			

14.	La IE cuenta con un PCIE que orienta los procesos pedagógicos a través de la diversificación curricular.			
15.	La IE cuenta con un PAT elaborado de manera participativa en el cual se establece las actividades anuales en función a los compromisos de gestión.			
16.	La IE cuenta con un RI que establece las funciones los derechos , normas de convivencia , sanciones y estímulos de los integrantes de la comunidad educativa .			
17.	El director fomenta la colaboración y participación docente en las actividades académicas y administrativas.			
18.	El director gestiona el uso óptimo del tiempo en la IE a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes.			
GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
19.	El director cumple con la normatividad y supervisión de las funciones.			
20.	El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.			
21.	El director es imparcial para sancionar las faltas e incumplimientos del personal docente.			
22.	El director comparte con sus miembros la responsabilidad en la toma de decisiones.			
23.	El director se preocupa por preservar los bienes y materiales de la I.E.			
24.	El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.			
25.	El director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de metas de aprendizaje de los estudiantes			
26.	El director dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.			
DIMENSIÓN COMUNITARIA				
27.	El director tiene buena relación con los padres y madres de familia de la IE			
28.	El director incentiva los proyectos de proyección social en la comunidad educativa.			
29.	El director busca aliados con instituciones estatales, municipalidades , eclesiásticas ,órganos civiles,etc.			
30.	El director promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.			

Gracias por tu colaboración

BAREMACIÓN	
Deficiente	30 – 49
Regular	50 – 69
Buena	70 - 90

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA



Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación Maestría en educación, mención Gestión Educacional

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado Colega: Este cuestionario tiene como objetivo recopilar información para determinar el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa como parte de una investigación.

INSTRUCCIONES: Lea atentamente cada uno de los enunciados antes de contestar, se honesto en tus respuestas, ellas permitirán un diagnóstico importante para mejorar el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa.

Marca con un aspa(x) tu respuesta valorados de 1 (Muy Malo) a 5 (Muy bueno) según la frecuencia con que has observado el Compromiso Organizacional de la Institución Educativa

1) MUY MALO 2) MALO 3) REGULAR 4) BUENO 5) MUY BUENO

Nº	DIMENSIONES E ITEMS	1	2	3	4	5
COMPROMISO AFECTIVO						
1	¿Te sientes integrado plenamente en la Institución Educativa?					
2	¿La Institución Educativa tiene un significado personal muy grande para ti?					
3	¿Realizas tu labor de manera afectiva sin que esto signifique pedir algo a cambio?					
4	¿Sientes que los problemas de la Institución Educativa fueran como los tuyos?					
5	¿Te comunicas con los demás integrantes de la comunidad educativa de manera afectiva y cordial?					
6	¿Los docentes mantienen buenas relaciones y compañerismo en la Institución Educativa?					
7	¿Estarías feliz si terminarás el resto de tu carrera docente en la Institución Educativa?					
8	¿Disfrutas hablando de la Institución Educativa con personas que no pertenecen a ella?					
9	¿Te sientes muy identificado emocionalmente con la Institución Educativa?					
10	¿Reflexionas y evalúas tu desempeño laboral en la Institución Educativa?					
COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
11	¿Tu permanencia en la Institución Educativa es más por necesidad que por deseo?					
12	¿A pesar de que estas identificado con la Institución Educativa, has considerado trabajar en otra Institución Educativa?					
13	¿Es muy satisfactorio tu trabajo en la Institución Educativa?					

14	¿Mantienes una actitud positiva para mejorar tu compromiso en la organización de la Institución Educativa?					
15	¿Se genera confianza en el personal con estímulos para desarrollar actividades en la Institución Educativa?					
16	¿Se estimula el esfuerzo y la creatividad de los integrantes de la comunidad frente a situaciones adversas?					
17	¿Las responsabilidades individuales son reconocidas y valoradas?					
18	¿Te afectaría dejar de laborar en la Institución Educativa?					
19	¿Si dejaras la institución educativa ahora; se vería interrumpida y afectarían tus proyectos?					
20	¿Recibe el docente u otros integrantes apoyo pedagógico, estímulos y reconocimiento de la dirección?					
COMPROMISO NORMATIVO						
21	¿Existe un gran esfuerzo colaborativo entre los docentes?					
22	¿Te sientes muy comprometido con tu equipo de trabajo?					
23	¿Estas comprometido en la organización de la Institución Educativa y comunidad?					
24	¿Fomentas el espíritu de compañerismo y la colaboración?					
25	¿Siempre tratas de hacer algo más que las tareas inherentes a tu labor?					
26	¿La razón por lo que permaneces laborando en la Institución Educativa es porque estás obligado moralmente?					
27	¿Esta labor es para ti algo más que una obligación, es el centro de tu vida?					
28	¿La Institución Educativa merece tu lealtad?					
29	¿Te sientes comprometido con la Visión y Misión de la Institución Educativa?					
30	¿Te sentirías culpable si dejaras la Institución educativa, a pesar que te ha dado muchas satisfacciones					

Baremación:

Variables	Deficiente	Regular	Buena
Compromiso	30 - 69	70 - 109	110 - 150
Afectivo	10 - 22	23 - 35	36 - 50
Continuidad	10 - 22	23 - 35	36 - 50
Normativo	10 - 22	23 - 35	36 - 50

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

FICHA DE VALIDACIÓN INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

- 1.1. Título: Gestión educativa y compromiso organizacional en instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo 2024
1.2. Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Cuestionario sobre gestión educativa

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																	X			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																	X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	X			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																	X			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																	X			
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																	X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																	X			
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																	X			

PROMEDIO DE VALORACION

83%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular

d) Buena ☒ Muy Buena

Nombres y Apellidos	Dr. Luis Lucio Rojas Tello	DNI	80081862
Título Profesional	Lic. Lengua Española y Literatura		
Especialidad	Lengua Española y Literatura		
Grado Académico	Dr. Ciencias de la Educación		
Mención	Ciencias de la Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 15 octubre de 2024

Firma:

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

1.1. Título: Gestión educativa y compromiso organizacional en instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo 2024

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Cuestionario sobre compromiso organizacional

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente					Baja					Regular					Bueno					Muy bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																					X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																					X				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																					X				
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																					X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																					X				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																					X				

PROMEDIO DE VALORACION

95%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular

d) Buena ☒ Muy Buena

Nombres y Apellidos	Dr. Luis Lucio Rojas Tello	DNI	80081862
Título Profesional	Lic. Lengua Española y Literatura		
Especialidad	Lengua Española y Literatura		
Grado Académico	Dr. Ciencias de la Educación		
Mención	Ciencias de la Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 15 octubre de 2024

Firma:

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

- 1.1. Título: Gestión educativa y compromiso organizacional en instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo 2024
- 1.2. Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Cuestionario sobre gestión educativa

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																			91%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																			91%	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			91%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			91%	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			91%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																			91%	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																			91%	
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																			91%	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																			91%	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																			91%	

PROMEDIO DE VALORACION

91%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena ☒ Muy Buena

Nombres y Apellidos	Erik Arthur Gutiérrez García	DNI	70021279
Título Profesional	Lic. Educación Primaria		
Especialidad	Educación Primaria		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 15 octubre de 2024


 UNIVERSIDAD NACIONAL
 DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

 Dr. ERIK ARTHUR GUTIERREZ GARCÍA
 DOCENTE

Firma:

FICHA DE VALIDACIÓN INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

- 1.1. Título: Gestión educativa y compromiso organizacional en instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo 2024
1.2. Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Cuestionario sobre compromiso organizacional

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente					Baja					Regular					Bueno					Muy bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	0	6	11	16	21
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																									
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																									
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																									
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																									
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																									
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																									
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																									
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																									
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																									
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																									

PROMEDIO DE VALORACION

96 %

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular

d) Buena ☒ Muy Buena

Nombres y Apellidos	Erik Arthur Gutierrez Garcia	DNI	70021279
Título Profesional	Lic. Educación Primaria		
Especialidad	Educación Primaria		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 15 octubre de 2024



UNIVERSIDAD NACIONAL
DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Dr. ERIK ARTHUR GUTIERREZ GARCÍA
DOCENTE

Firma:

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

- 1.1. Título: Gestión educativa y compromiso organizacional en instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo 2024
- 1.2. Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Cuestionario sobre compromiso organizacional

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente					Baja					Regular					Bueno					Muy bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																									96%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																									96%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																									96%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																									96%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																									96%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																									96%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																									96%
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																									96%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																									96%
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																									96%

PROMEDIO DE VALORACION

96 %

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular

d) Buena ☒ Muy Buena

Nombres y Apellidos	Erik Arthur Gutiérrez García	DNI	70021279
Título Profesional	Lic. Educación Primaria		
Especialidad	Educación Primaria		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 15 octubre de 2024


 UNIVERSIDAD NACIONAL
 DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 Dr. ERIC ARTHUR GUTIERREZ GARCIA
 DOCENTE

Firma:

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

- 1.1. Título: Gestión educativa y compromiso organizacional en instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo 2024
- 1.2. Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Cuestionario sobre gestión educativa

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																				98✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				98✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				98✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				98✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				98✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																				98✓
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																				98✓
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																				98✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				98✓
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				98✓

PROMEDIO DE VALORACION

98%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena ☒ Muy Buena

Nombres y Apellidos	Guido Alfonso Pérez Sáez	DNI	28203501
Título Profesional	Lic. Educación Secundaria.		
Especialidad	Historia y Geografía.		
Grado Académico	Doctor en Ciencias de la Educación		
Mención	Ciencias de la Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 15 octubre de 2024

Firma:



FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

- 1.1. Título: Gestión educativa y compromiso organizacional en instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo 2024
- 1.2. Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Cuestionario sobre compromiso organizacional

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																				98
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				98
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				98
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				98
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				98
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																				98
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																				98
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																				98
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				98
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				98

PROMEDIO DE VALORACION

98%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular

d) Buena ☒ Muy Buena

Nombres y Apellidos	Guido Alfonso Pérez Saez	DNI	28203501
Título Profesional	Lic. Educación Secundaria		
Especialidad	Historia y Geografía		
Grado Académico	Doctor en Ciencias de la Educación		
Mención	Ciencias de la Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 15 octubre de 2024

Firma:

Guido Pérez

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	30

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	22,93	35,210	,549	,934
ITEM2	22,73	31,067	,801	,935
ITEM3	22,87	34,981	,600	,933
ITEM4	22,73	34,924	,508	,937
ITEM5	23,00	34,857	,609	,933
ITEM6	22,80	34,743	,671	,933
ITEM7	22,87	33,838	,804	,936
ITEM8	22,67	32,667	,739	,931
ITEM9	23,00	34,143	,734	,932
ITEM10	22,93	32,210	,720	,932
ITEM11	22,80	34,314	,750	,934
ITEM12	22,73	34,067	,638	,934
ITEM13	22,80	34,743	,671	,933
ITEM14	22,80	34,171	,776	,935
ITEM15	22,93	35,210	,549	,936
ITEM16	22,73	31,067	,801	,935
ITEM17	22,87	34,981	,600	,933
ITEM18	22,73	34,924	,508	,937
ITEM19	23,00	34,857	,609	,934
ITEM20	22,73	34,924	,508	,937
ITEM21	23,00	34,857	,609	,933

ITEM22	22,80	34,743	,671	,933
ITEM23	22,87	33,838	,804	,936
ITEM24	22,67	32,667	,739	,931
ITEM25	23,00	34,143	,734	,932
ITEM26	22,93	32,210	,720	,932
ITEM27	22,80	34,314	,750	,934
ITEM28	22,73	34,067	,638	,934
ITEM29	22,80	34,743	,671	,933
ITEM30	22,87	33,838	,804	,932

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	30

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	29,90	54,100	,632	,952
ITEM2	30,00	51,111	,604	,955
ITEM3	29,70	55,789	,508	,954
ITEM4	29,70	54,678	,437	,956
ITEM5	29,80	54,844	,387	,957
ITEM6	29,80	53,956	,701	,951
ITEM7	29,90	51,878	,944	,947
ITEM8	29,90	53,433	,724	,951
ITEM9	30,00	52,222	,875	,948
ITEM11	29,80	52,178	,670	,952

ITEM12	29,80	54,178	,669	,952
ITEM13	29,80	53,956	,701	,951
ITEM14	29,80	53,067	,834	,949
ITEM15	29,80	53,733	,734	,951
ITEM16	29,90	51,878	,944	,947
ITEM17	29,90	51,878	,944	,947
ITEM18	29,80	53,067	,834	,949
ITEM19	29,80	53,733	,734	,951
ITEM20	30,00	51,111	,604	,955
ITEM21	29,70	55,789	,508	,954
ITEM22	29,70	54,678	,437	,956
ITEM23	29,80	54,844	,387	,957
ITEM24	29,80	53,956	,701	,951
ITEM25	29,90	51,878	,944	,947
ITEM26	29,90	53,433	,724	,951
ITEM27	30,00	52,222	,875	,948
ITEM28	29,80	52,178	,670	,952
ITEM29	29,90	53,433	,724	,951
ITEM30	29,90	51,878	,944	,947

FICHA TÉCNICA

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre Gestión Educativa
Autores	Rolando Alfredo Quispe-Morales Pedro Huauya-Quispe Alejandro Huamán-De La Cruz José Luis Aguilera-Amaro
Institución	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga
Fuente	https://santiago.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/view/28695
Adecuado	Roberto Tinco Asto
Objetivo	Medir el nivel de gestión educativa
Dimensiones	Pedagógica Institucional Administrativa Comunitaria
Validez	Prueba binomial Sig. exacta (bilateral) 0,000<0,05
Confiabilidad	La prueba Alpha de Cronbach muestra un valor igual a 0,981
Escala	Ordinal
Valoración	Siempre Pocas veces Nunca

FICHA TÉCNICA

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre compromiso organizacional
Autores	Neyma Zavaleta Apaza (2018)
Institución	Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís -UGEL 01
Fuente	https://repositorio.une.edu.pe/entities/publication/7765b8c6-a0f4-4b38-b793-eaf482cbcbbf
Adecuado	Roberto Tinco Asto
Objetivo	Medir el nivel de compromiso organizacional
Dimensiones	Afectivo Continuidad Normativo
Validez	Técnica juicio de expertos con 84% de validez
Confiabilidad	La prueba Alpha de Cronbach muestra un valor igual a 0,885
Escala	Ordinal
Valoración	1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo.

AUTORIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN



PERÚ

Ministerio
de Educación



CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE TESIS

Por medio de la presente, quien suscribe, **Prof. Julio Cesar PEREZ TOMA**, identificado con DNI N° 40606112, en calidad de Director de la I.E. **FEDERAL DEL RÍO ENE**, hace constar que:

El bachiller **Roberto TINCO ASTO**, identificado con DNI N.° **46140201**, estudiante de **Posgrado de la Maestría en Gestión Educacional** de la **UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA**, ha realizado la aplicación de los instrumentos de recolección de datos correspondiente a su trabajo de investigación titulado:

"GESTIÓN EDUCATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE VIZCATÁN DEL ENE, SATIPO, 2024".

Dicha aplicación se llevó a cabo, cumpliendo con los procedimientos académicos, éticos y administrativos establecidos para el desarrollo de su investigación.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines académicos correspondientes.

Paquichari, 12 de marzo de 2025.



Prof. Julio Cesar PEREZ TOMA
Prof. Julio Cesar PEREZ TOMA
C.M. 1040606112
DIRECTOR(e)

Prof. Julio Cesar PEREZ TOMA
Director



CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE TESIS

Por medio de la presente, quien suscribe, **Prof. Richard SARA ESQUIVEL**, identificado con DNI N°: 4002595 en calidad de Director de la I.E. N.° 31640, hace constar que:

El bachiller **Roberto TINCO ASTO**, identificado con DNI N.° 46140201, estudiante de **Posgrado de la Maestría en Gestión Educacional** de la **UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA**, ha realizado la aplicación de los instrumentos de recolección de datos correspondiente a su trabajo de investigación titulado:

"GESTIÓN EDUCATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE VIZCATÁN DEL ENE, SATIPO, 2024".

Dicha aplicación se llevó a cabo, cumpliendo con los procedimientos académicos, éticos y administrativos establecidos para el desarrollo de su investigación.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines académicos correspondientes.

Paquichari, 20 de marzo de 2025.



Prof. Richard SARA ESQUIVEL
Director



CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE TESIS

Por medio de la presente, quien suscribe, **Licenciado Ismael TORRES RIVERA**, identificado con DNI N° 23272752 en calidad de Director de la I.E. N.° 3001-238, hace constar que:

El bachiller **Roberto TINCO ASTO**, identificado con DNI N.° 46140201, estudiante de Posgrado de la Maestría en Gestión Educacional de la **UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA**, ha realizado la aplicación de los instrumentos de recolección de datos correspondiente a su trabajo de investigación titulado:

"GESTIÓN EDUCATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE VIZCATÁN DEL ENE, SATIPO, 2024".

Dicha aplicación se llevó a cabo, cumpliendo con los procedimientos académicos, éticos y administrativos establecidos para el desarrollo de su investigación.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines académicos correspondientes.

Nueva Libertad, 14 de mayo de 2025.



el director
LIC TORRES RIVERA ISMAEL
C.M. 1023272752

Prof. Ismael TORRES RIVERA
Director



Ministerio
de Educación



CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE TESIS

Por medio de la presente, quien suscribe, **Prof. Esther GRANADOS HINOSTROZA**, identificado con DNI N° 20407853 en calidad de Director de la **I.E. N° 783**, hace constar que:

El bachiller **Roberto TINCO ASTO**, identificado con DNI N° 46140201, estudiante de Posgrado de la Maestría en Gestión Educacional de la **UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA**, ha realizado la aplicación de los instrumentos de recolección de datos correspondiente a su trabajo de investigación titulado:

"GESTIÓN EDUCATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE VIZCATÁN DEL ENE, SATIPO, 2024".

Dicha aplicación se llevó a cabo, cumpliendo con los procedimientos académicos, éticos y administrativos establecidos para el desarrollo de su investigación.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines académicos correspondientes.

Paquichari, 15 de mayo de 2025.



Prof. Esther GRANADOS HINOSTROZA
Directora

PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO

Tabla cruzada Gestión*Compromiso

			Compromiso			
			Deficiente	Regular	Buena	Total
Gestión	Deficiente	Recuento	12	9	0	21
		% del total	10,0%	7,5%	0,0%	17,5%
	Regular	Recuento	16	26	11	53
		% del total	13,3%	21,7%	9,2%	44,2%
	Buena	Recuento	0	12	34	46
		% del total	0,0%	10,0%	28,3%	38,3%
Total	Recuento	28	47	45	120	
	% del total	23,3%	39,2%	37,5%	100,0%	

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,596	,047	11,674	,000
N de casos válidos		120			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

Tabla cruzada Gestión*Afectivo

			Afectivo			
			Deficiente	Regular	Buena	Total
Gestión	Deficiente	Recuento	11	9	1	21
		% del total	9,2%	7,5%	0,8%	17,5%
	Regular	Recuento	10	31	12	53
		% del total	8,3%	25,8%	10,0%	44,2%
	Buena	Recuento	1	10	35	46
		% del total	0,8%	8,3%	29,2%	38,3%
Total	Recuento	22	50	48	120	
	% del total	18,3%	41,7%	40,0%	100,0%	

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,576	,059	9,290	,000
N de casos válidos		120			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

Tabla cruzada Gestión*Continuidad

			Continuidad			
			Deficiente	Regular	Buena	Total
Gestión	Deficiente	Recuento	12	0	9	21
		% del total	10,0%	0,0%	7,5%	17,5%
	Regular	Recuento	19	12	22	53
		% del total	15,8%	10,0%	18,3%	44,2%
	Buena	Recuento	0	35	11	46
		% del total	0,0%	29,2%	9,2%	38,3%
Total	Recuento	31	47	42	120	
	% del total	25,8%	39,2%	35,0%	100,0%	

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,589	,046	12,081	,000
N de casos válidos		120			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

Tabla cruzada Gestión*Normativo

			Normativo			
			Deficiente	Regular	Buena	Total
Gestión	Deficiente	Recuento	10	11	0	21
		% del total	8,3%	9,2%	0,0%	17,5%
	Regular	Recuento	9	33	11	53
		% del total	7,5%	27,5%	9,2%	44,2%
	Buena	Recuento	0	14	32	46
		% del total	0,0%	11,7%	26,7%	38,3%
Total	Recuento	19	58	43	120	
	% del total	15,8%	48,3%	35,8%	100,0%	

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,580	,052	9,947	,000
N de casos válidos		120			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Afectivo	,257	120	,000	,792	120	,000
Continuidad	,253	120	,000	,791	120	,000
Normativo	,255	120	,000	,794	120	,000
Compromiso	,242	120	,000	,798	120	,000
Gestión	,247	120	,000	,794	120	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANEXO: ARTÍCULO CIENTÍFICO

Gestión educativa y compromiso organizacional en instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo 2024

Educational management and organizational commitment in educational institutions of the Vizcatán del Ene district, Satipo 2024

Roberto Tinco Asto

RESUMEN

El resumen que se presenta es producto de la investigación realizada con la finalidad de establecer la relación que existe entre gestión educativa y compromiso organizacional en las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo. Este trabajo se realizó en 120 maestros como parte de la muestra no probabilística e intencional. Se plasmó desde el tipo de investigación básica. Desde un nivel de investigación correlacional y diseño no experimental transversal correlacional. Para la recolección de la información se utilizaron dos cuestionarios, una sobre la gestión educativa y otra sobre compromiso organizacional, instrumentos que fueron debidamente validados y hallada su confiabilidad. El tratamiento estadístico se realizó mediante la prueba no paramétrica Tau b de Kendall, con un nivel de confianza de 0,05 y 95% de acierto. Teniendo como base los resultados estadísticos hallados a través del coeficiente Tau-b de Kendall, se arriba a la conclusión que existe una positiva y significativa relación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional de los maestros. Los hallazgos obtenidos muestran un valor del coeficiente ($T_b=0,596$) que representa la presencia de un nivel de moderada correlación entre las variables estudiadas; resultado que sugiere que la mejora en la gestión educativa se encuentra vinculada a un mayor nivel de compromiso de parte de los maestros. La relación afirmada fue estadísticamente significativa ($p=0,000<0,05$), lo que permite aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.

PALABRAS CLAVE: Gestión educativa, compromiso organizacional, afectivo, normativo.

ABSTRACT

The abstract presented here is the result of research conducted to establish the relationship between educational management and organizational commitment in educational institutions in the Vizcatán del Ene district of Satipo. This study was conducted with 120 teachers as part of a non-probabilistic, purposive sample. It was conducted using basic research, correlational research, and a non-experimental, cross-sectional correlational design. Two questionnaires were used to collect data: one on educational management and the other on organizational commitment. These instruments were duly validated and found to be reliable. Statistical analysis was performed using the non-parametric Kendall's Tau b test, with a confidence level of 0.05 and 95% accuracy. Based on the statistical results obtained using the Kendall's Tau b coefficient, it is concluded that there is a positive and significant relationship between educational management and teachers' organizational commitment. The findings obtained show a coefficient value ($T_b=0.596$), which represents the presence of a moderate level of correlation between the variables studied. This result suggests that improved educational management is linked to a higher level of teacher commitment. The relationship was statistically significant ($p=0.000<0.05$), allowing us to accept the research hypothesis and reject the null hypothesis.

KEY WORDS: Educational management, organizational commitment, affective, normative

INTRODUCCIÓN

La importancia de la presente investigación se encuentra en que abre la posibilidad de establecer el estado real de la gestión educativa y el compromiso organizacional de los maestros en el distrito de Vizcatán del Ene, provincia de Satipo. Al respecto, Mora (1999) manifiesta que la gestión educativa es un conjunto de acciones necesarias para llevar a cabo un proceso de forma organizada y con una correcta administración. De la misma forma, Castro (2005) argumenta que la gestión educativa debe ser vista como un proceso en el que se integran diversas acciones relevantes para direccionar la institución de manera correcta, coordinando el aporte de la comunidad educativa, ya sean los docentes, directivos, estudiantes y padres de familia.

Por otro lado, en relación al compromiso organizacional, Chiavenato (2006) enuncia que el compromiso organizacional es el vínculo emocional y la dedicación que siente una persona hacia su institución, es como querer quedarse en la organización, participando activamente para alcanzar las metas en común. En la misma línea Porter, et al., (1974) reconocen el compromiso organizacional como qué tan identificado e involucrado se siente

alguien con su empresa, esto se manifiesta en un fuerte deseo de seguir formando parte de la organización, en poner mucho empeño para que la empresa salga adelante, y en creer y aceptar los valores y objetivos de la misma, viéndola como algo valioso en sí mismo.

La investigación que se desarrolló se concretó teniendo como objetivo, establecer la relación que existe entre gestión educativa y compromiso organizacional en las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo 2024.

El problema referido a la gestión educativa y el compromiso organizacional, son variables que han sido estudiados ampliamente, esto debido a su importancia en la calidad de la educación que se brinda y al rol que desempeñan las instituciones educativas. En relación a la gestión educativa, Chiavenato (2007) precisa que es un proceso planificado e intencionado, en el que se interacciona los recursos y las acciones con la finalidad de optimizar la calidad educativa, interrelacionando de manera directa el aspecto pedagógico, administrativo y comunitario de los centros educativos.

En el contexto internacional, la UNESCO (2020) precisa que en los países con bajos y medianos recursos económicos, el 45% de las instituciones educativas presentan severas dificultades en la gestión educativa, debido a varios factores, entre ellos a la carencia de liderazgo de parte de los directivos y la ausencia de una planificación con sentido estratégico. Asimismo, precisa que el 32% de los centros educativos de estos países no cuentan con estrategias claras de gestión educativa, situación que repercute de manera directa en el compromiso organizacional de los maestros. Asimismo, en Latinoamérica, de acuerdo al CEPAL (2020) solo el 34% de las instituciones educativas, promueven la gestión educativa con un liderazgo directivo eficiente, situación que repercute de manera negativa en los docentes y le resta la debida motivación y compromiso con su institución educativa.

Por otro lado, en el contexto nacional, el Ministerio de Educación (2021) precisa que el 48% de los centros educativos no presentan una planificación educativa adecuada, el que repercute de manera negativa en el desempeño administrativo y los resultados académicos, como consecuencia de escasa formación en la gestión educativa que presentan los directivos. De acuerdo al Ministerio de Educación (2019) el 72% de los directivos de los sectores urbanos, y el 86% de directivos de los sectores rurales, no cuentan con la debida capacitación en gestión educativa y liderazgo directivo. Asimismo, en el informe del Banco Mundial (2022) se puntualiza que solo el 48% de los centros

escolares cumplen con los requisitos básicos de gestión educativa, situación que repercute de manera directa en la capacidad para comprometerse con su institución educativa.

En la investigación realizada por Alvarado (2018) se estableció la existencia de una relación directa entre la gestión educativa y el compromiso organizacional, en los centros educativos de la ciudad de Lima. Estos resultados ponen en evidencia la necesidad de una formación en gestión educativa, con la finalidad de buscar que la mayor cantidad de docentes se comprometan con la institución en el que laboran. En la misma tendencia, en la investigación realizada por flores (2020) se determina que la gestión educativa se encuentra relacionada con el compromiso organizacional de los maestros.

La realidad presentada en el contexto internacional y nacional, no son ajenas a las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, en ella se pueden observar que buena parte de los directivos de las instituciones educativas, no han sido debidamente capacitados para desempeñarse en este cargo, y como consecuencia de esta realidad, muchos directivos asumen posturas impropias de un líder pedagógico. Esta situación se puede observar cuando no realizan el acompañamiento y monitoreo pedagógico, asumen posturas antidemocráticas y ejercen un liderazgo autoritario, es decir, la gestión educativa se concreta en base al enfoque tradicional de gestión, lo que genera desmotivación en los docentes y el escaso compromiso organizacional en los docentes.

La realización del presente trabajo de investigación se sustentó en la descripción de la realidad problemática en el contexto internacional, nacional y regional, por lo que se buscó diagnosticar de manera objetiva cada una de las variables, para luego establecer el grado de relación que presentan las variables en estudio. Una vez determinada el grado de relación, se busca que los directivos de las instituciones educativas puedan tomar las medidas correctivas, en el interés de mejorar la calidad educativa que se imparte a los niños del distrito Vizcatán del Ene

METODOLOGÍA

Tipo y Nivel de investigación. El tipo de investigación al que pertenece es el básico. Al respecto, Cerda (2011) precisa que “La investigación básica analiza propiedades, estructuras y relaciones con el objeto de formular y contrastar hipótesis, teorías o leyes” (p.106).

Asimismo, el nivel de investigación en el que se cristalizó corresponde al correlacional, que de acuerdo a Dankhe (1986), es un método que investiga la existencia de una relación

entre las variables en un estudio, sin manipular sus variables con la finalidad de predecir o entender cómo es que se asocian o relacionan las variables en un contexto natural.

Diseño de investigación. El diseño que se empleó en la presente investigación es el no experimental-transversal-correlacional. Respecto a dicho diseño, Hernández y Mendoza (2018) consideran que son importantes para lograr relacionar dos o más variables en una investigación determinada, el cual puede realizarse con objetivos correlacionales o en búsqueda de relación sobre la causa y efecto en las variables. (p 178).

Población. Ríos (2017) manifiesta que la población es la cantidad total de un grupo de personas, elementos o casos a estudiar, y se establece por medio de las características que comparten. En la investigación que se pretende realizar la población está conformada por 158 docentes de las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo.

Muestra. Para Abero, et al. (2015) se refiere a una parte extraída de la población, la cual será estudiada en sí; por ello de representar a la población, teniendo las características similares para llegar a generalizar adecuadamente. En la investigación la muestra está conformada por 120 docentes de las instituciones educativas del distrito de Vizcatán del Ene, Satipo.

Técnica muestral. En la investigación científica existen diversas técnicas que permiten determinar la muestra en la que se investigará. Por la particularidad del tema y el objetivo de investigación, en esta se determinó el uso de la técnica no probabilística e intencional, debido a que la población es relativamente pequeña y es posible que esta pueda ser encuestada en su conjunto.

Técnica. En el desarrollo de la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta. Al respecto McMillan y Schumacher (2007) precisa que “Las encuestas se emplean para conocer las actitudes, las creencias, los valores, las características demográficas, los comportamientos, las opiniones, los hábitos, los deseos y las ideas las personas; además de conseguir otro tipo de información” (p.292)

Instrumento. Durante el desarrollo de la investigación se utilizó como instrumento el cuestionario. Estos instrumentos “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” (Quispe, 2012, p.97).).

Validez del instrumento.

El rigor científico de la investigación exige que los instrumentos hayan sido sometidos a un proceso de validez de contenido. En razón a ello, los instrumentos utilizados fueron sometidos a la opinión de expertos, quienes concluida en el levantamiento de las diferentes observaciones emitieron sus opiniones. El análisis de los resultados valorados por los expertos muestra un promedio de 91% de validez del Cuestionario sobre gestión educativa (CGE), y un promedio de 96% de validez del instrumento sobre el compromiso organizacional (CCO).

Confiabilidad de instrumento. La confiabilidad es un procedimiento elemental en la realización de un trabajo de investigación, debido a que busca determinar el nivel de confiabilidad que presentan los instrumentos, para ello, en esta investigación se sometieron los instrumentos a una prueba piloto, conformada por 15 docentes, y que posteriormente estos valores fueron procesados mediante la prueba Alpha de Cronbach. El resultado permite comprobar que el Cuestionario sobre gestión educativa presenta un 0,934 de confiabilidad, el instrumento sobre el compromiso organizacional presenta un 0,954 de confiabilidad, resultados que permite afirmar que los instrumentos son confiables.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Prueba de hipótesis general

Sistema de hipótesis

Ho: $r_{xy} \neq 0$; No existe relación entre X e Y

H1: $r_{xy} = 0$; Existe relación entre X e Y

Tabla 6

Resultados de prueba de hipótesis general sobre gestión educativa y compromiso organizacional

Tau-b de Kendall		Autoeficacia docente
Satisfacción laboral	Valor	0.596
	Sig.	0.000
	N	120

Al analizar la información hallada mediante el estadístico no paramétrica Tau-b de Kendall, se visualiza que este reveló la existencia de una relación significativa y positiva entre la gestión educativa y el compromiso organizacional, debido a que el valor de $T_b=0,596$ y $p=0,000<0,05$, investigada en una muestra de 120 maestros. Esto significa que el valor del coeficiente presenta una relación de magnitud moderada, lo que permite afirmar

que los maestros que presentan mayores niveles de gestión educativa tienden a expresar niveles mayores de compromiso organizacional en su institución educativa. Por otro lado, el nivel de significancia que es muy reducido, permite afirmar que la relación obtenida no es fruto del azar, al contrario, evidencia la presencia de una relación estadísticamente consistente y significativa entre las variables investigadas.

Prueba de primera hipótesis específica

Ho: $r_{xy} \neq 0$; No existe relación entre X e Y

H1: $r_{xy} = 0$; Existe relación entre X e Y

Resultados de prueba de hipótesis sobre gestión educativa y compromiso afectivo

au-b de Kendall		Autoeficacia docente
Satisfacción laboral	Valor	0.576
	Sig.	0.000
	N	120

La información hallada mediante el estadístico no paramétrica Tau-b de Kendall, revela la existencia de una relación significativa y positiva entre la gestión educativa y el compromiso afectivo, debido a que el valor de $T_b=0,576$ y $p=0,000<0,05$, investigada en una muestra de 120 maestros. El análisis permite afirmar que el valor del coeficiente presenta una relación de magnitud moderada, lo que hace posible afirmar que los maestros que presentan mayores niveles de gestión educativa tienden a expresar niveles mayores de compromiso afectivo en su institución educativa. De igual modo, el nivel de significancia hallado, que es muy reducido, permite afirmar que la relación obtenida no es fruto del azar, al contrario, evidencia la presencia de una relación estadísticamente consistente y significativa entre las variables estudiadas.

Prueba de segunda hipótesis específica

Ho: $r_{xy} \neq 0$; No existe relación entre X e Y

H1: $r_{xy} = 0$; Existe relación entre X e Y

Resultados de prueba de hipótesis sobre gestión educativa y compromiso de continuidad

au-b de Kendall		Autoeficacia docente
Satisfacción laboral	Valor	0.589
	Sig.	0.000
	N	120

Los hallazgos obtenidos mediante el estadístico no paramétrica Tau-b de Kendall, revela la existencia de una relación significativa y positiva entre la gestión educativa y el compromiso de continuidad, debido a que el valor de $T_b=0,589$ y $p=0,000<0,05$, investigada en una muestra de 120 maestros. Esto significa que el valor del coeficiente presenta una relación de magnitud moderada, lo que permite afirmar que los maestros que presentan mayores niveles de gestión educativa tienden a expresar niveles mayores de compromiso de continuidad en su institución educativa. Por otro lado, el nivel de significancia que es muy reducido, permite afirmar que la relación obtenida no es fruto del azar, al contrario, evidencia la presencia de una relación estadísticamente consistente y significativa entre las variables investigadas.

Prueba de tercera hipótesis específica

Ho: $r_{xy} \neq 0$; No existe relación entre X e Y

H1: $r_{xy} = 0$; Existe relación entre X e Y

Resultados de prueba de hipótesis sobre gestión educativa y compromiso normativo

	au-b de Kendall	Autoeficacia docente
Satisfacción laboral	Valor	0.580
	Sig.	0.000
	N	120

Al analizar la información hallada mediante el estadístico no paramétrica Tau-b de Kendall, se visualiza que este reveló la existencia de una relación significativa y positiva entre la gestión educativa y el compromiso normativo, debido a que el valor de $T_b=0,580$ y $p=0,000<0,05$, investigada en una muestra de 120 maestros. Esto significa que el valor del coeficiente presenta una relación de magnitud moderada, lo que permite afirmar que los maestros que presentan mayores niveles de gestión educativa tienden a expresar niveles mayores de compromiso normativo en su institución educativa. Por otro lado, el nivel de significancia que es muy reducido, permite afirmar que la relación obtenida no es fruto del azar, al contrario, evidencia la presencia de una relación estadísticamente consistente y significativa entre las variables estudiadas.

Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en la investigación muestran la existencia de una moderada y significativa relación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional, resultado

que se evidencia a través del coeficiente Tau-b de Kendall que presenta un valor de $T_b=0,596$ y un umbral de significancia de $p=0,000 < 0,05$, investigada en una muestra constituida por 120 maestros del distrito de Vizcatan del Ene, hallazgo que corrobora la hipótesis formulada, que afirmaba la presencia de una relación entre las variables estudiadas.

Desde el campo teórico, los hallazgos son coincidentes con la afirmación realizada por Robbins y Coulter (2018), quienes sostienen que una eficaz gestión educativa, sustentada en la planificación, dirección, organización y control, influye de manera directa en el compromiso que los integrantes de una institución expresan hacia las metas institucionales. En esa línea, cuando los maestros perciben que la gestión es participativa, transparente y encaminada al desarrollo educativo, su grado de responsabilidad, identidad y sentido de pertenencia hacia la institución tiende a crecer mucho más.

Asimismo, los hallazgos obtenidos muestran un valor del coeficiente ($T_b=0,576$; $p=0,000<0,05$) que representa la presencia de un nivel de moderada correlación entre las variables gestión educativa y compromiso afectivo; resultado que sugiere que la mejora en la gestión educativa se encuentra vinculada a un mayor nivel de compromiso afectivo de parte de los maestros. Similar resultado se obtuvo respecto la relación entre gestión educativa y compromiso de continuidad en la que se observa un valor del coeficiente ($T_b=0,576$; $p=0,000<0,05$) que representa la presencia de un nivel de moderada correlación entre las variables estudiadas; resultado que sugiere que la mejora en la gestión educativa se encuentra vinculada a un mayor nivel de compromiso de continuidad de parte de los maestros. Asimismo, los hallazgos obtenidos muestran un valor del coeficiente ($T_b=0,580$; $p=0,000<0,05$) que representa la presencia de un nivel de moderada correlación entre las variables estudiadas; resultado que sugiere que la mejora en la gestión educativa se encuentra vinculada a un mayor nivel de compromiso normativo de parte de los maestros.

Los resultados expuestos son coincidentes con los hallado por Moreno (2024) quien comprobó que existe una correlación positiva y significativa entre las variables estudiadas, gestión directiva y compromiso organizacional, con un valor de $r= 0.812$; por lo tanto, ambas variables deben ser atendidas para lograr el desarrollo óptimo de la institución educativa. En la misma tendencia, Maldonado et al. (2014) en la investigación realizada concluye que un porcentaje significativo de docentes reflejó su compromiso organizacional en el nivel medio, tanto en las dimensiones afectivo, normativo como en la de continuidad,

demostrando la existencia de un ambiente adecuado de trabajo, pero con algunas necesidades de mejora.

Al respecto, estudios realizados por Chiavenato (2017) consideran que la gestión educativa que toma como eje central a las personas, que prioriza la interrelación personal, el liderazgo pedagógico y la valoración profesional, consolida las interrelaciones afectivas, de continuidad y normativas con la organización. En ese sentido, los logros obtenidos en el presente trabajo de investigación respaldan esa tendencia, al corroborar que la mejora en la gestión educativa se relaciona con el nivel más alto de compromiso organizacional.

Sin embargo, los hallazgos realizados muestran la presencia de una relación moderada, resultado que sugiere que, si bien la gestión educativa es un elemento de mucha importancia, no es la única variable que influye en el compromiso organizacional, por lo que otros factores como las condiciones laborales de trabajo, la cultura organizacional, el desarrollo profesional, entre otros, podrían estar incidiendo de manera relevante, elementos que se constituyen en oportunidades para seguir desarrollando futuras investigaciones desde una perspectiva multicausal del compromiso organizacional en instituciones educativas.

Asimismo, es de mucha importancia considerar el contexto en el que se realizó la investigación, instituciones educativas con realidades sociales y administrativas diversas, podrían haber influido en la percepción de los maestros en relación a la gestión y el compromiso organizacional y sus dimensiones. En ese sentido, la relación moderada que se halló en la presente investigación, reafirma la necesidad de consolidar la gestión educativa desde una perspectiva humana y participativa como elemento fundamental que permita persuadir y fomentar la participación dinámica de los maestros para el logro de las metas y valores institucionales.

Conclusiones

1. Teniendo como base los resultados estadísticos hallados a través del coeficiente Tau-b de Kendall, se arriba a la conclusión que existe una positiva y significativa relación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional de los maestros. Los hallazgos obtenidos muestran un valor del coeficiente ($T_b=0,596$) que representa la presencia de un nivel de moderada correlación entre las variables estudiadas; resultado que sugiere que la mejora en la gestión educativa se encuentra vinculada a un mayor nivel de compromiso de parte de los maestros. La relación afirmada fue estadísticamente significativa ($p=0,000<0,05$), lo que permite aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.

2. A partir de los resultados estadísticos hallados a través del coeficiente Tau-b de Kendall, se arriba a la conclusión que existe una positiva y significativa relación entre la gestión educativa y el compromiso afectivo de los maestros. Los hallazgos obtenidos muestran un valor del coeficiente ($T_b=0,576$) que representa la presencia de un nivel de moderada correlación entre las variables estudiadas; resultado que sugiere que la mejora en la gestión educativa se encuentra vinculada a un mayor nivel de compromiso afectivo de parte de los maestros. La relación afirmada fue estadísticamente significativa ($p=0,000<0,05$), lo que permite aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.

3. Teniendo como base los resultados estadísticos hallados a través del coeficiente Tau-b de Kendall, se arriba a la conclusión que existe una positiva y significativa relación entre la gestión educativa y el compromiso normativo de los maestros. Los hallazgos obtenidos muestran un valor del coeficiente ($T_b=0,576$) que representa la presencia de un nivel de moderada correlación entre las variables estudiadas; resultado que sugiere que la mejora en la gestión educativa se encuentra vinculada a un mayor nivel de compromiso de continuidad de parte de los maestros. La relación afirmada fue estadísticamente significativa ($p=0,000<0,05$), lo que permite aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.

4. El análisis de la información estadística hallada a través del coeficiente Tau-b de Kendall, se arriba a la conclusión que existe una positiva y significativa relación entre la gestión educativa y el compromiso normativo de los maestros. Los hallazgos obtenidos muestran un valor del coeficiente ($T_b=0,580$) que representa la presencia de un nivel de moderada correlación entre las variables estudiadas; resultado que sugiere que la mejora en la gestión educativa se encuentra vinculada a un mayor nivel de compromiso normativo de parte de los maestros. La relación afirmada fue estadísticamente significativa ($p=0,000<0,05$), lo que permite aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.

REFERENCIAS

- Alvarado, J. (2018). Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la red 02 -Puente Piedra, 2018. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Recuperado de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10434>
- Abero, L., Berardi, L., Capocasale, A., García Montejó, S., & Rojas Soriano, R. (2015). Investigación educativa: Abriendo puertas al conocimiento. CLACSO. https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20151104031035/Investigacion_educativa.pdf
- Banco Mundial. (2022). *Diagnóstico educativo en América Latina*. Recuperado de <https://www.bancomundial.org>
- Carrasco, S. (2002) Gestión educativa y calidad de formación profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA. Tesis de Maestría, UNMSM. Lima. Choque.
- Choque, J. (2005) Gerencia educativa. Lima: Edit. Edimad.
- Castro, F. (2005) Gestión curricular: Una nueva mirada sobre el currículum y la institución educativa. En Horizontes Educativos, Vol. 10 (1), p. 13 – 25. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=97917573002>
- Cerda Gutiérrez, H. (2011). Los elementos de la investigación: Cómo reconocerlos, diseñarlos y construirlos. Editorial Magisterio
- Chiavenato, I. (2009). Introducción a la Teoría General de la administración (7.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración (3ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Introducción a la teoría general de la administración* (8.ª ed.). McGraw-Hill Education.
- Dankhe, G. L. (1986). Investigación y comunicación. En C. Fernández-Collado & G. L. Dankhe (Comps.), *La comunicación humana: ciencia social* (pp. 385–454). McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill
- IPEBA (2011). Matriz de Evaluación para la acreditación de la calidad de la Gestión Educativa de Instituciones de Educación Básica Regular. Diversidad como punto de partida, diversidad y calidad educativa con equidad como llegada. Recuperado de http://www.ipeba.gob.pe/images/stories/MATRIZ_DE_EVALUACION_PARA_A_CREDITACION_3.pdf

- McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2007). *Investigación educativa: Una introducción conceptual* (5.ª ed.). Pearson Educación
- Mora, J. (1999). *Transformación y gestión curricular*. Antioquia: Universidad de Antioquia.
- Ministerio de educación (2012) *Marco del Buen desempeño directivo*.
- Ministerio de Educación. (2019). *Memoria anual 2019: Capacitación nacional*. Lima, Perú: MINEDU. Recuperado de https://www.minedu.gob.pe/transparencia/2021/pdf/20210719_152811_MEMORIA_ANUAL_2019_MINEDU_-_19072021.pdf
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., y Boulian, R. (1974). "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247
- Quispe-Morales, R., Huauya-Quispe, P., Huamán-De La Cruz, A., Aguilera-Amaro, J. L. (2024). *La gestión educativa desde el contexto peruano: diseño y validación de instrumento*. Científico. <https://santiago.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/view/28695>
- Quispe, R. (2012). *Metodología de la investigación pedagógica*. UNSCH
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- UNESCO. (2020). *Informe mundial de educación: Realidades y desafíos*. París, Francia: UNESCO. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373718>



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N°0048-2026-UNSCH-EPG/KBA

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°002-2026-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. ROBERTO TINCO ASTO
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	Gestión educativa y compromiso organizacional en instituciones educativas del distrito de Vizcatan del Ene, Satipo 2024
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD	22% de similitud
N° DE TRABAJO	2983970473
FECHA	15 de junio de 2026

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.

15 de junio de 2026.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
MSc. Kónis De Rocal Argumedo
Sub Director de Investigación

CC.
Archivo
KBA/rjeg

Gestión educativa y compromiso organizacional en instituciones educativas del distrito de Vizcatan del Ene, Satipo 2024

por Roberto TINCO ASTO

Fecha de entrega: 15-jun-2026 04:23p. m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2983970473

Nombre del archivo: Roberto_TINCO_ASTO_T.docx (170.03K)

Total de palabras: 17761

Total de caracteres: 103269

Gestión educativa y compromiso organizacional en instituciones educativas del distrito de Vizcatan del Ene, Satipo 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%	26%	16%	18%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga	10%
	Trabajo del estudiante	
2	repositorio.ucv.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
3	hdl.handle.net	2%
	Fuente de Internet	
4	repositorio.unsch.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
5	repositorio.unh.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	repositorio.uancv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
7	apirepositorio.unh.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	1%
	Trabajo del estudiante	

9	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.eesppjsco.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
13	Roque Yupanqui, Jessy Ayme. "Liderazgo situacional y gestión educativa de los directivos en colegios emblemáticos de la ciudad de Puno en el año 2021", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1 %
14	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	revistainnovaeducacion.com Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

19

documentop.com

Fuente de Internet

<1 %

20

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

21

Submitted to uncedu

Trabajo del estudiante

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 30 words

Excluir bibliografía

Activo

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN. MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°00155-2026-UNSCH-EPG/D.

Siendo las 10:00 a.m. del 27 de abril de 2026 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis, presidido por el **Dr. MARCELINO POMASONCCO ILLANES** Director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. ROLANDO ALFREDO QUISPE MORALES** Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, e integrado por los siguientes miembros: **Dr. NICOLAS CUYA ARANGO** y el **Dr. CIRO AUGUSTO MADUEÑO GARCIA**; para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **GESTIÓN EDUCATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE VIZCATAN DEL ENE, SATIPO 2024**, presentado por el **Bach. ROBERTO TINCO ASTO**. Teniendo como asesor al **Dr. MAXIMO OREJON CABEZAS**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduando.

A continuación, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: Dieciseis (16).

CALIFICACION (x)	
Aprobado(a) por Unanimidad.	X
Aprobado(a) por Mayoría.	
Desaprobado(a) por Unanimidad.	
Desaprobado(a) por Mayoría.	

Marcar con un aspa (x).

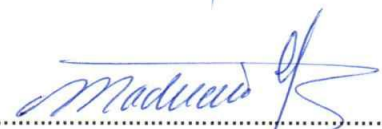
Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue al **Bach. ROBERTO TINCO ASTO**, el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Siendo las... 11:10 amhrs. se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las... 11:10 amhrs. del 27 de abril de 2026.


.....
Dr. MARCELINO POMASONCCO ILLANES
Director (e) de la Escuela de Posgrado.


.....
Dr. ROLANDO ALFREDO QUISPE MORALES
Director de la UPG-FCE.


.....
Dr. NICOLAS CUYA ARANGO
Miembro.


.....
Dr. CIRO AUGUSTO MADUEÑO GARCIA
Miembro.


.....
Dr. ENRIQUE JAVIER AGUILAR FELICES
Secretario Docente.

Observaciones:

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