

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE**  
**EDUCACION Y HUMANIDADES**



**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA  
GESTIÓN EDUCATIVA, INSTITUCION EDUCATIVA N° 86007,  
MACASHCA, HUARAZ - 2018**

**Tesis para optar el grado de Maestro en Educación con mención en  
Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

**Autora:**  
**NIVIN GARCÍA RUTH EVELYN**

**Asesor:**  
**YOVERA SALDARRIAGA JOSÉ**

**Código ORCID**  
**0000 – 0001 – 5235 - 0270**

**HUARAZ – PERÚ**

**2024**

## Índice

|  |     |
|--|-----|
| 1. Palabras claves.....                | ii  |
| 2. Título.....                         | iii |
| 3. Resumen.....                        | iv  |
| 4. Abstract.....                       | v   |
| 5. Introducción.....                   | 1   |
| 7. Resultados.....                     | 32  |
| 8. Análisis y Discusión.....           | 40  |
| 9. Conclusiones y Recomendaciones..... | 44  |
| 10. Agradecimiento.....                | 46  |
| 11. Referencias bibliográficas.....    | 47  |
| 12. ANEXO.....                         | 48  |

**Palabras claves.**

|                     |  |
|---------------------|--|
| <b>TEMA</b>         | <ul style="list-style-type: none"><li>• Gestión educativa</li><li>• Education Management</li></ul> |
| <b>ESPECIALIDAD</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Lenguaje</li><li>• Language</li></ul>                      |

|                               |  |                   |                          |                   |
|-------------------------------|--|-------------------|--------------------------|-------------------|
| <b>Línea de Investigación</b> | Didáctica para el proceso de enseñanza aprendizaje | <b>OCDE</b>       |                          |                   |
|                               |  | <b>Área</b>       | <b>Sub área</b>          | <b>Disciplina</b> |
|                               |  | Ciencias sociales | Ciencias de la educación | Educación General |



**USP**  
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerector de Investigación de la Universidad San Pedro:

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Compromiso organizacional y su influencia en la gestión educativa, institución educativa N° 86007, Macashca, Huaraz - 2018**" del (a) estudiante: **NIVIN GARCIA RUTH EVELYN**, identificado(a) con Código N° **1417100301**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **17%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 02 de septiembre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
  
Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERECTOR



**NOTA:** Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Título**

**Compromiso Organizacional y su Influencia en la Gestión Educativa,  
Institución Educativa N° 86007, Macashca, Huaraz - 2018**

## Resumen

El objeto de investigación es decidir la correlación del compromiso organizacional con la gestión educativa, Institución Educativa N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018. El tipo de investigación, por el propósito fue aplicada, por la técnica de contrastación fue correlacional, con diseño de investigación no experimental – correlacional. La población está conformada por los miembros de la institución”, personal docente, trabajadores administrativos y de servicio e integrantes del APAFA, haciendo un total de 28 unidades de análisis. Se usó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Los resultados de la investigación fueron: a nivel global, se encontró una relación alta y significativa del compromiso organizacional con la gestión educativa, coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0,801$  con  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ . Por lo cual se ha demostrado una relación moderada y significativa entre compromiso organizacional efectividad (deseo) con la gestión educativa con un coeficiente de correlación de Spearman  $rho = 0,526$  con  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ . Se ha demostrado que hay una correlación significativa moderada entre el compromiso organizacional normativo (deber) con la gestión educativa, con un coeficiente de correlación de Spearman  $rho = 0,681$ ; con  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ . Por lo consiguiente se halla una relación altamente significativa del compromiso organizacional continuidad (necesidad) y la gestión educativa, habiéndose obtenido como coeficiente de correlación Spearman  $rho = 0,701$ ; con  $p\text{-valor} = 0,000 < p = 0,05$ .

## **Abstract**

The purpose of research is to decide the correlation of the organizational commitment to educational management, Educational Institution N ° 86007 - Macashca - Huaraz - 2018. The type of research, for the purpose was applied, by the contrast technique was correlational, with design of non-experimental research - correlational. The population is made up of the members of the institution, teaching staff, administrative and service workers and members of APAFA, making a total of 28 units of analysis. The survey technique was used and the questionnaire as an instrument.

The results of the research were: globally, a high and significant relationship of the organizational commitment to educational management was found, Spearman Rho correlation coefficient = 0.801 with p-value = 0.000 <0.05. Therefore, a moderate and significant relationship between organizational commitment effectiveness (desire) with educational management with a Spearman correlation coefficient rho = 0.526 with p-value = 0.000 <0.05 has been demonstrated. It has been shown that there is a significant moderate correlation between normative organizational commitment (duty) with educational management, with a Spearman correlation coefficient rho = 0.681; with p-value = 0.000 <0.05. Therefore, there is a highly significant relationship between organizational commitment, continuity (need) and educational management, having been obtained as a correlation coefficient Spearman rho = 0.701; with p-value = 0.000 <p = 0.05.

## **1. Introducción**

Yubisay (2013). Realizó la tesis, donde analizó la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de docentes en Instituciones Educativas de nivel inicial. Siendo una investigación de tipo descriptivo - correlacional, con diseño no experimental de corte transaccional y de campo. Usó 94 sujetos como población, de los cuales 49 fueron directivos y 44 profesores. Usó como técnica la encuesta y dos cuestionarios como instrumentos para los docentes y para el personal directivo. Los instrumentos contienen 36 ítems cada uno con escala tipo Lickert. Los resultados fueron: el coeficiente de Spearman encontrado fue 0,726 conviene subrayar, este resultado hay una relación alta y significativa de las variables en estudio. Así mismo se demostró que predomina un clima autoritario en los tres centros educativos, no considerando al director un líder, se demostró un ambiente laboral sin estímulo a los docentes, los mismos que no demuestran identificación con la Institución Educativa, lo que impacta la ejecución del trabajo, esta situación sitúa al docente a pesar de los avances de innovación y educativos, también se aprecia debilitamiento sobre el desempeño administrativo, acentuándose en el uso de técnicas, así como en el manejo de conceptos, con énfasis en el mal manejo de estrategias para participar en grupos de trabajo y socialización de cualidades.

Maldonado et al. (2014). Publicaron el artículo científico en la Universidad Autónoma de Baja California de la República de México. En donde analizaron con respecto a los profesores como es el compromiso con la organización en la universidad pública, la investigación fue descriptivo-analítico. La intención era distinguir la presencia de contrastes críticos tanto de compromiso organizacional del educador y la situación demográfica y la situación laboral; se analizó a 58 docentes universitarios a quienes se consideró como muestra para la investigación. Los datos lo recolectó en un cuestionario cuyo autor fue Allen y Meyer. Los resultados obtenidos por el investigador fue la presencia de un grado medio de deber del educador con la institución universitaria, así mismo no encontrándose diferencias significativas del compromiso organizacional con: el género, la categoría, el estado civil, la edad y antigüedad de servicio.

Peña, Díaz, Chávez, & Sánchez, (2016). Publicaron el Artículo Científico Universidad Autónoma de Coahuila-México, en donde analizaron el compromiso organizacional y la conducta de los profesionales independientes. Los resultados que publican manifiestan que los empleados en mayor número están comprometidos con la organización. En la publicación se aprecia que los trabajadores hacen los esfuerzos para permanecer siempre en respectivos puestos de trabajo, por lo que hacen los esfuerzos necesarios por continuar dentro de la organización esto se debe a que en el lugar son escasas las oportunidades laborales y las remuneraciones son bajas, debido a la situación que se vive. En la población se recomienda que se realice capacitación a los directivos de la organización, y de esta manera debe fortalecerse la visión estratégica de la organización, que puede hacer que los representantes se sientan parte de la organización donde trabajan.

Pérez (2014) en la tesis presentada, en la que tuvo como objetivo precisar el sentido e intensidad de la motivación con el compromiso organizacional dentro del contexto sociodemográfico y organizacional específico. Para medir la motivación se usó la escala de Motivación de Gagné et al. (2010) y medir la escala que se utilizó para medir la responsabilidad se aplicó la escala de Meyer, Allen & Smith, (1993). La muestra fue de 226 unidades de análisis integradas por el personal administrativo de las universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima. Los resultado arrojaron: las opiniones de quienes priorizaron el autogobierno y la voluntad propia de exhibir un deber alto y emotivo; los trabajadores administrativos que en opinión suelen esperar recompensas externas, estos presentaron puntajes altos los cuales estuvieron relacionados con el costo elevado de periodo y dificultad si se alejan de la asociación; también se demostró como los administrativos consideran como un recurso necesario su permanencia en la organización, esto lo hacen porque creen estar obligados con la organización y evitar la culpabilidad. Así mismo se demostró que la psicología como variable y las variables socioeconómicas y organizacionales están asociados; y existe diferencia significativa entre los dos grupos estudiados.

Cárdenas (2015), en la tesis de Maestría el objetivo fue, relacionar la gestión educativa estratégica y el compromiso organizacional de los docentes de la Universidad Nacional Agraria La Molina, El trabajo de investigación tuvo como enfoque el cuantitativo, la investigación fue de tipo descriptivo y explicativo. Usando un diseño fue descriptivo-correlacional. para la recolección de datos se usó dos cuestionarios. El Cuestionario A para medir la Gestión Educativa Estratégica y el Cuestionario B del Compromiso Organizacional. Se tuvo una población de 90 docentes y se usó una muestra de 32 docentes. El investigador concluyó que la administración instructiva vital tiene una asociación objetivamente enorme e inversa con la responsabilidad jerárquica de los instructores en la Facultad de Economía y Planificación, Universidad Nacional Agraria La Molina. Siendo el coeficiente de correlación  $r = -0.50$ , con nivel de significancia del 5%.

Saldívar (2017). Realizó el trabajo de tesis, en la cual el objetivo fue determinar la relación de la gestión educativa con el compromiso organizacional, para analizar los problemas que aquejan a los Centros de Educación Técnico Productiva pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local N° 07. La investigación fue de tipo básico y se usó el diseño no experimental, correlacional de corte transversal, como instrumento se usó el cuestionario con una escala tipo Likert, la muestra estuvo conformada por 120 docentes. Se concluyó que: La administración instructiva está legitimada y fundamentalmente identificada con responsabilidad autorizada, con el coeficiente de correlación para probar la hipótesis fue la de Spearman  $\rho = 0,701$  y con  $p - \text{valor} = 0,000 < 0,05$ .

Rivas - Plata (2017). Realizó el trabajo, en donde el propósito fue determinar la relación entre clima y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas. El tipo de investigación fue descriptivo básico usando el diseño no experimental, correlacional. Usó una muestra de 137 docentes de nivel secundaria pertenecientes a la Institución Educativa Teresa González de Fanning, las unidades de análisis se eligieron usando el muestreo no probabilístico. Se usó como técnica la encuesta y como instrumento

el cuestionario. Como resultado se demostraron la existencia de una relación directa, y significativa del clima organizacional con el compromiso organizacional siendo el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ ) = 0.596 con un  $p$  – valor < 0,05 en la I. E. Teresa González de Fanning de Lima Metropolitana.

Salvador y Sánchez (2018). En la Universidad del Altiplano de Puno realizaron la investigación donde analizaron el Liderazgo de los directivos y su relación con el compromiso organizacional Docente de Red Educativa N° 22 UGEWL N° 01. La Metodología usada fue de tipo básica y de naturaleza cuantitativa, El diseño usado fue el experimental, transversal. Los resultados de la correlación de Spearman fueron:  $\rho = ,676$  y  $p = 0,000 < \text{al nivel } \alpha = 0,05$ . Se concluye que existe relación significativa moderada del liderazgo directivo con el compromiso organizacional por parte de los docentes de la Red Educativa N° 22-UGEL N° 01.

#### **A. Compromiso organizacional**

Para completar el establecimiento lógico de la variable del Compromiso organizacional es necesario realizar la conceptualización de ella, al respecto Peña et al. (2016) al referirse al compromiso organizacional refiere:

Los gerentes y trabajadores hoy en día estarán dispuestos a aprender a enfrentarse a los cambios organizacionales de diferente índole, los cuales deben reflejarse con la tecnología, el conocimiento social y económico, entre otros, así mismo deben aprender la flexibilidad de convivencia, con adaptabilidad, inmediatez y capacidad de anticipación. El comportamiento jerárquico considera arrojar fragmentos significativos de conocimiento que ayudan al director a ver con mayor claridad, esta nueva forma organizacional en el mundo laboral, así como la resistencia debe ser superada y crear una cultura organizacional que responda a los cambios actuales.

Los conceptos más significativos referentes al Compromiso Organizacional son los de Dubrin. (Como se citó en Peña et al, 2016), “Se entiende como comportamiento organizacional a los estudios de la conducta humana en cada puesto de trabajo, así como

la interrelación que debe haber entre las personas y la organización misma” (p.34). por otro lado, Robbins, (1996) define al compromiso organizacional como: “la disciplina en la que se analiza la afluencia que las personas, o grupos y una estructura comparativa aplican para afiliaciones directas, cuya explicación detrás es aplicar esos datos y mejorar la practicidad de la organización” (p. 97).

### **Características del Compromiso Organizacional**

Paredes (2018) para definir las características del compromiso organizacional cito a Glisson y Durick (1988) y Beyer y Trice (1993), consideran que las categorías del compromiso organizacional son tres:

- **Referidas a los trabajadores:** esta característica considera a los trabajadores con mayor antigüedad, los que tienen exámenes deficientes con niveles elevados de competencia; ellos son los que muestran un nivel significativo en el deber de autoridad. [...] También sostienen cuando los trabajadores tienen un largo tiempo en la asociación, con niveles elevados de competitividad, ha demostrado numerosas habilidades que estaban conectadas contrariamente con la responsabilidad organizacional.
- **Referidas a las tareas.** En este momento se propone los segmentos para el compromiso organizacional:
  - El conflicto por las capacidades repartidas al profesional.
  - Reconocer la eficiencia del trabajador que realiza en la organización.
  - El compañero de equipo que está trabajando.
  - La comunicación segura entre todos los trabajadores de la organización.
  - Las aptitudes que tienen los profesionales.
  - El ambiente y el lugar donde coautores llevan a cabo su responsabilidad.
- **Referidas a la organización.** En esta característica el liderazgo debe ser considerado referente del compromiso organizacional, lo que no se ha estudiado a profundidad por diferentes motivos que no permitieron su abordaje.

### **Dimensiones del Compromiso Organizacional.**

Para evaluar el Compromiso Organizacional es necesario conocer los campos o dimensiones en las cuales los trabajadores de la organización asumen retos y compromisos, en tal sentido Meyer y Allen (1997), alude la existencia de tres medidas hacia el compromiso organizacional, tal como se detalla:

- i. El Compromiso Afectivo (Deseo).** Según el autor, este compromiso es aquel que orienta la afectiva que el trabajador siente por la organización, en consecuencia, debe considerarse internamente como una fuerza, para identificar al individuo con la organización, lo cual debe impactar directamente su participación y su involucramiento emocional del trabajador con su organización. a su vez se complementará con las siguientes categorías:
  - Los atributos individuales del profesional: edad, género y educación.
  - Los atributos estructurales de la organización estas están relacionadas del subordinado con su gestor o jefe inmediato; así mismo se debe tener un puesto definido, así como demostrarle o hacerlo ver la importancia que juega en la organización.
  - Las características relacionadas al desempeño del trabajo, hacerle participe en el liderazgo básico, garantizar consistencia con las necesidades, hacer uso y utilizar las capacidades y la locución de cualidades, las cuales deben ser compatibles con la organización.
  - Las características relacionadas con las experiencias profesionales: estas tienen que ver el tiempo que lleva laborando y su capacitación y el compromiso afectivo. (Peña, 2016, p.p. 97-98).
- ii. El Compromiso Normativo (Deber).** Morrow (Como se citó en Bayona, et al. 2000), alude al sentimiento de compromiso que tiene el trabajador, con la organización, porque su permanencia dentro de la organización, considera que está haciendo lo correcto; considera que es una forma de guardar para la

organización su lealtad, sin importarle si está satisfecho o insatisfecho con su trabajo que realiza. (p. 98).

Para Meyer y Allen (1991) en el mismo artículo especifican que el compromiso normativo lo consideran como el grado que el profesional experimenta, el compromiso ético de tener un lugar y permanecer en la asociación. Entonces debe entenderse que el compromiso (obligación), tiene la convicción de dedicación o un sentido ético, esto en razón de percibir que acciones que recibe según su instrucción o preparación profesional, algunas ventajas monetarias que pueden ser recompensas de bonos o prestaciones que no están contemplados en la ley, todo lo señalado hace que los trabajadores deben permanecer hasta que la deuda le sea cubierta en su totalidad. Esto hace, que el trabajador que recibe estos beneficios consigue una cualidad en el buen estatuto interno de ofrecer nuevo a al contribuyente (p. 98).

**iii.El Compromiso de Continuidad (necesidad).** Para Meyer & Allen (1991).

Consideran que la progresión es cuánto debe de permanecer un trabajador en la asociación. Es decir el autor expresa que es muy oportuna hallar una tendencia consistente de los trabajadores con respecto a la inversión respecto a su tiempo y su esfuerzo realizado en todo caso lo que le conduce a perder en caso de abandonar la organización, esto se vería reflejado en sería el costo financiero, físicos y psicológicos en el caso de retirarse de la organización, También se generara en el trabajador la inestabilidad psicológica que se genera por encontrar otro empleo, esto se puede resumir en otras palabras, el beneficio que existiría este estaría íntimamente asociado de seguir interesándose en la organización con los gastos relacionados si deja la organización. Esto estaría reflejada en lo que recibiría en una mirada al interior de la organización en el costo que tendría que desembolsar, para los beneficios, primas de estado, aprendizaje y otros, que en algunos casos

estarían acumuladas siendo esto el resultado de tener un lugar con la organización por un tiempo específico (p. 98).

### **Las dimensiones del Compromiso y su relación con otros elementos de la organización**

Se hace necesario que las dimensiones se relacionen con otros elementos que contribuyen al funcionamiento de la organización al respecto González y Guillén (2008), analizaron la clasificación tridimensional propuestas por Meyer y Allen (1997), Los autores consideran que existe semejanzas entre las medidas (3) del desarrollador y las clases (3), y de los productos que propuso Aristóteles.

Este paralelismo realizado por Gonzales y Guillen, los resumen en el cuadro 1, que nos da una mejor idea de esta tridimensional con el carácter filosófico de Aristóteles. Los autores realizan el siguiente análisis:

**Nivel 1**, es un enfoque muy esencial el “costo de ocasión”. Este sería un grado de servicio excepcionalmente bajo que estaría establecido de lo que el experto perdería si no se siente enfocado en la organización.

**Nivel 2**, Sería el grado de deber emotivo donde el experto tiene emociones afectivas de tener un lugar en la organización, su lealtad. En relación de este nivel con el nivel anterior es que el trabajador en el primer nivel “tiene” que estar, mientras en el nivel dos el trabajador “quiere” estar.

**Nivel 3**, es el nivel en la que el compromiso del trabajador se produce en la establecer la finalidad de la organización.

Cuadro 1: El compromiso correspondiente a los diferentes componentes de la organización.

| Tipo de compromiso    | Características  | El individuo   | Tipo de contrato psicológico                              | Valores  | Resultados   |
|-----------------------|--|--|---|--|--|
| <b>De continuidad</b> | Se siente obligado, por ejemplo por el sueldo que percibe. | " <b>tiene</b> " que estar en la organización<br>Juicios más racionales (coste personal de abandono)   | Transaccional (coste de oportunidad ligado a pertenencia) | Mera aceptación o sometimiento a los valores de la empresa (incluso pueden ser contrarios pero se "aceptan" a cambio del salario)  | Desempeño al mínimo<br>Absentismo (físico o psicológico)<br>Rotación (o intención de abandono)   |
| <b>Afectivo</b>       | Aparecen sentimientos de pertenencia, afecto, alegría.     | " <b>quiere</b> " estar en la organización<br>Enfoque más emocional  | Relacional (vínculo emocional)                            | Identificación y congruencia entre valores de la persona y de la organización  | Aceptación del cambio<br>Satisfacción laboral<br>Iniciativa<br>Espíritu cooperativo<br>Deseo de permanencia  |
| <b>Normativo</b>      | Lealtad, sentirse de fondo obligado                        | El individuo está " <b>determinado</b> " a contribuir a los fines de la organización<br>Se desarrolla la firme determinación de ser leal<br><b>Deber moral</b> (no hace falta que esté presente lo afectivo, aunque si está es de ayuda) | Relacional (fidelización)<br><br>(vínculo racional)       | Se produce el compromiso <b>moral</b> mediante la <b>identificación</b> con los fines y objetivos de la organización (se interiorizan los valores y misión de la organización) | Contribución a los objetivos<br>Implicación con la misión<br>Ayuda al desarrollo de otras personas (más allá de la mera cooperación)<br>Prescriptor de la empresa (deseo de que otros vengan a la empresa) |

Fuente: González y Guillen (2008)

Cuadro 2: Relación de las medidas de responsabilidad y ranking del caudal

| Tres dimensiones del compromiso Meyer y Herscovitch, 2001 (pg. 308)   | Tres clases de bienes humanos por Aristóteles (S.IV. a.C.)   |
|---|--|
| <b>De continuidad</b><br>Los individuos se comprometen al valorar el coste de oportunidad de dejar de hacerlo                                     | <b>Bienes útiles</b><br>Las personas persiguen <i>bienes externos</i> buscando la <b>utilidad</b> que les reporta<br>( <i>recompensa</i> )                   |
| <b>Afectivo</b><br>Un estado mental caracterizado por el deseo de comprometerse (p.ej. mantener el empleo, conseguir metas para la empresa, etc.) | <b>Bienes placenteros</b><br>Las personas persiguen <i>bienes</i> buscando la <b>atracción</b> o el <b>placer</b> que les produce<br>( <i>satisfacción</i> ) |
| <b>Normativo</b><br>Sienten la obligación moral de comprometerse  | <b>Bienes morales</b><br>Las personas persiguen <i>bienes del alma</i> para la consecución de su <b>excelencia</b> personal<br>( <i>plenitud humana</i> )    |

Fuente: González y Guillen (2008)

### **Importancia del Compromiso organizacional**

El tema de investigación es, sin lugar a dudas, muy importante porque se han analizado las circunstancias como: la fiabilidad, para implicarse e inclinación en la cooperación que actúan como factores de éxito en las organizaciones, que les permitirá obtener efectos eficaz y activo. con referencia, Meyer y Allen (como se citó en Ramos, 2005), sostiene como “los profesionales en educación que obtienen un nivel significativo de responsabilidad organizacional y a su vez se consideran con nivel alto de desempeño académico, los alumnos tienen un mejor rendimiento académico” (p.11). en consecuencia, se puede afirmar que el compromiso organizacional funciona como factor de triunfo en las organizaciones.

Otro elemento importante en el éxito de las organizaciones es la eficacia del desempeño al respecto Bayona y Goñi (2007) sostiene que, la eficacia dentro de las organizaciones:

Depende fundamentalmente de cómo se logran los objetivos organizacionales. Así mismo considera que también son recursos importantes, la tecnología, la estructura de la organización, los Recursos humanos con el que se cuenta, lo que es factible que esto se acrecienta cuando se trata de las organizaciones educativas, en la cual los docentes juegan un papel preponderante en la misión central de la Institución Educativa que basa su funcionamiento para una sólida formación que sea a su vez integral para el educando.

### **Compromiso organizacional y factores influyentes**

Para que un trabajador se sienta comprometido con su organización es necesario que exista ambientes favorables para que los trabajadores se sientan cómodos, al respecto Toro; Ochoa y Vargas del Rio (2004) sostienen:

Para que el compromiso de los trabajadores sea efectivo debe existir un clima organizacional bueno en donde se cuente con un ambiente donde los trabajadores se sientan cómodas, pero además sostiene el autor que existe factores físicos y psicológicos que afectan el compromiso organizacional, tal como se detalla:

1. **Factores físicos.** Es el lugar de trabajo donde el trabajador se siente confortable y tenga el conjunto de herramientas para que desarrolle de manera productiva de su trabajo.
2. **Factores psicológicos .** En este factor se analiza la relación del trabajador, con sus demás compañeros de trabajo, el respecto que demuestra el trabajador con el superior, respetando y consideraciones a los trabajadores, los incentivos (los motivadores), y diferentes variables que impactan la progresión de los individuos dentro de la organización.

Por otro lado, Stringer (2002), sostiene que hay circunstancias (05) dentro de la atmosfera organizacional, dentro del cual se puede distinguir:

**Liderazgo.** Considerado como el factor más determinante en el clima organizacional, porque considera al comportamiento diario de los líderes de la organización. Se considera que la manera más rápida para que una organización cambie su clima lo que significa que también cambie la manera de cómo se está dirigiendo la asociación.

**Sistema formal y estructura de la organización.** En este factor se considera los aspectos formales de la organización, en la que se incluye la manera de como se está diseñando la ocupación y el trabajo, el marco de premios, las reglas y el marco de procedimientos, y la tarea de los individuos dentro de la estructura de la organización.

**La estrategia.** Es un factor que impacta dentro del clima organizacional y puede influenciar en el sentir de los empleados corresponde a las ocasiones para el logro, la recompensa, los elementos disuasivos para progresar finalmente en su realización.

**El ambiente externo.** Esta circunstancia supone un trabajo significativo en la atmosfera de la organización. Así mismo se considera además al gobierno como factor de regulación, condiciones financieras, calidad industrial seria e innovación en concordancia con el cambio, estas a su vez para fomentan presión dentro la asociación y su director.

**La organización y su historia.** Este factor es el que tiene más impacto dentro del clima organizacional. Los trabajadores se forman expectativas en relación con los premios, castigos y los resultados de sus actividades de lo que saben que ha ocurrido antes en la asociación.

## **B. Concepto referente a la Gestión Educativa (GE)**

En la Resolución Ministerial N° 168-2002-ED el Ministerio de Educación (MINEDU) (como se citó en Carrillo, 2002), sostiene que la GE es:

La función que está planeado para crear y continuar que la institución educativa mantenga estructuras de los miembros de la plana administrativa y académicas, así también su desarrollo en el interior de la institución para que mantenga su identidad democrática, equitativa y eficiente, lo que permitirá que los estudiantes en el crecimiento como individuos completos, confiables y eficaz; y finalmente sean habitantes con capacidades para contribuir con la democracia y el crecimiento del país, considerando su planificación personal con un planificación colectiva (p.7).

Para la Unidad de Capacitación Docente del MINEDU (2000) mediante la directiva N° 2. refrendada por la Resolución Ministerial N° 168- 2002-ED, define a la gestión educativa como:

Una serie de habilidades, metodologías o medidas discrepacias orientada en la resolución sobre las dificultades de la organización, los mismos que deben ser precisos en su identificación y en sus diferencias. Así mismo sostiene que la planificación se orienta para que se realice proyectos que mayormente; independientemente de si son de largo alcance, también debe considerar el modelo de administración instructivo que pretende ejecutar con objeto de breve y mediano plazo, con respecto debe considerar aumentar los puntos de corte para las actividades de ajuste dándole prioridad a aquellas que posibiliten y que a su vez proponga el inicio de las acciones en un corto plazo.

Otra definición que consideramos importante es la que propone Hazelwood (2007) quien señala:

La GE se debe considerar como un proceso que orienta el fortalecimiento del proyecto educativo institucional, lo que a su vez ayudara a que se mantenga el autogobierno institucional, dentro de la estructura de arreglos abiertos, y que a su vez debe enriquecer los procesos pedagógicos que responda siempre a los requerimiento o necesidades instructivas a nivel local o regional (p.54).

### **Dimensiones de la gestión educativa**

Según MINEDU (2010) considera que la gestión educativa tiene 04 dimensiones la Gestión Pedagógica, Administrativa e Institucional y la Comunitaria, que a continuación detallamos:

**La Gestión pedagógica.** Es la dimensión usa estrategias que causan efectos para el uso de nuevos procedimientos mostrando técnicas y sistemas de enseñanza, que así mismo congrega obligaciones originarias con la que cuentan los centros educativos y en su determinada individualidad, así como a nivel local y a nivel regional que le permita la integración, el planeamiento y el perfeccionamiento de las acciones dispuestos a la renovación y la práctica educativa actual (Sánchez, 1999; p. 43).

**La Gestión de administración:** Es la dimensión en la que se incorporan actividades y técnicas de introducción que están orientados a fomentar activos humanos, materiales, monetarios, procedimientos especializados, tiempo, bienestar y limpieza, y una comprobación adecuado de los datos que deben identificarse con todas las personas desde la base instructiva; entonces debe contemplar, el cumplimiento de la normatividad por parte de quienes componen en la institución educativa así como una evaluación sobre las capacidades, siendo la motivación de facilitar la formas educativas (MINEDU, 2011; p.36).

De otro lado Griffiths (1999) considera que la gestión administrativa, es un proceso que está integrada por la direccionalidad, así como para la verificación de las diferentes acciones que realizan cada integrante de la asociación desde el punto de vista formal, siendo estas las instituciones de educación básica, instituciones de educación superior universitaria o por otro lado, la relación de una asociación instructiva que tiene sus propios destinos y la apropiación de capacidades entre sus individuos (p.13).

**La Gestión institucional.** Para el MINEDU (2010), esta dimensión implica el impulso que se da en el manejo del establecimiento educativo está orientada a ciertos objetivos depende de la organización en la educación, de modo que esto sea funcional es necesario que desarrollen la parte cognitiva (Saberes), las habilidades y cuente con la experiencia respecto al lugar donde se pretende operar, así como también se debe conocer sobre prácticas y los mecanismos que son aplicados por individuos que desarrollan en actividades pedagógicas (p.36).

Al respecto según Aguerrondo (199), considera que, en el ámbito de la aplicación es el establecimiento instructivo, por lo que la actividad que se debe adquirir son resultados académicos breves y sólidos, no exactamente lo que se utilizó para comprender como la acción instructiva de la organización, que se realiza por toda la base instructiva en su estructura individual que describe. Por tal razón este conjunto de los miembros del establecimiento educativo pone en marcha permanentemente acciones de políticas educativas en la organización del grupo de trabajo tanto en el salón de clases, así como dentro del establecimiento educativo, así mismo en el momento en que toman medidas regulatorias y de la junta institucional, otros como al momento en que se define el instrumento de matrícula de los alumnos, el tipo de evaluación de su enseñanza, otros. (p.33).

**La Gestión de acciones comunitarias.** Están referidas a desarrollar la parte psicológica y social comunitaria la que se fundamenta en la disciplina que está

orientada como una regla, hacia una transformación colectiva [...]. Para Montero (1996), considera la administración comunitaria es:

La aportación en la gestión comunitaria debe iniciarse con el cambio de la comunidad y los personajes sociales en que las comunidades participan, permite facilitar se desarrolle las capacidades y promoviendo el fortalecimiento lo que permite alcanzar y elaborar, recursos novedosos que conducen a las progresiones deseadas y ordenadas por ellos (p.56).

### **Justificación de la investigación**

El presente trabajo de investigación que se desarrolló en el área del método de enseñanza y la forma en la cual se relacionó las variables del compromiso organizacional y la gestión educativa.

La investigación se realizó porque considero que desde el punto de vista metodológico el deber organizacional como elemento humano y decisivo es un factor importante para cumplir su finalidad y sus objetivos de una organización; en tal sentido la investigación nos ha permitido relacionar el Compromiso Organizacional con la Gestión Educativa en la Institución Educativa N° 86007 de Macashca, y los resultados obtenidos nos permitirá sugerir a los directores del establecimiento educativo como elemento de su Gestión promuevan y fortalezcan las aptitudes y destrezas interpersonales entre los individuos de la asociación lo que permitirá generar el compromiso de trabajar por la institución de manera corporativa mostrando una calidad acercad de la vida personal y como profesional, cuyo beneficios se verán reflejados en la comunidad educativa y la población de Macashca.

La investigación se realizó con el propósito de que a la luz de los resultados estos serán asumidos por los directivos de la Institución Educativa que les permita promover el cambio interno dentro los componentes de la Institución Educativa buscando alcanzar el fortalecimiento institucional. Así mismo la investigación tuvo una justificación científica porque servirá como antecedente de futuras investigaciones relacionas con el tema

propuesto y los resultados le permitirán tomar decisiones en que redunden para la mejora en la institución educativa con una visión crítica constructiva, en la que se destaca las fortalezas y debilidades y que se debe pensar en alternativas para generar el cambio.

### **Problema**

En las instituciones educativas de formación básica se hace necesario que en tanto el personal administrativo como los profesionales en educación, actúen de conformidad con las normas y directivas que son emanados por las autoridades educativas y los organismos rectores de la educación y su implementación deben fomentar un ambiente favorable en donde las relaciones interpersonales fluyan en armonía. En virtud a lo señalado es importante que el director de la institución educativa, desarrolle su aptitud de sentir, controlar y ajustar su estado de animo de tal forma que pueda influir en los educadores de tal forma se sientan comprometidos con gestión.

La Institución Educativa N° 86007 - Macashca ubicada en el distrito de Huaraz, pertenece a la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz alberga estudiantes a nivel inicial, primaria; el tamaño de la institución educativa es pequeña pero tiene diversos problemas siendo uno de los más complejos el fenómenos socio - culturales que enfrenta los directivos a cargo de la Gestión Educativa; que repercute en el compromiso que asume el personal docente, administrativo y los padres de familia, atribuyéndose como causas principales los bajos niveles de motivación y compromiso con la Institución. También se han identificado a otros factores que afectan el Compromiso Institucional las conexiones relacionales estas no son del todo satisfactorias en los individuos de la red instructiva evidenciándose en diversos conflictos interpersonales que ponen en peligro el Clima Organizacional y se ve reflejo en no Comprometidos en la base instructiva.

Los directivos de la Institución Educativa han considerado como un objetivo vital dentro de la planificación pedagógica en la institución, cuyo propósito es brindar una capacitación de calidad; y para lograr esto requiere la responsabilidad de los profesores, director y los padres de familia, sin embargo, esto se logrará dado que hay una inspiración

adecuada en los procedimientos de capacitación del personal, al fusionar diferentes procedimientos de progreso o aprender dentro de la organización.

En lo manifestado se puede inferir en, el acuerdo organizacional guarda relación con la gestión educativa, por consiguiente, se hizo relevante para el desarrollo de la tesis y determinar su alcance y de esta manera se respondió la pregunta que define el problema de investigación, planteándose el siguiente problema.

### **Problema General.**

¿De qué manera el compromiso organizacional se relaciona con la gestión educativa, Institución Educativa N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018?

### **Problemas específicos.**

- a) ¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional afectividad (deseo) en la gestión educativa, Institución Educativa N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018?
- b) ¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional normativo (deber) en la gestión educativa, Institución Educativa N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018?
- c) ¿Cómo relaciona el compromiso organizacional continuidad (necesidad) en la gestión educativa, Institución Educativa N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018?

### **Conceptuación y operacionalización de las variables**

| VARIABLES                        | DEFINICION CONCEPTUAL   | DIMENSIONES                | INDICADORES  | CATEGORIAS   | ESCALA DEMEDICION |
|----------------------------------|---|----------------------------|--|--|-------------------|
| <b>Compromiso organizacional</b> | El compromiso organizacional es la que aglutina diferentes aspectos que se relacionan con la acción afectiva para organizar junto a costos que son percibidos por el trabajador, para cuando estos dejen de pertenecer a la organización, así también existen otros factores de obligación para que el trabajador se sienta obligado a continuar en la institución. Los factores que permiten y dan lugar a la perspectiva de un compromiso con la organización, similar a la instancia de emoción o actitud, como el cálculo o la progresión y, además, la regularización (Bayona, Goñi y Madorrán, 2000). | Compromiso afectivo        | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La identidad.</li> <li>▪ El sentimiento de pertenencia.</li> <li>▪ La integración.</li> </ul>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• De vez en cuando</li> <li>• Casi Siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul> | Ordinal           |
|                                  |   | Compromiso de continuidad. | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La Necesidad de Continuar.</li> <li>▪ La Permanencia.</li> <li>▪ La Inseguridad.</li> </ul>             |  |                   |
|                                  |   | Compromiso normativo.      | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Los Beneficios laborales.</li> <li>▪ La lealtad.</li> <li>▪ Los sentimientos.</li> </ul>                |  |                   |
| <b>Gestión educativa</b>         | La gestión educativa lo constituye la disposición de tareas, acciones y criterios que impulsan el procedimiento instructivo. Entonces si se tiene en cuenta lo que se ha definido, la mejor gestión en la parte educativa permitirá que se realice en las actividades del procedimiento completo (tareas y acciones) que son importantes para lograr las finalidades pedagógicas (Cárdenas, 2015)   | Pedagógica                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El equipo docente.</li> <li>▪ Las estrategias de aprendizaje.</li> <li>▪ Las Competencias.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• De vez en cuando</li> <li>• Casi Siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul> | Ordinal           |
|                                  |   | Administrativa             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La infraestructura.</li> <li>▪ Los ambientes.</li> </ul>  |  |                   |
|                                  |   | Institucional              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El proyecto educativo.</li> <li>▪ El proyecto curricular.</li> <li>▪ El estilo de liderazgo.</li> </ul> |  |                   |
|                                  |   | Comunitaria                | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Las estrategias.</li> <li>▪ Los dirigentes de entidades públicas y privadas.</li> </ul>                 |  |                   |

## **Hipótesis**

El compromiso organizacional está relacionado significativamente con la gestión educativa en la Institución Educativa N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018.

### **Hipótesis específicas.**

- a. El compromiso organizacional afectividad (deseo) está relacionada significativamente con la gestión educativa en la Institución Educativa N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018.
- b. El compromiso organizacional normativo (deber) está relacionada significativamente con la gestión educativa, Institución Educativa N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018.
- c. El compromiso organizacional continuidad (necesidad) está relacionada significativamente con la gestión educativa, Institución Educativa N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018.

**Variable independiente: Compromiso** institucional.

**Variable Dependiente:** Gestión educativa

### **Objetivos**

#### **General**

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la gestión educativa, Institución Educativa N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018.

#### **Específicos**

- a. Analizar la relación del compromiso organizacional afectividad (deseo) con la gestión educativa, Institución Educativa N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018.
- b. Evaluar la relación del compromiso organizacional normativo (deber) con la gestión educativa, Institución Educativa N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018.
- c. Analizar la relación del compromiso organizacional continuidad (necesidad) con la gestión educativa, Institución Educativa N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018.

## 2. Metodología

### 2.1. Tipo y diseño de Investigación

#### 2.1.1. Tipo de Investigación.

##### De acuerdo a la orientación

**Aplicada**, porque la investigación se orientó a lograr un nuevo conocimiento que permita la mejora la gestión educativa poniendo énfasis con el compromiso organizacional.

##### De acuerdo a la técnica de contrastación

**Correlacional:** Debido a que los datos han sido obtenidos de la realidad en la Institución Educativa N° 86007 de Macashca de Huaraz con los cuales se ha determinado la conexión que hay sobre compromiso organizacional con la gestión educativa en el mencionado centro educativo.

#### 2.1.2. Diseño de investigación

El presente trabajo de investigación es de diseño no experimental, transversales, correlacional.

### 2.2. Población, Muestra y Muestreo

#### 2.2.1. Población

La población está constituido por los directivos, personal docente, trabajadores administrativos y de servicio e integrantes del APAFA de la IE N° 86007 de Macashca de Huaraz, de acuerdo a la siguiente distribución:

Tabla 1. Distribución de la de investigación de la IE N° 86007

| Cargo                                 | Cantidad  |
|---------------------------------------|-----------|
| Director                              | 01        |
| Personal administrativo y de servicio | 04        |
| Personal docente                      | 17        |
| Miembros de la APAFA                  | 06        |
| <b>Total</b>                          | <b>28</b> |

Fuente: Registro de personal

Los sujetos de análisis de la población cumplieron con los criterios de consideración y rechazo que lo acompañan.

**Criterios de inclusión.**

- Directivos nombrados con resolución de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Huaraz.
- Docentes nombrados y contratados de la IE N° 86007 de Macashca de Huaraz.
- Personal administrativo nombrados con resolución de Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Huaraz.
- Directivos de la APFA reconocidos por la Dirección de la Institución Educativa.

**Criterios de exclusión.**

- Directivos con licencia al momento que se realice la investigación
- Docentes y administrativos con más de tres meses de licencia por cualquier motivo

**2.2.2. Muestra:**

Para la ejecución del estudio, ha sido tomado en su totalidad de la población como muestra debido a lo reducido de la misma (28 personas). Todos los sujetos de análisis cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión. Respecto a la muestra censal López (1999) señala que es donde todas las unidades de investigación se consideran como una muestra.

**2.2.3. Muestreo:**

Se usó un muestreo no probabilístico

**2.3. Técnicas e instrumentos de investigación**

**Ficha técnica**

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| <b>Técnica</b>                     | Encuesta  |
| <b>Instrumento</b>                 | Cuestionario para medir el compromiso organizacional y gestión educativa  |
| <b>Descripción del instrumento</b> | Variable independiente: Compromiso organizacional 15 ítems.<br>Variable dependiente: Gestión educativa 20 ítems<br>Respuestas: 05 alternativas para cada variable |

|                           |   |                           |                   |                |                |                 |                 |                |                 |
|---------------------------|---|---------------------------|-------------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------|----------------|-----------------|
|                           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nunca</li> <li>2. Casi nunca</li> <li>3. Frecuentemente</li> <li>4. Casi siempre</li> <li>5. Siempre</li> </ol>   |                           |                   |                |                |                 |                 |                |                 |
| <b>Dimensiones</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso organizacional <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Afectivo #1, 2, 3, 4, 5</li> <li>▪ Continuidad # 6, 7, 8, 9, 10</li> <li>▪ Normativo # 11, 12, 13, 14, 15</li> </ul> </li> <li>• Gestión educativa <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pedagogía # 1, 2, 3, 4, 5</li> <li>▪ Administrativa # 6, 7, 8, 9, 10</li> <li>▪ Institucional # 11, 12, 13, 14, 15</li> <li>▪ Comunitaria # 16, 17, 18, 19, 20</li> </ul> </li> </ul> |                           |                   |                |                |                 |                 |                |                 |
| <b>Valoración</b>         | <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">Compromiso organizacional</td> <td style="width: 50%;">Gestión educativa</td> </tr> <tr> <td>Bajo (15 – 34)</td> <td>Bajo (20 – 46)</td> </tr> <tr> <td>Medio (35 – 54)</td> <td>Medio (47 – 74)</td> </tr> <tr> <td>Alto (55 – 75)</td> <td>Alto (74 – 100)</td> </tr> </table>  | Compromiso organizacional | Gestión educativa | Bajo (15 – 34) | Bajo (20 – 46) | Medio (35 – 54) | Medio (47 – 74) | Alto (55 – 75) | Alto (74 – 100) |
| Compromiso organizacional | Gestión educativa   |                           |                   |                |                |                 |                 |                |                 |
| Bajo (15 – 34)            | Bajo (20 – 46)  |                           |                   |                |                |                 |                 |                |                 |
| Medio (35 – 54)           | Medio (47 – 74)   |                           |                   |                |                |                 |                 |                |                 |
| Alto (55 – 75)            | Alto (74 – 100)   |                           |                   |                |                |                 |                 |                |                 |
| <b>Tiempo</b>             | El tiempo de aplicación fue de 120´   |                           |                   |                |                |                 |                 |                |                 |
| <b>Aplicador</b>          | Lic. <b>NIVIN GARCÍA RUTH EVELYN</b>  |                           |                   |                |                |                 |                 |                |                 |
| <b>Confiabilidad</b>      | Alfa de Cronbach $\alpha = 0,907$ CONFIABLE   |                           |                   |                |                |                 |                 |                |                 |

### Validez

El instrumento fue elaborado minuciosamente de tal forma que ha medido la relación de dependencia de la variable independiente sobre la dependiente y sometido al discernimiento del especialista cuyos resultados se muestran en la presente tabla:

| JUEZ                              | INSTRUMENTO |            |          | APLICABILIDAD |
|-----------------------------------|-------------|------------|----------|---------------|
|                                   | Pertinencia | Relevancia | Claridad |               |
|                                   | Si          | Si         | Si       |               |
| 1. Dr. Dante E. Sánchez Rodríguez | X           | X          | X        | X             |
| 2. Dra. Magna Guzmán Avalos       | X           | X          | X        | X             |
| 3. Mg. César Gonzales Chiclayo    | X           | X          | X        | X             |
| Observación:                      | NINGUNA     |            |          |               |

## **Confiabilidad**

El análisis de fiabilidad del instrumento fue determinado por el coeficiente Alfa de Cronbach usando una muestra piloto cuyo resultado de la prueba de confiabilidad fue  $\alpha = 0,907$ . Por lo tanto, el instrumento fue confiable.

### **2.4. Procesamiento y análisis de la información**

#### **2.4.1. Procesamiento de datos**

Los datos fueron recolectados mediante un instrumento previamente validado y calculado la confiabilidad.

Se elaboró una base de datos usando el Software SPSS vr. 24.

#### **2.4.2. Análisis de datos**

Los resultados se han presentado en tablas estadísticas de frecuencia y para la contrastación de la hipótesis se realizó mediante el coeficiente de correlación de Spearman:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

D: Es la distinción de percepción estadístico x-y

X: Variable 1

Y: Variable 2

N: Número de parejas.

La decisión del uso de la prueba estadística, primero se realizó la prueba de normalidad, los resultados se desarrollan y muestran a continuación.

#### **a. Hipótesis:**

Ho: La información se origina con distribución normal

Ha: El antecedente no proviene sobre información con distribución normal

#### **b. Nivel de significancia:** $\alpha = 0,05$ .

**c. Estadístico de prueba:** la prueba para realizar la normalidad fue la Shapiro - Wilk, por ser la muestra menor a 50 sujetos de análisis.

Resultados de la prueba de normalidad para las variables y las dimensiones.

|     |                               | Shapiro - Wilk |    |             |
|-----|-------------------------------|----------------|----|-------------|
|     |                               | Estadístico    | gl | Sig.        |
| V1. | Compromiso organizacional     | 0.767          | 28 | <b>0.00</b> |
|     | D1. Compromiso efectivo       | 0.707          | 28 | <b>0.00</b> |
|     | D2: Compromiso de continuidad | 0.812          | 28 | <b>0.00</b> |
|     | D3: Compromiso normativo      | 0.700          | 28 | <b>0.00</b> |
| V2. | Gestión educativa             | 0.795          | 28 | <b>0.00</b> |

**d. Aceptación o Rechazo de Ho.**

Cuando el nivel de significancia  $> 0,05$ , entonces aceptamos Ho. (Hipótesis nula)

Cuando el nivel de significancia  $< 0,05$ , entonces rechazamos Ho.

Se ha encontrado como resultado que el valor de significancia del estadístico de prueba de normalidad es  $p - \text{valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$ ; entonces se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la hipótesis alterna Ha.

Entonces se infiere eso, de los resultados que se obtuvo afirmamos que el análisis realizado con datos de la muestra no proviene de una información con distribución normal. De esta forma, para la contrastación de la prueba de hipótesis de investigación; ha sido utilizado la prueba no paramétrica Rho de Spearman a un nivel de significancia de  $\alpha = 0,05$ .

### 3. Resultados.

Tabla 1: Relación entre el compromiso organizacional y la gestión educativa en la IE N° 86007 de Macashca de Huaraz.

| Gestión educativa | Compromiso organizacional |           |           |           | Total     |            |
|-------------------|---------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
|                   | Bajo                      |           | Medio     |           | N°        | %          |
|                   | N°                        | %         | N°        | %         |           |            |
| Bajo              | 6                         | 21        | 1         | 4         | 7         | 25         |
| Medio             | 5                         | 18        | 7         | 25        | 12        | 43         |
| Alto              | 4                         | 15        | 5         | 17        | 9         | 32         |
| <b>Total</b>      | <b>15</b>                 | <b>54</b> | <b>13</b> | <b>46</b> | <b>28</b> | <b>100</b> |

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la IE.

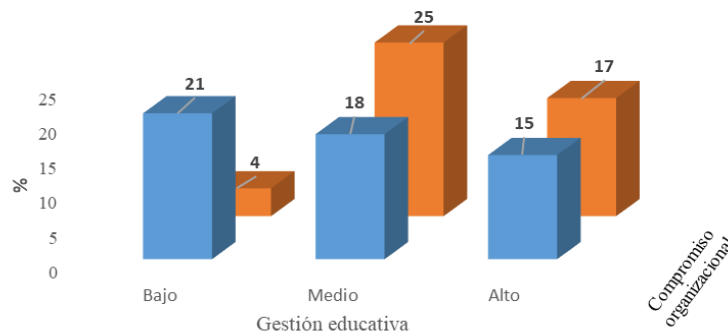


Gráfico 1: Relación entre el compromiso organizacional y la gestión educativa en la IE N° 86007 de Macashca de Huaraz.

De la relación del compromiso organizacional y la gestión educativa los resultados que visualizamos la muestran con respecto a la tabla y la figura se observa que 54% opinaron que existe un compromiso organizacional bajo y el 43% manifestaron que la gestión educativa es media de ellos el mayor porcentaje 25% opinaron que existe un compromiso organizacional medio y una gestión educativa medio y solo el 4% manifestaron un compromiso organizacional medio y una gestión educativa bajo.

### Contrastación de la hipótesis de investigación general

Ho: El compromiso organizacional no se asocia esencialmente con la gestión educativa, I. E. N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018.

Hi: El compromiso organizacional se asocia esencialmente con la gestión educativa en la I. E. N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018.

Nivel de significancia:  $\alpha = 5\%$

Estadística de prueba:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Resultados:

| Compromiso Organizacional |                          |
|---------------------------|--------------------------|
| Gestión educativa         | Rho Sperman = 0,801**    |
| N = 28                    | Sig. (bilateral) = 0.000 |

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

**Conclusión:** La prueba estadística rho (Sperman) = 0,801, muestra una alta proporción de la muestra de la variable de estudio y esta relación altamente significativa con  $p = 0.000 < p = 0.05$ , con dicho resultado se rechaza el Ho y se acepta Hi.

Se infiere que: Hay una relación altamente significativa entre el compromiso organizacional y la gestión educativa.

Tabla 2: Relación entre el compromiso organizacional afectivo y la gestión educativa en la IE N° 86007 de Macashca de Huaraz.

| Gestión educativa | Compromiso organizacional efectivo |           |           |           | Total     |            |
|-------------------|------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
|                   | Bajo                               |           | Medio     |           | N°        | %          |
|                   | N°                                 | %         | N°        | %         |           |            |
| Bajo              | 7                                  | 25        | 3         | 12        | <b>10</b> | <b>37</b>  |
| Medio             | 9                                  | 32        | 4         | 14        | <b>13</b> | <b>46</b>  |
| Alto              | 0                                  | 00        | 5         | 17        | <b>5</b>  | <b>17</b>  |
| <b>Total</b>      | <b>16</b>                          | <b>57</b> | <b>12</b> | <b>43</b> | <b>28</b> | <b>100</b> |

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la IE.

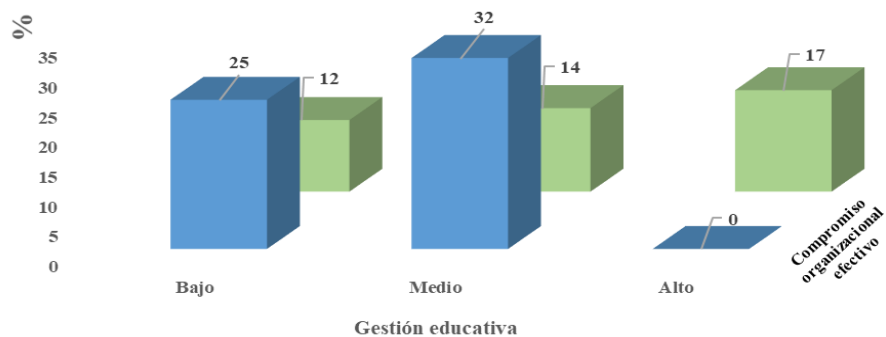


Gráfico 2: Relación entre el compromiso organizacional efectivo y la gestión educativa en la IE N° 86007 de Macashca de Huaraz.

En los resultados que se presentan, se observa que los miembros de la Institución Educativa (IE), el mayor porcentaje 57% opinaron que existe un compromiso organizacional afectivo medio y el 46% manifestaron que la gestión educativa tiene un nivel medio. De ellos el mayor porcentaje 32% de la comunidad educativa respondieron de haberse hallado un compromiso organizacional afectivo bajo y una gestión educativa media y el 12% manifestaron que existe un compromiso organizacional alto y una gestión educativa baja.

### Contrastación de la hipótesis de Investigación específica 1

Ho: El compromiso organizacional afectivo no se muestra significativamente con la gestión educativa en la I. E. N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018.

Hi: El compromiso organizacional afectivo se asocia significativamente con la gestión educativa en la I. E. N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018.

Nivel de significancia:  $\alpha = 5\%$

Estadística de prueba:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Resultados:

|                   | Compromiso Organizacional afectivo |
|-------------------|------------------------------------|
| Gestión educativa | Rho Sperman = 0,526**              |
| N = 28            | Sig. (bilateral) = 0.000           |

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

**Conclusión:** En la prueba estadística correlación es rho= 0,526, esto representa que existe un enlace de las variables de estudio y siendo esta relación significativa y moderada con  $p = 0.000 < p = 0.05$ , con dicho resultado se rechaza el Ho y se acepta Hi.

Entonces se determina que: El compromiso organizacional afectivo muestra una relación significativamente moderada con la gestión educativa.

Tabla 3: Relación del compromiso organizacional continuidad y la gestión educativa en la IE N° 86007 de Macashca de Huaraz.

| Gestión educativa | Compromiso organizacional continuidad |           |           |           | Total     |            |
|-------------------|---------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
|                   | Bajo                                  |           | Medio     |           | N°        | %          |
|                   | N°                                    | %         | N°        | %         |           |            |
| Bajo              | 6                                     | 21        | 2         | 7         | 8         | 28         |
| Medio             | 8                                     | 29        | 6         | 22        | 14        | 50         |
| Alto              | 4                                     | 14        | 2         | 7         | 6         | 22         |
| <b>Total</b>      | <b>18</b>                             | <b>64</b> | <b>10</b> | <b>36</b> | <b>28</b> | <b>100</b> |

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la IE.

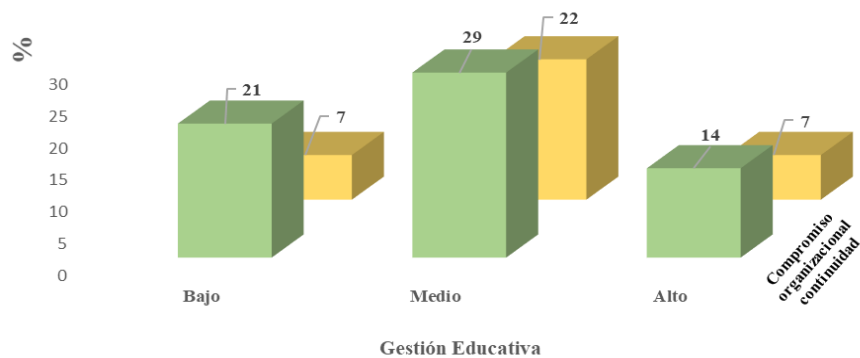


Gráfico 3: Relación entre el compromiso organizacional continuidad y la gestión educativa en la IE N° 86007 de Macashca de Huaraz.

En los resultados que se presentan el mayor de los miembros de la Institución Educativa 64% opinaron sobre el compromiso organizacional continuidad es bajo y el 50% manifestaron que la gestión educativa es medio de ellos el mayor porcentaje 29% de los individuos de la red instructiva opinaron que existe un bajo nivel de compromiso organizacional continua y una gestión educativa media y solo el 7% refieren que existe un compromiso organizacional continuo medio y bajo nivel de gestión educativa.

## Contrastación de la hipótesis de Investigación específica 2

Ho: El compromiso organizacional continuidad no se asocia significativamente con la gestión educativa en la I. E. N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018.

Hi: El compromiso organizacional continuidad se relaciona significativamente sobre gestión educativa en la I. E. N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018.

Nivel de significancia:  $\alpha = 5\%$

Estadística de prueba:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Resultados:

| Compromiso Organizacional |                          |
|---------------------------|--------------------------|
| Gestión educativa         | Rho Sperman = 0,681**    |
| N = 28                    | Sig. (bilateral) = 0.000 |

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

**Conclusión:** La correlación de Spearman es rho = 0,681, este resultado indica que existe una asociación con las variables de estudio y reúne a su vez una relación significativa y moderada con  $p = 0.000 < p = 0.05$ , este resultado permite rechaza el Ho y aceptar Hi.

Entonces el resultado permite determinar sobre: El compromiso organizacional continuidad se asocia significativamente lo que es más tolerable con la gestión educativa.

Tabla 4: Relación entre el compromiso organizacional normativa y la gestión educativa en la IE N° 86007 de Macashca de Huaraz.

| Gestión educativa | Compromiso organizacional normativa |           |           |           | Total     |            |
|-------------------|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
|                   | Bajo                                |           | Medio     |           | N°        | %          |
|                   | N°                                  | %         | N°        | %         |           |            |
| Bajo              | 4                                   | 14        | 4         | 14        | 8         | 28         |
| Medio             | 7                                   | 26        | 5         | 18        | 12        | 44         |
| Alto              | 5                                   | 18        | 3         | 10        | 8         | 28         |
| <b>Total</b>      | <b>16</b>                           | <b>58</b> | <b>12</b> | <b>42</b> | <b>28</b> | <b>100</b> |

Fuente: cuestionario aplicado al personal de la IE.

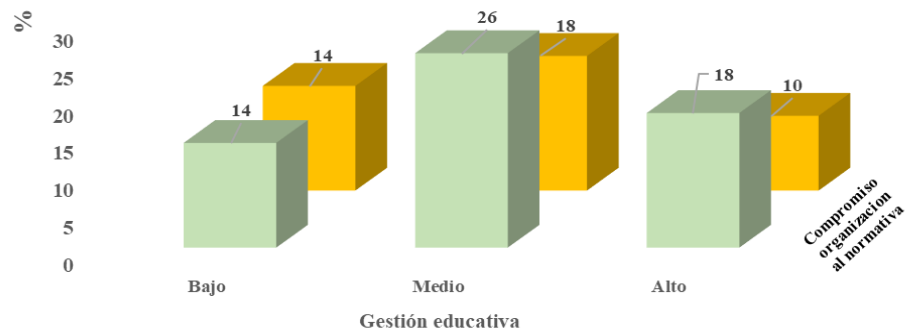


Gráfico 4: Relación entre el compromiso organizacional normativa y la gestión educativa en la IE N° 86007 de Macashca de Huaraz.

En los resultados que se presenta se aprecia que los individuos de la Institución Educativa en un mayor porcentaje 58% opinaron que el compromiso reglamentario es bajo y el 44% opinaron que existe un nivel de gestión educativa medio, de ellos el 26% opinaron que el compromiso organizacional en el aspecto normativo es bajo y una gestión educativa medio y solo el 10% manifestaron que el compromiso organizacional es bajo y la gestión educativa también es bajo.

### Contrastación de la hipótesis de Investigación específica 3

Ho: El compromiso organizacional normativa no se asocia significativamente con la gestión institucional en la I. E. N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018.

Hi: El compromiso organizacional normativa se asocia significativamente sobre la gestión institucional en la I. E. N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018.

Nivel de significancia:  $\alpha = 5\%$

Estadística de prueba:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Resultados:

|                   | Compromiso Organizacional<br>normativa |
|-------------------|--|
| Gestión educativa | Rho Sperman = 0,701**                  |
| N = 28            | Sig. (bilateral) = 0.000               |

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

**Conclusión:** La correlación de Spearman. rho= 0,701, demuestra una alta proporción de las variables de investigación y ser esta relación altamente significativa con  $p = 0.000 < p = 0.05$ , este resultado nos permite descartar la hipótesis nula Ho y se acepta la hipótesis alterna Hi.

Entonces concluimos que: El compromiso organizacional en el aspecto normativo tiene una relaciona altamente significativamente con la gestión institucional.

#### **4. Análisis y Discusión.**

En la investigación que se concluye se conoció la opinión referente al compromiso organizacional de 28 miembros de la comunidad educativa N° 86007 - Macashca – Huaraz. Por ello a través de los resultados se exploró la dimensión compromiso organizacional y desde esto fue evaluado los resultados referentes relacionando con la gestión educativa, con respecto al objetivo general de investigación cuyos resultados se exhiben en la tabla 1, indicaron que el 43% de la comunidad educativa refieren un compromiso organizacional bajo y el 45% opinaron que existe una gestión educativa de nivel medio de ellos, el mayor porcentaje 25% opinaron que existe un compromiso organizacional medio y una gestión educativa medio y solo el 4% manifestaron un compromiso organizacional medio y una gestión educativa bajo. Demostrándose además con una correlación de Spearman ( $\rho = 0,801$ ), que el compromiso organizacional tiene una relación altamente significativamente con la gestión educativa. Los resultados de la investigación son equivalentes a los de Peña (2016) quien investigó la relación del compromiso organizacional de los empleados en las MYPES. Obtuvo donde el 49% sobre trabajadores analizados están comprometidos con la organización así mismo demostró que los profesionales experimentan confiabilidad con la compañía y que deben de continuar en ella. Referente al compromiso Meyer y Allen (1997) manifiestan como los empleados están comprometidos beneficiosamente con la organización que contribuye con el esfuerzo en la realización de sus tareas cotidianas por lo que estos son los que generalmente presentan una intención adicional permitiendo alcanzar con la finalidad de la asociación. Podemos señalar por nuestra parte que en la Institución Educativa la gran parte de los miembros analizados no están del todo comprometidos, lo que hace suponer que están conectados a las metas, objetivos, valores de la asociación, lo que no permite que puedan contribuir a la gestión educativa de la institución ni tener la inspiración para hacerlo. Generar rentabilidad en la organización, por lo que tiene un lugar en el territorio empresarial.

Con respecto al objetivo específico 1 cuyos resultados se introducen en la tabla 2, se considera que los miembros de la Institución Educativa (IE) el mayor porcentaje 57% opinaron hay un compromiso organizacional efectivo medio y el 46% manifestaron que la gestión educativa tiene un nivel medio. De ellos el mayor porcentaje 32% de la comunidad educativa respondieron que existe un compromiso organizacional efectivo bajo al contrario de una gestión educativa media y el 12% manifestaron un compromiso organizacional alto y una gestión educativa baja. También se demostró con la correlación de Spearman ( $\rho = 0,526$ ) acerca del compromiso organizacional efectivo se relaciona significativamente moderada con la gestión educativa. En el resultado de la investigación son contrarios a los de Saldivar (2017), quien investigo la gestión educativa relacionado con compromiso organizacional en los educadores CETPRO, UGEL 07, el investigador demostró que la gestión educativa tiene una asociación directa y significativa alta con el compromiso organizacional con respecto a los profesores cuyo coeficiente de correlación  $\rho$  (Spearman) = 0,701 acorde al nivel de significancia p-valor ( $p = 0,000 < 0,05$ ). Con respecto al compromiso Peña et al. (2016) quien fue citado por Meyer y Allen (1996) manifiestan refiriéndose al compromiso organizacional es efectivo y este es favorable los trabajadores de la organización lo tomarán como suya, en consecuencia, de modo que participa de forma activa. Así mismo Arciniega (2002) manifiesta en caso de que el profesional este realmente está involucrado emotivamente con la organización éste buscará garantizar contantemente los intereses de la asociación. Referente a los resultados es necesario mencionar que es importante que en la Institución Educativa la organización de los docentes y personal administrativo deben afianzar su lealtad para mejorar los resultados que son requeridos por el MINEDU.

Respecto a la objeción específico 2 donde se valora en la tabla 3 se aprecia que el mayor de los individuos del establecimiento Educativa 64% opinaron de manera puntual sobre el compromiso organizacional continuidad así mismo es bajo y el 50% manifestaron que la gestión educativa es medio de ellos el mayor porcentaje 29% de los miembros de la comunidad educativa opinaron que existe un bajo nivel de compromiso organizacional continua y una gestión educativa media y solo el 7% refieren que existe un compromiso

organizacional continuo medio y bajo nivel de gestión educativa. Además, la prueba estadística correlación de Spearman ( $\rho = 0,681$ ), con  $p = 0.000 < p = 0.05$ , se demostró que el compromiso organizacional continuidad se relaciona significativamente y moderada con la gestión educativa. Los resultados de la investigación son similares a los de Rivas-Plata (2017), en la investigación: Clima y compromiso organizacional por parte de educador en una I.E. Pública en el Departamento de Lima Metropolitana, concluye que existe una relación directa y regular con rho (Spearman) = 0.596 con un nivel de significancia  $p < 0,05$  del clima con el compromiso organizacional en la I. E. Emblemática Teresa González de Fanning del Departamento de Lima Metropolitana. Conforme a la conclusión se interpretan que si el clima organizacional es considerable el compromiso organizacional también será mayor. Respecto al compromiso organizacional Meyer y Allen (1991) manifiestan que si hay un compromiso organizacional por parte de los trabajadores entonces existe una conveniencia relacionada para seguir en la organización, así como el trabajador es consciente de los costos que se generaría irse. Al respecto se debe señalar que se hace necesario que los directivos de las organizaciones realicen propuestas de nuevos beneficios y facilidades que los miembros de la Institución Educativa necesitan, para de esta manera se creen nuevas ideas del subordinado referente al compromiso con la organización para que puedan laborar sintiéndose satisfechos.

Finalmente respecto al objetivo específico 3 cuyos resultados se muestran en la tabla 4 se aprecia que los miembros de la Institución Educativa en un mayor porcentaje 58% opinaron que el compromiso normativo es bajo y el 44% opinaron que existe un nivel de gestión educativa medio, sin embargo 26% opinaron que el compromiso organizacional en el aspecto académico es bajo y una gestión educativa medio y solo el 10% manifestaron que el compromiso organizacional en concreto es bajo y la gestión educativa también es bajo. Es decir, La prueba estadística correlación de Spearman ( $\rho = 0,701$ ), con  $p = 0.000 < p = 0.05$ , demostró que entre el compromiso organizacional en el aspecto normativo está asociada altamente significativamente con la administración del establecimiento. De donde resulta que son similares a los de Yubisay, L. (2013), en la investigación la relación del entorno organizacional con la ejecución del trabajo de los instructores en los lugares

de formación de nivel inicial realizado en la Universidad de Zulia de Maracaibo, cuyo resultado final de la investigación obtuvo que el coeficiente de correlación rho (Spearman) = 0,726, este resultado se debe agregar que hay una relación alta y significativa entre el clima organizacional con el desempeño docente. En donde resulta de la investigación arrojado en los establecimientos de educación inicial prevalece una atmosfera organizacional dictatorial, ya que el directivo no se observa como cabeza de la institución, también se evidencio que existe un ambiente laboral con estímulos a los docentes y estos a su vez trata de no sentirse completamente relacionado con la asociación, evidenciándose la monotonía diaria en el desempeño laboral del docente, esta situación coloca al instructor este al margen de los avances innovadores y académicos, manifestándose en las fragilidad que presentan los docentes al no demostrar su competencia y habilidades regulatorias particularmente en teorías especializadas, y también en un manejo débil de metodologías identificadas con inversión en cooperación y socialización de cualidades. Finalmente se demostró que la conexión entre la atmósfera organizacional y la variable de ejecución del trabajo era alta y objetivamente notable. Respecto así que la relación en estas variables Meyer y Allen (1991), manifiestan que hay dos formas diferentes de hacer un sentimiento de compromiso hacia la responsabilidad. Finalmente, es de opinión del investigador que importante que la Institución Educativa donde se ha realizado la investigación se preocupe por el personal, para que estos se sientan cómodos, sientan que sus jefes le están dando la correspondencia correcta, en caso de que este aprovechando al máximo sus ejercicios diarios respecto a su desempeño, estos factores que repercuten en los trabajadores porque de esta manera sentirán que sus directivos se preocupan, de tal manera que la dedicación aumenta y puede lograr los objetivos establecidos.

## **5. Conclusiones y Recomendaciones**

### **5.1. Conclusiones**

De los resultados obtenidos se concluye que:

- a. Se observa que hay una relación alta y significativa del compromiso organizacional con la gestión educativa, en la Institución Educativa N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018. habiendo conseguido un coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0,801$  con  $p = 0,000 < 0,05$ .
- b. De la misma forma queda demostrado de igual manera hay una relación moderada y significativa acerca de compromiso organizacional afectividad (deseo) con la gestión educativa en la Institución Educativa N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman  $rho = 0,526$  con  $p = 0,000 < 0,05$ .
- c. De manera que queda demostrado una relación significativa moderada del compromiso organizacional normativo (deber) con la gestión educativa, en la Institución Educativa N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman  $rho = 0,681$ ; con  $p = 0,000 < 0,05$ .
- d. Se determina que hay una relación altamente significativa del compromiso organizacional continuidad (necesidad) con la gestión educativa, en la Institución Educativa N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018; habiéndose obtenido un Spearman  $rho = 0,701$ ; con  $p = 0,000 < p = 0,05$ .

## 5.2. Recomendaciones

- a. Se sugiere al participante (directivos, educadores, planta administrativa y padres de familia) a colaborar de forma organizada y comprometida con la gestión de la Institución Educativa, lo cual permita mantener la línea en la administración, que permita crear espacios de coordinación y nombramiento de capacidades.
- b. Proponer a los directivos, generar capacitaciones y/o cursos de actualización de docentes y administrativos referente a estrategias que les permita mejorar el compromiso organizacional, con el cual se empezara una verdadera diversificación de priorización de las exigencias instructivas de los alumnos como de la colectividad.
- c. Recomendar al director de la Institución Educativa, desarrollar programas motivacionales que involucre a los alumnos, administrativa y padres de familia en toma de decisiones y que esta sea parte del compromiso institucional que permita mejorar la gestión educativa los que deben influir en los trabajos de programación curricular, en los procesos pedagógicos, en los recursos didácticos, así como en la evaluación del aprendizaje.
- d. Se invoca a los directivos del establecimiento a fortalecer las interrelaciones personales entre los individuos de la red instructiva que permita optimizar la administración educativa y red instructiva asuman una responsabilidad para el avance de la organización instructiva.
- e. Se propone a los directivos, fortalecer la inspiración para los educadores y administrativos lo cual permita el incremento en la mejora de aptitudes y capacidades y, posteriormente, procurar una promesa más notable para la organización con respecto a los problemas de la comunidad.

## **6. Agradecimiento.**

### **A Dios:**

Por concederme fortaleza y mantenerme firme para lograr mis objetivos.

### **A mis padres:**

Jorge Nivin Iberico y Lidia García Villanueva por brindarme su apoyo incondicional y guiarme por el buen camino para ser una mejor persona.

## 7. Referencias bibliográficas

- Aguerrondo, I. (1999). *La escuela como organización inteligente*. Editorial, Troquel, Argentina.
- Arciniega, L. M. (2002). Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? Dirección Estratégica, *La revista de negocios del ITAM*: México, 21-23.
- Bayona, C., Goñi, S. y Madorrán, C. (2000). *Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos, documentos de trabajo de la Universidad Pública de Navarra*. Recuperado de: [www.unavarra.es/organiza/gempres/wkpaper/dt33-99.pdf](http://www.unavarra.es/organiza/gempres/wkpaper/dt33-99.pdf)
- Bayona, C. & Goñi, S. (2007). *Compromiso organizacional*. Recuperado de: [http://www.ucm.es/BUCM/computoc/s/10005/10196838\\_1.htm](http://www.ucm.es/BUCM/computoc/s/10005/10196838_1.htm)
- Carrillo, S. (2002). *La gestión educativa en algunos documentos del Ministerio de educación*. Lima: MINEDU. Cuaderno de Gestión Educativa. Lima, Perú.
- Cardenas, H. (2015). *Relación entre la gestión educativa estratégica y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de economía y planificación de la Universidad Nacional Agraria la Molina*. (Tesis de Maestría). Universidad Agraria La Molina, Lima Perú.
- Griffiths, D. (1999). *Strategies for managing knowledge assets: a tale of two companies*. *Techovation*, 18(8/9), 529-539.
- González, T. y Guillén, M. (2008). Organizational Commitment: a proposal for a wider ethical conceptualization of normative commitment. *Journal of Business Ethics*, vol.78, nº 3, pp. 401-414.
- Glisson, C., y Durick, M. (1988). *Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service and culture*. San Francisco: Jossey-Bass. EE. UU.
- Haselwood, C. (2007). *Gestión educativa*. Universidad de Cali, Colombia.

- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of Organizational Commitment*. Washington: Human Resource Management Review, Vol. 01, pp. 61-89.
- Ministerio de Educación (2010). *Diseño curricular nacional*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2011). *Diseño curricular nacional*. Lima: MINEDU.
- Paredes, A. (2018). *Compromiso Organizacional en Trabajadores de una empresa de Trade marketing del distrito de San Borja, 2017*. (trabajo de tesis). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú
- Peña, M., Díaz, G., Chávez, A. y Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. (artículo científico). *Revista Internacional Administración & Finanzas* Vol. 9, No. 5, 2016, pp. 95-105.
- Robbins, S. (1996). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. Editorial, Prentice Hill. México
- Sánchez, H. (1999). *La gestión pedagógica de los docentes con la escuela y el entorno*. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo, Caracas, Venezuela. Recuperado de.  
[www.trabajos40/gestion-del-docente/gestion-deldocente2.shtml](http://www.trabajos40/gestion-del-docente/gestion-deldocente2.shtml).
- Stringer, R. A. (2002). *Leadership and organizational climate: the cloud chamber effect*. México: Prentice Hall.
- Toro García, N., Ochoa Toro, L. E. y Vargas del Rio, A. de J. (2004). Clima organizacional promotor de la creatividad de la empresa. *Revista Creando*, 2(3).

# **12. ANEXO**



## CUESTIONARIO

Sr. (a) el presente cuestionario tiene por finalidad recolectar información para determinar: **compromiso organizacional y su influencia en la gestión educativa** por lo que le solicita responder con veracidad y responsabilidad. Así mismo le garantizamos su confidencialidad de sus respuestas

**I. Datos Generales del estudiante**

Edad:.....

Sexo: M F 

Puesto de trabajo:.....

**II. Compromiso y gestión educativa:** Marque con una (X) la respuesta correcta

1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = Frecuentemente 4 = Casi siempre 5 = Siempre

| Nº                    | ÍTEMS: Gestión Educativa  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------|---|---|---|---|---|---|
| <b>Pedagogía</b>      |   |   |   |   |   |   |
| 1                     | El personal docente domina del contenido de las áreas que tienen a su cargo, así como su capacidad didáctica                                |   |   |   |   |   |
| 2                     | El personal docente realiza trabajo en equipo entre los docentes de las mismas áreas y diferentes ciclos                                    |   |   |   |   |   |
| 3                     | El personal docente selecciona estrategias didácticas en función de las metas de aprendizaje  |   |   |   |   |   |
| 4                     | Los docentes planifican en forma adecuada las actividades de evaluación.  |   |   |   |   |   |
| 5                     | Los docentes utilizan los instrumentos de evaluación de acuerdo a las exigencias del enfoque pedagógico.                                    |   |   |   |   |   |
| <b>Administrativa</b> |   |   |   |   |   |   |
| 6                     | Cuenta con liderazgo pedagógico y vela por la coherencia entre el diagnóstico y la propuesta pedagógica                                     |   |   |   |   |   |
| 7                     | Dispone de servicios básicos: agua, energía eléctrica y servicios higiénicos que respeten las diferencias de género                         |   |   |   |   |   |
| 8                     | Gestiona la obtención y/o mejora de infraestructura, equipamiento y materiales con el apoyo de la comunidad u otras entidades               |   |   |   |   |   |
| 9                     | Se respeta la estructura organizativa de la institución.  |   |   |   |   |   |
| 10                    | Cuenta con una gestión de ingresos y matrícula de alumnos.  |   |   |   |   |   |
| <b>Institucional</b>  |   |   |   |   |   |   |
| 11                    | Existe un sistema de trabajo planificado de los directivos, docentes y administrativos.   |   |   |   |   |   |
| 12                    | Hacen buen uso de los ingresos económicos para la mejora de la Institución educativa.   |   |   |   |   |   |
| 13                    | La infraestructura de la Institución Educativa se encuentra en buen estado y es apropiada para el desarrollo de las actividades académicas. |   |   |   |   |   |

|                    |   |  |  |  |  |  |
|--------------------|---|--|--|--|--|--|
| 14                 | Los actores educativos: directivos, docentes, estudiantes, administrativos, trabajan en un clima de buenas relaciones interpersonales, de confianza y con actitud de mejora permanente. |  |  |  |  |  |
| 15                 | Cuenta la Institución Educativa con los servicios educativos para la satisfacción de la comunidad educativa.  |  |  |  |  |  |
| <b>Comunitaria</b> |   |  |  |  |  |  |
| 16                 | Existe participación de la comunidad en la gestión de la IE.  |  |  |  |  |  |
| 17                 | Articula la escuela con la comunidad y aliados estratégicos estableciendo convenios y relaciones de cooperación, para dar soporte y garantizar al aprendizaje de los estudiantes        |  |  |  |  |  |
| 18                 | Permite que los padres de familia y/o comunidad estudiantil discutan temas que son parte de la problemática de los alumnos, para arribar a soluciones conjuntas con las mismas.         |  |  |  |  |  |
| 19                 | Fomenta la participación de la comunidad estudiantil, tanto en el proceso de aprendizaje como en la identificación y resolución de los problemas de la institución.                     |  |  |  |  |  |
| 20                 | Fomenta la participación de las comunidad y familias como soporte necesario para la formación integral de los estudiantes   |  |  |  |  |  |

| Nº                 | Compromiso institucional  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------|---|---|---|---|---|---|
| <b>Afectivo</b>    |   |   |   |   |   |   |
| 1                  | Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta Institución Educativa.   |   |   |   |   |   |
| 2                  | Realmente siento como si los problemas de la Institución Educativa fueran míos.   |   |   |   |   |   |
| 3                  | No me siento ligado emocionalmente a mi Institución Educativa.  |   |   |   |   |   |
| 4                  | Me sentiría culpable si dejara mi Institución Educativa ahora.  |   |   |   |   |   |
| 5                  | Esta Institución Educativa significa personalmente mucho para mí.   |   |   |   |   |   |
| <b>Continuidad</b> |   |   |   |   |   |   |
| 6                  | El permanecer en esta Institución Educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.  |   |   |   |   |   |
| 7                  | Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi Institución Educativa en estos momentos.  |   |   |   |   |   |
| 8                  | Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar salir de mi Institución Educativa.                                     |   |   |   |   |   |
| 9                  | Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la Institución Educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.                          |   |   |   |   |   |
| 10                 | Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta Institución Educativa, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles. |   |   |   |   |   |
| <b>Normativo</b>   |   |   |   |   |   |   |
| 11                 | No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.   |   |   |   |   |   |
| 12                 | Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi Institución Educativa ahora.   |   |   |   |   |   |
| 13                 | No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución Educativa.   |   |   |   |   |   |
| 14                 | Esta Institución Educativa merece mi lealtad.   |   |   |   |   |   |
| 15                 | No abandonaré mi Institución Educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.  |   |   |   |   |   |

**Anexo 2**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

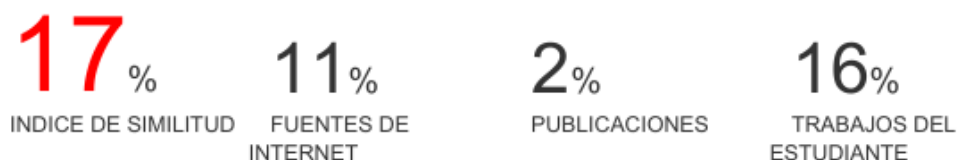
TITULO:

| PROBLEMA  | HIPOTESIS  | OBJETIVOS   | VARIABLES   | METODOLOGIA   |       |          |          |    |                                       |    |                  |    |             |    |              |           |
|---|--|---|---|---|-------|----------|----------|----|---------------------------------------|----|------------------|----|-------------|----|--------------|-----------|
| <p><b>General:</b><br/>¿De qué manera el compromiso organizacional influye en la gestión educativa, Institución Educativa N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018?</p> <p><b>Específicos.</b></p> <p>a. ¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional afectividad (deseo) en la gestión educativa, Institución Educativa N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018?</p> <p>b. ¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional normativo (deber) en la gestión educativa, Institución Educativa N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018?</p> <p>c. ¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional continuidad (necesidad) en la gestión educativa, Institución Educativa N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018?</p> | <p><b>General:</b><br/>El compromiso organizacional se relaciona significativamente en la gestión educativa en la Institución Educativa N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018.</p> <p><b>Específicas.</b></p> <p>a. El compromiso organizacional afectividad (deseo) se relaciona significativamente en la gestión educativa en la Institución Educativa N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018</p> <p>b. El compromiso organizacional normativo (deber) se relaciona significativamente en la gestión educativa, Institución Educativa N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018.</p> <p>c. El compromiso organizacional continuidad (necesidad) se relaciona significativamente en la gestión educativa, Institución Educativa N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018.</p> | <p><b>General:</b><br/>Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la gestión educativa, Institución Educativa N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018.</p> <p><b>Específicos.</b></p> <p>a. Analizar la relación del compromiso organizacional afectividad (deseo) con la gestión educativa, Institución Educativa N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018.</p> <p>b. Evaluar la relación del compromiso organizacional normativo (deber) con la gestión educativa, Institución Educativa N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018.</p> <p>c. Analizar la relación del compromiso organizacional continuidad (necesidad) con la gestión educativa, Institución Educativa N° 86007 - Macashca - Huaraz – 2018.</p> | <p><b>Variable independiente:</b><br/>Compromiso organizacional</p> <p><b>Variable Dependiente:</b><br/>Gestión educativa</p> | <p><b>Tipo de investigación</b></p> <p><b>De acuerdo a la orientación</b><br/>Aplicada.</p> <p><b>De acuerdo a la técnica de contrastación</b><br/>Correlacional</p> <p><b>Diseño de Investigación</b><br/>No experimental – correlacional.</p> <p><b>Población</b><br/>La población estuvo conformada por:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr style="background-color: #d3d3d3;"> <th style="text-align: center;">Cargo</th> <th style="text-align: center;">Cantidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Director</td> <td style="text-align: center;">01</td> </tr> <tr> <td>Personal administrativo y de servicio</td> <td style="text-align: center;">04</td> </tr> <tr> <td>Personal docente</td> <td style="text-align: center;">17</td> </tr> <tr> <td>Miembros de</td> <td style="text-align: center;">06</td> </tr> <tr style="background-color: #d3d3d3;"> <td style="text-align: center;"><b>Total</b></td> <td style="text-align: center;"><b>28</b></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Muestra</b><br/>Condicional</p> <p><b>Técnicas:</b><br/>Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b><br/>Cuestionario</p> | Cargo | Cantidad | Director | 01 | Personal administrativo y de servicio | 04 | Personal docente | 17 | Miembros de | 06 | <b>Total</b> | <b>28</b> |
| Cargo   | Cantidad   |   |   |   |       |          |          |    |                                       |    |                  |    |             |    |              |           |
| Director  | 01   |   |   |   |       |          |          |    |                                       |    |                  |    |             |    |              |           |
| Personal administrativo y de servicio   | 04   |   |   |   |       |          |          |    |                                       |    |                  |    |             |    |              |           |
| Personal docente  | 17   |   |   |   |       |          |          |    |                                       |    |                  |    |             |    |              |           |
| Miembros de   | 06   |   |   |   |       |          |          |    |                                       |    |                  |    |             |    |              |           |
| <b>Total</b>  | <b>28</b>  |   |   |   |       |          |          |    |                                       |    |                  |    |             |    |              |           |



Compromiso organizacional y su influencia en la gestión educativa, institucion educativa N° 86007, Macashca, Huaraz - 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

|   |  |     |
|---|--|-----|
| 1 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo<br>Trabajo del estudiante     | 8%  |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe<br>Fuente de Internet                         | 2%  |
| 3 | repositorio.usanpedro.edu.pe<br>Fuente de Internet                   | 1%  |
| 4 | Submitted to Universidad Privada San Pedro<br>Trabajo del estudiante | 1%  |
| 5 | cybertesis.unmsm.edu.pe<br>Fuente de Internet                        | 1%  |
| 6 | repositorio.une.edu.pe<br>Fuente de Internet                         | <1% |
| 7 | www.scielo.org.pe<br>Fuente de Internet                              | <1% |
| 8 | Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru                | <1% |



Trabajo del estudiante

|    |   |      |
|----|---|------|
| 9  | <a href="http://repositorio.unheval.edu.pe">repositorio.unheval.edu.pe</a><br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 10 | Submitted to Universidad Católica San Pablo<br>Trabajo del estudiante   | <1 % |
| 11 | <a href="http://issuu.com">issuu.com</a><br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 12 | <a href="http://repositorio.unapiquitos.edu.pe">repositorio.unapiquitos.edu.pe</a><br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 13 | <a href="http://repositorio.usanpedro.pe">repositorio.usanpedro.pe</a><br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 14 | Submitted to Universidad Católica Sedes Sapientiae<br>Trabajo del estudiante  | <1 % |
| 15 | <a href="http://www.postgradoune.edu.pe">www.postgradoune.edu.pe</a><br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 16 | <a href="http://www.theibfr.com">www.theibfr.com</a><br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 17 | Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola<br>Trabajo del estudiante  | <1 % |
| 18 | E. De la Peña-González, A. Zaragoza-Ramírez.<br>"Modelo de identificación y caracterización de tramos de carreteras sin accidentes (tramos blancos). Aplicación a la red de autopistas de | <1 % |



## peaje españolas", Informes de la Construcción, 2015

Publicación

---

|    |  |      |
|----|--|------|
| 19 | <a href="http://repositorio.unjbg.edu.pe">repositorio.unjbg.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                         | <1 % |
| 20 | Submitted to Colegio Champagnat<br>Trabajo del estudiante  | <1 % |
| 21 | <a href="http://www.tamaulipas.gob.mx">www.tamaulipas.gob.mx</a><br>Fuente de Internet                               | <1 % |
| 22 | <a href="http://www.neumosur.net">www.neumosur.net</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 23 | Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru<br>Trabajo del estudiante                                      | <1 % |
| 24 | <a href="http://www.econ.uba.ar">www.econ.uba.ar</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 25 | <a href="http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe">www.repositorioacademico.usmp.edu.pe</a><br>Fuente de Internet | <1 % |

---

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo



