

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

ESCUELA DE POSTGRADO

DOCTORADO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA



**INFLUENCIA DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LOS LICEOS DE LA PROVINCIA DE SANTIAGO,
COMUNA DE INDEPENDENCIA, 2020**

TESIS

Presentada por:

Mg. Francisco Javier Calderón Pujadas

ORCID: 0000-0003-4003-4849

Asesor:

Dr. Gil Gumercindo Quillama Virto

ORCID: 0000-0001-7348-9554

Para obtener el grado académico de:

DOCTORADO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

TACNA - PERÚ

2023

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

ESCUELA DE POSTGRADO

DOCTORADO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA



**INFLUENCIA DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LOS LICEOS DE LA PROVINCIA DE SANTIAGO,
COMUNA DE INDEPENDENCIA, 2020**

TESIS

Presentada por:

Mg. Francisco Javier Calderón Pujadas

ORCID: 0000-0003-4003-4849

Asesor:

Dr. Gil Gumercindo Quillama Virto

ORCID: 0000-0001-7348-9554

Para obtener el grado académico de:

DOCTORADO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

TACNA - PERÚ

2023

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN
MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

Tesis

**INFLUENCIA DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LOS LICEOS DE LA PROVINCIA DE SANTIAGO,
COMUNA DE INDEPENDENCIA, 2020**

Presentado por:

Mg. Francisco Javier Calderón Pujadas

**Tesis sustentada y aprobada el 19 de Abril de 2023; ante el siguiente jurado
Examinador:**

PRESIDENTE: Dr. Arcadio ATENCIO VARGAS

SECRETARIO: Dra. Rina María ÁLVAREZ BECERRA

VOCAL: Dr. Luis Celerino CATACORÁ LIRA

ASESOR: Dr. Gil Gumercindo QUILLAMA VIRTO

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo Francisco Javier Calderón Pujadas, en calidad de: estudiante de Doctorado en Educación con Mención en Gestión Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, identificado (a) con Rut.: 15.565.704-9,

Soy autor (a) de la tesis titulada: Influencia de la gestión educativa y el compromiso organizacional de los liceos de la provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020.

DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser el único autor del texto entregado para obtener el grado académico de Doctor En Educación Mención En Gestión Educativa, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara 19% de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Lugar y fecha: Santiago 19 de abril 2023



Francisco Javier Calderón Pujadas

Nombres y apellidos

Rut.: 15.565.704-9

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a:

Mis padres, gracias.

A mi esposa e hijos, quienes me apoyaron y entregaron su ánimo y cariño necesario para su logro.

A mi jefatura, compañeros de trabajo de la Universidad Miguel de Cervantes y a quienes ayudaron y colaboraron en la realización de esta investigación.

AGRADECIMIENTOS

Esta tesis fue posible de realizar gracias al apoyo y la ayuda de mi familia.
Al Dr. Gil Gumercindo QUILLAMA VIRTO, por su entrega y orientación en el
desarrollo de mi tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	viii
AGRADECIMIENTO.....	ix
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	x
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xv
ÍNDICE DE APÉNDICES.....	xvi
RESUMEN.....	xvii
ABSTRACT.....	xviii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	4
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	8
1.2.1 Interrogante principal.....	8
1.2.2 Interrogantes secundarias.....	8
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
1.4.1 Objetivo general.....	9
1.4.2 Objetivos específicos.....	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	11
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	11
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	15
2.2 BASES TEÓRICAS.....	19
2.2.1. Gestión educativa.....	19
2.2.1.1 Definición de gestión educativa.....	19
2.2.1.2 Dimensiones de la variable gestión educativa.....	23
2.2.1.2.1 Gestión institucional.....	23

2.2.1.2.2 Gestión Pedagógica.....	25
2.2.1.2.3 Gestión Administrativa.....	26
2.2.1.3 Indicadores de cada dimensión.....	27
2.2.1.3.1 Indicadores de la dimensión gestión institucional.....	27
a. Planificación de gestión.....	27
b. Liderazgo participativo.....	29
c. Planificación estratégica.....	32
2.2.1.3.2 Indicadores de la dimensión gestión pedagógica.....	33
a. Motivación docente.....	33
b. Planificación curricular.....	35
2.2.1.3.2 Indicadores de la dimensión gestión administrativa.....	36
a. Gestión de recursos.....	36
b. Infraestructura.....	37
c. Gestión escolar.....	38
2.2.2. Compromiso organizacional.....	40
2.2.2.1 Definición del Compromiso organizacional.....	40
2.2.2.2 Dimensión del Compromiso organizacional.....	42
2.2.2.2.1 Dimensión: Afectiva.....	42
2.2.2.2.1. Indicadores de la dimensión afectiva.....	43
a Satisfacción laboral.....	43
b Compromiso laboral.....	44
c Reconocimiento.....	46
2.2.2.2.2 Dimensión Continuidad.....	47
a Indicadores de la dimensión continuidad.....	49
b Cumplimiento de metas.....	49
c Identificación organizacional.....	50
2.2.2.2.3 Dimensión normativa.....	51
a Indicadores de la dimensión Normativo.....	52

b Lealtad institucional.....	52
c Valoración del trabajo.....	53
2.3 Definición de conceptos.....	54
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO.....	56
3.1 HIPÓTESIS.....	56
3.2 Operacionalización de variable.....	56
3.3 Tipo de investigación.....	57
3.4 Nivel de investigación.....	58
3.5 Diseño de Investigación.....	58
3.6 Ámbito y tiempo social de la investigación.....	59
3.7 Población y muestra.....	59
3.7.1 Unidad de estudio.....	59
3.7.2 Población.....	59
3.7.3 Muestra.....	60
3.8 Procedimiento, técnica e instrumentos.....	60
3.8.1 Procedimiento.....	60
3.8.2 Técnicas.....	61
3.8.3 Instrumentos.....	62
CAPÍTULO IV RESULTADOS.....	65
4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO.....	65
4.2 DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	65
4.1.1 Resultados del análisis estadístico de gestión educativa.....	66
4.1.1.1 Dimensión Gestión Institucional.....	66
4.1.1.2 Dimensión Gestión pedagógica.....	68
4.1.1.3 Dimensión Gestión administrativa.....	70
4.1.1.4 Análisis general de los indicadores de la variable 1: Gestión educativa.....	71
4.1.2 Resultados del análisis estadístico de compromiso organizacional.....	72

4.1.2.1 Dimensión afectiva.....	72
4.1.2.2 Dimensión: Continuidad.....	74
4.1.2.3 Dimensión Normativo.....	75
4.3 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS.....	78
4.3.1 Hipótesis general.....	78
4.3.2 Hipótesis específicas.....	79
4.4 DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	83
CONCLUSIONES.....	86
RECOMENDACIONES.....	87
REFERENCIAS.....	90
APÉNDICE.....	97

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables.....	57
Tabla 2	Distribución de la población.....	59
Tabla 3	Confiabilidad alfa de Cronbach.....	64
Tabla 4	Rango de interpretación de la confiabilidad.....	64
Tabla 5	Dimensión Gestión institucional.....	67
Tabla 6	Dimensión Gestión pedagógica.....	69
Tabla 7	Dimensión Gestión administrativa.....	71
Tabla 8	Resumen de porcentajes para la variable gestión educativa...	72
Tabla 9	Dimensión Afectiva.....	73
Tabla 10	Dimensión continuidad.....	75
Tabla 11	Dimensión normativa.....	76
Tabla 12	Porcentajes de las dimensiones de la variable: compromiso organizacional.....	77
Tabla 13	Resumen de los porcentajes de las variables: Gestión educativa - compromiso organizacional.....	77
Tabla 14	Correlación: Gestión educativa – compromiso organizacional	79
Tabla 15	Correlación: Gestión institucional – compromiso organizacional.....	80
Tabla 16	Correlación: Gestión pedagógica – compromiso organizacional.....	81
Tabla 17	Correlación: Gestión administrativa– compromiso organizacional.....	82
Tabla 18	Resumen de las correlaciones de la variable con los indicadores.....	83

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Dimensión Gestión Institucional.....	67
Figura 2	Dimensión Gestión pedagógica.....	70
Figura 3	Dimensión Gestión administrativa.....	71
Figura 4	Dimensión Afectiva.....	74
Figura 5	Dimensión continuidad.....	74
Figura 6	Dimensión normativa.....	80

LISTA DE APÉNDICES

Apéndice 1 Matriz de consistencia del informe final de tesis.....	101
Apéndice 2 Instrumentos utilizados.....	103

RESUMEN

La presente investigación se enmarcó en: Determinar la relación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional de los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020. Se enmarcó en la investigación de tipo básico con un diseño no experimental, con una población de La muestra estuvo conformada por 86 profesores de los cinco liceos de la provincia de Santiago, Comuna de Independencia. Para el cálculo de la muestra se empleó la técnica de muestreo censo poblacional, tomando como muestra el total de la población. Igualmente, la recolección de la información se usó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario con escalamiento tipo Likert aplicado a la muestra antes mencionada. Para obtener la relación entre las variables se manejó la prueba de rho de Spearman. El estudio evidenció que influye significativamente la gestión educativa sobre el compromiso organizacional con un valor de 0,815 y que esta es directamente proporcional, también se debe destacar el rechazo de la hipótesis nula, debido a que el valor de significancia es $< 0,05$ y admitiendo que las variables tienen relación entre sí para el análisis realizado al interior de los Liceos.

Palabras clave: comportamiento organizacional, gestión educativa.

ABSTRACT

This research is part of the objective Determine the relationship between educational management and organizational commitment of high schools in the Province of Santiago, Commune of Independence, 2020. It was framed in the basic type research with a non-experimental design, with a population of the sample consisted of 86 teachers from the five high schools in the province of Santiago, Comuna de Independencia. For the calculation of the sample, the population census sampling technique was used, taking the total population as a sample. Likewise, the data collection was used using the survey technique and as an instrument a questionnaire with Likert-type scaling applied to the aforementioned sample. Spearman's rho test was used to obtain the relationship between the variables. The study showed that educational management has a significant influence on organizational commitment with a value of 0.815 and that this is directly proportional, the rejection of the null hypothesis should also be highlighted, because the significance value is < 0.05 and admitting that the variables are related to each other for the analysis carried out within the Lyceums.

Keywords: organizational behavior, educational management.

INTRODUCCIÓN

En la gestión que se ejerce en las instituciones educativas se pueden liderar de dos maneras, las cuales se diferencian por las funciones que conllevan. La primera se orienta a la parte administrativa que se da en las escuelas públicas, que consiste en que el gestor directivo se responsabilice de la parte operacional de la institución que lidera, es decir la asunción de responsabilidades de planificar, organizar, coordinar, dirigir y evaluar cada una de las acciones que se llevan a cabo en la institución educativa. La segunda se centra en el aspecto curricular y pedagógico. Si se domina este tipo de competencias se realizará de forma eficaz cada tarea y práctica encaminada a la consecución de los objetivos estratégicos de la institución según lo menciona Castillo (2005).

Por otro lado, el compromiso organizacional que viene a ser la identificación con la institución educativa donde se trabaja conlleva al logro de los objetivos institucionales, manteniendo un fuerte vínculo entre los docentes y el centro donde se labora, según lo manifiesta Robbins (2010). Este esfuerzo se orienta en beneficio del centro debido al sentido de pertenencia que se genera con los trabajadores. Por lo antes mencionado, es relevante que la gestión escolar y el compromiso que se genere en el personal docente se fortalezcan, ya que se confluirá en la obtención de mejores resultados. De allí que la educación representa el pilar fundamental en los individuos, sin distinción, que progresen, desarrollen habilidades, capacidades, talentos y destrezas, en la cual conduzca a las personas a responsabilizarse por ellos, cumplir con las metas personales, integrándose y cooperando colectivamente. Es por ello, que el desafío de los gerentes educativos reside en transformar la visión de hacer una educación con vista de futuro, humanizada y adecuada a las transformaciones e instancias que vive la humanidad actual.

El directivo tiene la responsabilidad de guiar la gestión institucional, pedagógica, académica, administrativa, financiera y por ende, proyectar un adecuado clima laboral desde un liderazgo que permita y propicie la valoración del desempeño, la integración y participación de sus miembros. Para ello, se requiere que estos

propósitos se tomen e incluyan en las acciones dirigidas hacia la planeación, organización, seguimiento y evaluación de procesos en función de optimizar la educación.

Desde esta perspectiva, el rol del docente debe estar en presencia de una gestión educativa que se encuentre sustentada desde un liderazgo participativo con facultades que propicie la cooperación entre las partes y compartan el éxito de las metas trazadas en la institución. Los docentes y directivos les corresponden desenvolverse con integridad y el desarrollo de destrezas en la consolidación de equipos de trabajo, participación, recompensa, motivación, comunicación, entre otros aspectos, generando la consolidación de la educación de calidad; siendo competentes de influir y estimular a los integrantes de la escuela, así como ser capaz de promover capacidades particulares y de visión hacia las transformaciones permanentes en el proceso enseñanza y aprendizaje. Por ello, el clima laboral que se desarrolla en los establecimientos educativos debe estar focalizado en la manera de interactuar con la percepción de las actitudes que cada integrante tiene de la organización de forma amena, mutua y participativa, donde incida significativamente obtener las metas planteadas. Al mismo tiempo, la existencia de compromiso, liderazgo, responsabilidad del equipo docente de guiar el proceso educativo en función de optimizar la educación de calidad

En virtud de ello, nace la motivación de indagar la realidad que vive los integrantes de los Liceos de la provincia de Santiago, comuna de independencia, situándose en zonas vulnerables de la ciudad; donde se evidenció la influencia de la gestión educativa sobre el compromiso organizacional. En efecto el estudio tuvo como propósito determinar influencia de la gestión educativa en el compromiso organizacional de los liceos de la provincia de Santiago, comuna de Independencia. Para ello se utilizó el enfoque cuantitativo con un tipo de investigación básico y un diseño no experimental.

Todo lo anterior generó una serie de reflexiones relacionadas con la influencia de la gestión educativa en el compromiso organizacional, razón por la cual el gerente

es el responsable directo de mantener un compromiso laboral que permita la armonía, la recompensa, el trabajo en equipo, la cooperación, motivación, toma de decisiones, liderazgo, participación y satisfacción laboral en colaboración con cada uno de los integrantes de la escuela.

Con el fin de comprender la investigación realizada, la presente tesis se organizó de la siguiente manera: Capítulo I, desarrolla el planteamiento del problema, formulación del problema, justificación y objetivos de la investigación (general y específicos). El capítulo II, contiene el Marco Teórico en la cual se refleja los antecedentes internacionales y nacionales; así como las bases teóricas y la definición de conceptos. El capítulo III, contenido del Marco Metodológico donde se expone las hipótesis, variables, tipo y diseño de la investigación, nivel del estudio, ámbito y tiempo social de la investigación, población, muestra y los procedimientos, técnicas e instrumentos. De igual manera, el capítulo IV referido a los Resultados está constituido por la descripción del trabajo de campo, diseño de la presentación de los resultados, resultados, prueba estadística y comprobación de hipótesis representada por la discusión. El capítulo V constituido por las conclusiones y recomendaciones. Por último, se exponen las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel internacional la educación ha evolucionado en función de avances paradigmáticos en los cuales se encuentra envuelto el ser humano, esta realidad se ha extendido en otras latitudes de acuerdo a factores que de manera intrínseca y extrínseca inciden en la praxis educativa. El compromiso organizacional en el campo educativo tópicos elementales enmarcados para enfatizar en las mejoras del quehacer educativo.

De esta manera, se debe tener presente la gestión educativa en todo centro educacional, porque a través de este proceso se planifica, administra, controla, verifica las acciones y actividades propias en cuanto a lo administrativo, pedagógico e institucional. Aunado a ello, el desempeño docente el cual esta imbricado o concatenado con los objetivos y metas de cada centro educacional, donde el directivo debe estimular y motivar a fin de cumplir las líneas que emita el ente rector educativo.

A nivel macro la gestión educativa esta circunscrita de varios criterios producto del dinamismo en el cual se encuentra el hombre, de allí que para resolver las diferentes situaciones que se presentan en el contexto educativo deben centrarse en un mundo complejo. Al respecto, Omnia (2014) plantea que el hombre debe estar en constante evolución e innovación, es decir, debe estar crear y construir nuevas formas de producir conocimiento, de allí que se necesita que el docente se enfrente a dichos cambios a través de estrategias y técnicas apropiadas a la realidad en la cual se desenvuelve.

Actualmente, ser el rector o gerente de un centro educativo implica ser ejemplo motivador para el resto del personal, por tanto, debe motivar y ejercer a través del trabajo oportuno con la integración de todos quienes confluyan en la tarea educativa, por ello es fundamental la interacción con autores y actores de dicho proceso. En Latinoamérica, el trabajo del directivo, gerente o cuentadante direcciona su trabajo en la a acompañar al docente en el aula, controlar recursos, entre otros. Mientras que son pocos los que se involucran en el hacer pedagógico, es decir, en el desempeño del docente en el aula, como se direcciona los contenidos programáticos, la evaluación cercana al estudiante o permite corregir, mejorar o cambiar aspectos de la praxis. (UNESCO, 2008).

En la actualidad existen factores que interrumpen la dinámica fluida y eficiente del entorno educativo. Al respecto, Elmore (2011) refirió que en primer hallazgo está relacionado con el trabajo pedagógico del docente con los alumnos se hace efectivo cuando docentes y el directivo manejan los objetivos por contenidos programáticos, partiendo de las conductas de entrada de sus discentes en función de lograr que los alumnos logren desarrollar sus habilidades y destrezas para enfrentar los retos del mundo que lo circunda.

De esta manera, el entorno educativo debe ser reforzado, desarrollando las habilidades gerenciales, abordando aspectos relevantes como hacer propio el aprendizaje, métodos y técnicas apropiadas al nivel académico, así como la evaluación que debe desarrollarse (Robinson, 2013). A su vez, en países como México, Colombia y Chile el gerente educativo motiva poco hacia un liderazgo donde se busque dar respuestas a las necesidades e intereses de los educandos en cuanto a lo cognitivo, social, afectivo entre otros aspectos que hacen del quehacer educativo un proceso holístico. Asimismo, estos países antes considerados sostienen que el docente se siente confiado en su praxis educativa.

Es fundamental resaltar los procesos gerenciales deben evidenciarse a fin de ir realizando el proceso de acrecentar aciertos, cambiar o mejorar sobre la marcha de

esta manera se logrará el control y seguimiento de los mismos, de esta manera se evaluará progresivamente el logro de los objetivos propuestos en la praxis educativa.

Esta realidad planteada, debido a estos constantes cambios que afectan a las organizaciones y a los diferentes actores de la educación, la gestión pedagógica por su complejidad depende de los enfoques teóricos, que son llevados a la acción a través de modelos (Casassus). Ante esta realidad, la gestión educativa debe estar enfocada a los procesos del ámbito educativo tanto en lo pedagógico, administrativo, social e institucional, logrando conducir hacia logros de objetivos y metas preestablecidas.

En Chile, el escenario educativo está padecimiento de muchos cambios; dado que adolece de esquemas de gestión educativa que garantice las necesidades locales y el de las comunas, se está experimentando con esquemas de otras naciones, sin mayores resultados, consumiendo al docente chileno con variados cambios y experimentos. Es importante destacar la disposición a toda transformación de educadores identificados y responsables con la educación en Chile.

El Estado por medio del Ministerio de Educación de Chile, está concentrado, produciendo que la administración, por parte de los directores de los establecimientos educativos en Chile, se debilite. Por ello, se están generando normativas a largo plazo, por medio del Proyecto Educativo Nacional, sin embargo, no están siendo aplicadas en los centros educativos. A pesar de que desde el año 2017, esta variable se ha ido realizando, aún coexisten muchas falencias que inciden en los ideales que se han planeado, dado que en cada período de gobierno se acuerdan filosofías educativas, con el propósito de valorar la efectividad de la gerencia y de los encuentros formativos efectuados internamente en las instituciones; esto ha provocado que no se alcance una gestión educativa con transformaciones esenciales. Según, el Mercurio (2018) “a manera de ejemplo existen 21000 plazas pobladas por docentes en proceso de nombramiento” (p.7). En otras palabras, alrededor de 91 por ciento de los docentes están en el procedimiento de designación de contrato y, como es bien sabido no consiguen a llegar a la primera escala.

Al mismo tiempo, otro aspecto relevante, es la infraestructura de los centros educacionales y el bajo presupuesto. Se debe tener en cuenta una apropiada gestión educativa que utiliza como táctica los procedimientos gerenciales en las instituciones, donde traerá como resultado un efectivo clima organizacional de sus empleados, por ende, alcanzará una distinguida relevancia en la labor académica. Esto constituye un componente esencial para conseguir un mejor desarrollo y extender la educación pública en Chile.

De igual manera, el compromiso organizacional es sobresaliente en cualquier institución que inquieren en orientar la gestión, existiendo un componente apreciable en la gestión en comprometer todas las acciones en la sucesión administrativa de manera sistematizada. El entorno negativo inquieta el compromiso organizacional al interno de las organizaciones, en la cual se deben establecer actividades para potenciar las relaciones interpersonales en el establecimiento educativo, para un sano clima y apretar lazos que conduzcan a buenas relaciones comunicacionales.

En este sentido, a nivel local se percibe que se carece de una buena gestión educativa y, ello se observa en las notas de los estudiantes en las valoraciones censales, cuando no existe un adecuado clima laboral en el centro educativo, entre todos los miembros, resulta de forma negativa en los educandos. Las deficientes relaciones interpersonales conducen a un convenio desfavorable que ocasionan la transformación de valoraciones perjudiciales.

Lo antes expuesto, no escapan los liceos que se encuentran anclados en la región de la comuna Independencia, se ha observado problemas en la gestión educativa y, esto puede perturbar el compromiso organizacional en los establecimientos educativos. También, se perciben situaciones, tales como: el inadecuado trato en las relaciones, ausencia de administración de recursos, ausencia de respeto hacia los compañeros, falta de confianza entre los educadores, poca honestidad entre el equipo directivo y los docentes; traduciéndose en un compromiso poco viable para la institución.

A partir de la problemática, antes mencionada, surge la inquietud de realizar un estudio que tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional de los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020, en la búsqueda de generar opciones posibles para optimar la educación, potenciando la gestión y focalizándose de esta forma la anhelada calidad de la educación.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Interrogante principal.

¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional de los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020?

1.2.2. Interrogantes secundarias:

IS1. ¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y el compromiso organizacional en los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020?

IS2. ¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y el compromiso organizacional en los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020?

IS3. ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020?

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Al efectuar esta indagación se empleó diversas tesis fundamentales relacionadas con la gestión educativa y el compromiso organizacional; que ofreció la congruencia de especificar la relación entre las variables de gestión educativa y el compromiso organizacional; evidenciando si las suposiciones trazadas son verdaderas, desarrollando el procedimiento estadístico oportuno al discernimiento científico.

Es reveladora porque desde esta indagación, se puntualiza el porvenir de las variables intervinientes. Accediendo a relacionar la gestión institucional y el compromiso organizacional de los educadores de los Liceos de la Provincia de Santiago, comuna de Independencia, proporcionando el punto de vista de solución al contexto planteado. Además, en la investigación se empleó los procedimientos para estar al tanto de su validez y confiabilidad del estudio, una para la variable gestión educativa y el otro compromiso organizacional, y que sería de provecho a otras investigaciones.

En este sentido, el estudio se justifica desde lo teórico porque se manejan en el cuerpo de la investigación una serie de elementos teóricos canalizando la gestión educativa en la institución educativa a investigar y por ende mejorar el compromiso organizacional de los diferentes profesores y demás empleados de la institución.

La justificación práctica de la investigación porque los cambios estructurales que se den desde de la gestión educativa lograrán mejorar el compromiso organizacional entre los diferentes miembros del capital humano con compromiso organizacional, permitiendo la calidad educativa y por ende una institución proactiva.

Esta situación permitirá que todas las personas que laboran dentro de los Liceos, objeto de estudio, reflexionen sobre la relevancia de una adecuada gestión educativa orientada al logro de las metas institucionales, de acuerdo a las directrices emitidas por el Modelo del Sistema de Educación Básica a fin de concatenar con el compromiso organizacional de la institución.

Y la justificación metodológica porque permitirá ser referencial metodológico para futuras investigaciones en sus diferentes aspectos y manejos de técnicas e instrumentos para recopilar la información, como analizar a partir de estadísticos y luego representarla gráficamente dichos resultados.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional de los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020.

1.4.2 Objetivos específicos

- OE1. Determinar la relación entre la gestión institucional y el compromiso organizacional en los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020.
- OE2. Identificar la relación entre la gestión pedagógica y el compromiso organizacional en los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020.
- OE3. Establecer la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 Antecedentes internacionales

La tesis doctoral realizada por Baque (2021) titulada “*El liderazgo y la gestión administrativa: su influencia en la satisfacción laboral docente en instituciones educativas adventistas de la Unión Ecuatoriana, 2020*”, plasma en su diseño exploratorio a partir de los enfoques cualitativo y cuantitativo. Baque (2021a) utilizó como metodología “el enfoque cualitativo se realizaron entrevistas a profundidad con tres expertos del área mientras que para el enfoque cuantitativo se aplicaron tres encuestas bajo la escala de Likert, mediante un formulario de Google Forms” (p.34). Asimismo, “la muestra consta de 81 administrativos/directivos y 353 docentes que laboran en las 11 instituciones educativas de la Unión Ecuatoriana” (p.34).

Los resultados indican que el desempeño docente que a pesar de las dificultades que presenta la institución a nivel administrativo, los educandos se mantienen con un buen desempeño, al respecto Baque (2021b) reseña que “el ambiente laboral, el liderazgo y gestión administrativa no están correlacionada s ($r=0.018$). Pero sí se observa una ligera correlación entre el liderazgo y el ambiente laboral ($r= 0.159$). No hay correlación entre la gestión administrativa y el ambiente laboral ($r= 0.071$)” (p.63).

Las conclusiones reflejan que la gestión administrativa no mantiene una estrecha correlación con el liderazgo, afectando significativamente la gestión de la institución. Esta esta doctoral aportó, al presente estudio, aspectos teóricos relacionado con el indicador gestión administrativa porque el equipo docente y

directivo deben liderizar el proceso enseñanza y aprendizaje de manera efectiva y eficiente; así como la búsqueda de administrar la gestión educativa en la institución.

En este sentido, Hernández, Jaramillo y Hernández (2021), en su artículo titulado “*La relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal obrero*”. Hernández, Jaramillo y Hernández (2021a) se plantearon como objetivo del estudio “analizar la relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal, mediante un estudio empírico cuantitativo, de corte transversal, en las pequeñas, medianas y grandes empresas de la industria del vestido del estado de Tlaxcala, México” (p. 102). El abordaje metodológico centrado en un estudio de corte cuantitativo, desarrollado en cuatro fases en función de la muestra, tipo de investigación, construcción de la encuesta y la aplicación de la misma. Hernández, Jaramillo y Hernández (2021b) los resultados indican que “los niveles de compromiso no son similares al puesto de trabajo o actividad y, el tipo de organización, el puesto específico que se ocupa y la relevancia del trabajo que se realiza, sí importar al momento de promover o no el compromiso” (p.165).

Los autores reflejan, en sus conclusiones, que el compromiso en la institución no es igual al puesto de trabajo que ocupa el trabajador; asimismo, no es revénate para su responsabilidad laboral. Este artículo aporta elementos teóricos sobre el compromiso institucional porque existe una relación directa con el gozo que tenga el docente al momento de ejecutar su desempeño y, por ende, esto influirá en su motivación, liderazgo, productiva y un alto compromiso con el establecimiento escolar.

Valdiviezo (2018), en su tesis doctoral titulada “*Caracterización de la gestión educativa y propuesta de un modelo de gerencia educativa estratégica para las instituciones del nivel inicial. Sullana – 2018*”, Universidad César Vallejo-Perú, el método utilizado en el paradigma cuantitativo, con el empleo del método hipotético deductivo, con un diseño no experimental. Igualmente, los sujetos constituidos por 212 gestores educativos de ambientes laborales fijos y contratados. Los resultados planteados por Valdiviezo (2018a) “el nivel de gestión institucional de las

instituciones educativas del nivel inicial fue eficientes según el 78 % de los docentes evaluados, seguido de un nivel medianamente eficiente 16.4 % y deficiente con el 5.7%” (p.61). Asimismo, reflejaron que “el nivel de gestión pedagógica de las instituciones educativas del nivel inicial fue eficiente según el 82,4 % de los docentes evaluados, seguido de un nivel medianamente eficiente 10.1 % y deficiente con el 7.5 %” (p.61).

Los resultados están centrados que los educadores tienen un nivel mediano con respecto a la gestión institucional, mientras que el nivel pedagógico se evidenció una eficiente gestión, observándose la relevancia de la praxis educativa de los docentes. Valdiviezo (2018b) también considera que “la gestión educativa institucional fue considerada como eficiente por el 78 % de los docentes evaluados, es decir se lleva a cabo eficientemente los planes estratégicos, la coordinación entre director y docentes” (p.62). Además, existe integración en la producción de los cuestionarios de gestión, apropiado al liderazgo y se efectúan específicamente con el manual de funciones del centro educativo.

Por otra parte, Valdiviezo (2018c) reseña que “la gestión educativa pedagógica fue considerada como eficiente por el 82.4 % de los docentes evaluados; esto indica que se de manera eficiente se llevan a cabo el monitoreo y supervisión docente, existe relación entre el PEI con la propuesta pedagógica” (p.63). Igualmente, “se elabora el PCI y se diversifica de acuerdo a las normativas vigentes y se promueven los procesos de enseñanza y aprendizaje vinculados a la teoría y práctica” (p.63).

Evidencian que la gestión educativa se lleva con efectividad en las instituciones objeto de estudio en cuanto a los planes, programas y proyectos que son planeados y ejecutados en la institución. En este aporta elementos teóricos relacionado con la variable gestión educativa, razón por la cual hace el abordaje de las potencialidades, competencias y habilidades que deben poseer tanto el directivo como el gerente del establecimiento escolar.

Por su parte, Abad (2018), “*La gestión educativa y el liderazgo pedagógico en la Escuela Superior de Música Pública José María Valle Riestra de Piura, 2018*”, de

la Universidad César Vallejos-Perú. Al respecto, Abad (2018a) señala que “el camino metodológico fue el paradigma positivista, con un tipo de investigación básica y un diseño no experimental correccional. En cuanto a la población se conformó con 245 alumnos de la E.S.M.P José María Valle Riestra, con una muestra de 147 alumnos” (p.22). Los resultados obtenidos por Abad (2018b) “determinaron que la variable gestión educativa se encuentra en un nivel regular correspondiente en un 49,66 %; de los cuales el 35,37 %, califica en un nivel regular la variable liderazgo” (p.67). Asimismo, estableció “la existencia de una relación positiva, directa y alta entre ambas variables, debido al valor del coeficiente de correlación de 0,872** y un Sig. Bilateral de 0,000 menor al 1%” (p.67). Abad (2018c) expresa que “la Gestión Educativa se presenta básicamente en nivel regular y bajo; cuando el liderazgo es calificado como bajo y regular” (p.67). Los resultados evidencian que a la gestión educativa se encuentra con muchas debilidades en su ejecución, razón por la cual amerita de mediar situaciones relacionada con la planificación de las actividades inherentes a la institución. Además, se inclinan que existe una buena relación con el liderazgo, sin embargo, se debe potencial la gestión educativa en cuanto a los valores organizaciones, cultura organizacional, entre otros. Este antecedente aporta elementos teóricos relacionado con la gestión educativa, razón por la cual es importante para llevar a cabo la planificación y organización de las actividades. También, se tomaron aspectos de la metodología en función al enfoque, tipo, diseño e instrumento utilizado.

De igual manera, Ayma (2018), en la tesis doctoral “*Gestión educativa y compromiso organizacional en las instituciones educativas secundarias del Distrito de Villa el Salvador*” de la Universidad Peruana Unión. Perú. Ayma (2018a) tomó como ruta metodológica “una muestra de 271 docentes del nivel secundario, como unidades de observación a través de un muestreo probabilístico estratificado. El diseño corresponde a un diseño no experimental o *ex post facto*. El tratamiento estadístico con datos con SPSS” (p.17). Ayma (2018b) percibió que los directivos y docentes “el 0,4 % dice que nunca existe una gestión institucional, el 10,7 % a veces,

el 23,2 % regularmente, el 44,3 % casi siempre, el 21,4 %, dicen que siempre existe una gestión institucional en la gestión educativa” (p.81). Los resultados evidencian la ausencia que tienen los educadores en la gestión institucional en la gestión educativa, infiriendo que esto obstaculiza las acciones de planificación, liderazgo y toma de decisiones en la institución objeto de estudio, ameritando la aplicación de estrategias para el mejoramiento de la misma. Ayma (2018c) concluyó que “la gestión educativa en las instituciones educativas de secundaria en el tercer modelo permitió explicar la variabilidad del grado de compromiso organizacional factor apoyo de los docentes encuestados, con un F 26,725 y un p-valor de 0” (p.93). Igualmente, se confirma que “existe regresión lineal múltiple significativa para cualquier nivel de significación; es decir que el modelo final dado por: $CLIORGFACAPO^{\wedge} = 0,301 \cdot GESCO$ explica un 8,7% de la variabilidad del clima organizacional” (p.93); “factor apoyo que contribuye a la gestión educativa de las instituciones educativas de secundaria del distrito Villa el Salvador” (p.93). Lo que evidenció el grado de compromiso que tienen los educadores con respeto a la gestión educativa y el clima organizacional, observándose de manera eficiente y efectiva. Este antecedente aporta aspectos teóricos relacionado con la variable gestión educativa en el indicador gestión administrativa como elemento esencial en el progreso de las actividades inherentes en la planeación, dirección y control en el ámbito administrativo de la gestión pedagógica.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Araya, Díaz y Rojas (2020) publicaron el artículo titulado “*Compromiso Organizacional de funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización*”. La metodología centrada en el paradigma cuantitativo, de tipo descriptivo y un diseño no experimental. Asimismo, la población estuvo constituida por 67 integrantes del colegio antes mencionado. La recolección de los datos se utilizó un cuestionario relacionado el compromiso organizacional. Araya, Díaz y Rojas (2020a) obtuvieron como resultados

que “los niveles de compromiso organizacional moderados, con promedios cercanos a tres, donde no se percibieron diferencias notorias entre las dimensiones de estudio: compromiso de afectividad (3.38), compromiso de continuidad (3.24) y compromiso normativo (3.19) (p.71). Al mismo tiempo, Araya, Díaz y Rojas (2020b) plantean que “lo que evidencia la inexistencia una tendencia clara en cuanto a que los funcionarios permanecen en el colegio por gusto, necesidad o deuda moral” (p.71).

Araya, Díaz y Rojas (2020c) concluyeron que “el análisis del compromiso organizacional de acuerdo al tipo de cargo ejercido, mostró que los colaboradores del estamento directivo perciben, aunque no significativo estadísticamente, un mayor compromiso que los otros trabajadores en todas las dimensiones medidas” (p.93). Mientras que “los asistentes de la educación, manifestaron, de forma opuesta, las menores evaluaciones. Estas brechas podrían relacionarse a la naturaleza de sus cargos, que determina sus posiciones de liderazgo y nivel de retribuciones salariales” (p.93).

El estudio reveló la importancia que tiene el compromiso organizacional tomando en cuenta el liderazgo y la toma de decisiones que se ejercen la institución. Este antecedente aporto elementos teóricos relacionado con el compromiso organizacional, el cual es visto como el cumplimiento de acciones estrategias que van en beneficio de todos los que conforman la organización don se fortalece la motivación, el sentido de pertinencia y el deseo de generar una producción más efectiva y eficiente.

Por su parte, Sagredo y Castelló (2019), en su artículo titulado “*Gestión directiva y el compromiso organizacional en la educación de personas adultas en Chile*”. Sagredo y Castelló (2019a) empleó como “metodología selectiva o correlacional, su diseño es no experimental, transversal e intrasujeto. Se trabajó con una hipótesis de asociación o covariación, por lo tanto, se busca la relación entre variables” (p.37). Igualmente, “la población de esta investigación estuvo conformada por docentes que laboran en Centros de Educación de Adultos de la Región del Biobío de Chile, la muestra está conformada por 40 Docentes de instituciones

educativas de las Comunas de Los Ángeles y Concepción” (p.37). Se manejó una encuesta en escala de Likert como herramienta de recolección de datos.

Los resultados de Sagredo y Castelló (2019b) muestran que “en la percepción de los docentes que laboran en el nivel educativo estudiado, que existe una correlación positiva y significativa entre la gestión directiva, la motivación y el compromiso docente” (p.52). Así mismo, “encontró una correlación positiva y significativa entre la motivación y el compromiso docente” (p.52).

De igual manera, Sagredo y Castelló (2019c) “la relación positiva existente entre gestión directiva y la motivación-compromiso docente, según la percepción de profesores que se desempeñan en establecimientos de educación de personas adultas, corrobora lo anterior y podría indicar que la generación de competencias de liderazgo en directores de establecimientos” (p.63). Sagredo y Castelló (2019d) “además, aporta a la percepción positiva del clima organizacional y según Sotelo y Figueroa (2017) es clave en el aprendizaje educativo debido a que es la persona docente quien guía en la práctica este proceso y su grado de satisfacción laboral” (p.64). Por ende, la fase entusiasta finaliza impactando a los educandos.

Las conclusiones propuestas por los investigadores evidencian que la gestión directiva y el compromiso docente accede a elevar las competencias en el ámbito pedagógico y el desempeño de sus funciones. Este antecedente aporta aspectos teóricos relacionado con la gestión educativa y el compromiso docente en la cual deben gestionar procesos escolares con adecuada responsabilidad, alcanzando progresar y desarrollar las acciones con calidad y pensamiento abierto.

De igual manera, Gallegos y López (2019), en su artículo titulado “*Influencia del liderazgo distribuido y de la eficacia colectiva sobre el compromiso organizacional docente*”. La metodología empleada constituida “la muestra estuvo conformada por 28 instituciones educativas de enseñanza primaria pública y de 12 instituciones subvencionadas chilenas. En ella, se incluyeron 491 maestros en ejercicio pertenecientes a diversas regiones de Chile” (p.17). La recogida de

información en los establecimientos educativos suministró su aprobación para informar en el estudio.

Los resultados Gallegos y López (2019a) establecieron que “la eficacia colectiva y compromiso organizacional docente se encuentran valores medios superiores en ambos, siendo ligeramente mayores en la eficacia colectiva respecto del compromiso organizacional docente” (p.52). Gallegos y López (2019b) concluyó que “el efecto y la influencia de la variable mediadora, eficacia colectiva docente, en la relación entre liderazgo distribuido y compromiso organizacional docente según lo establecido por la H2” (p.74). Además, “el contexto de validez y confiabilidad del modelo de medición de la eficacia colectiva docente es positivo, ya que está representado por valores de cargas considerables en cada indicador” (p.74). También, los investigadores señalaron que “se observa que la eficacia colectiva docente como variable mediadora incide en la relación entre liderazgo distribuido y compromiso organizacional docente” (p.74).

Las conclusiones están centradas en el liderazgo y compromiso que tienen los docentes en el entorno en cual fue realizado el estudio, razón por la cual tienen una responsabilidad positiva hacia la institución. Este artículo se relaciona con la variable compromiso organizacional porque el mismo debe declararse en la eficacia de los procesos pedagógicos y el estímulo, responsabilidad, competencia, capacidad, compromiso, garante de un proceso planificador, controlador y evaluador de los procesos educativos.

En este sentido, Salvador y Sánchez (2018) en su artículo “*Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente*”. La metodología usada fue “la investigación de tipo básica, de naturaleza cuantitativa y empleó un diseño no experimental, transversal, de nivel descriptivo correlacional. Población es finita y el muestreo fue de tipo probabilístico” (p.14). Salvador y Sánchez (2018a) afirman que “existe relación positiva o significativa en un nivel Moderado entre el Liderazgo de los Directivos y el Compromiso Organizacional docente en la Red Educativa N° 22-UGEL01, ¡con un Coeficiente de correlación rho Spearman = ,676 y valor p = 0,000

menor al nivel $\alpha = 0,05!$ ” (p.69). En función a esto “sería necesario entender que los rasgos característicos del Liderazgo directivo eficaz determinarían las dimensiones del Compromiso organizacional docente” (p.69). Igualmente, los investigadores reseñan que: “existe relación significativa entre la Promoción y Participación del Desarrollo profesional del liderazgo de los directivos con el Compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22 -UGEL 01 encontrando un coeficiente de correlación rho Spearman = ,557 y valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$ ” (p.70). Salvador y Sánchez (2018c) concluye que “existe una relación de magnitud moderada. Las conclusiones derivadas estuvieron centradas en la verificación de la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional donde se observa una dimensión moderada, es decir, es medianamente consolidada en la institución” (p.93). Este artículo se relaciona, con el presente estudio, porque aporta aspectos relacionados con la variable compromiso organizacional donde se hace indispensable que los educadores asuman una responsabilidad y sentido de pertinencia hacia la institución en la cual labora.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1. Gestión educativa.

2.2.1.1 Definición de gestión educativa.

Conformado por el conjunto de estrategias para inducir una empresa u organización de forma holística, donde la calidad educativa sea la vertiente a seguir. (Aguilera y Gálvez). Martínez y Padilla (2006) sostuvieron que la gestión educativa: “Implica concatenar todas las virtudes, destrezas, habilidades, aptitudes y actitudes del ser humano involucrado en la organización con los materiales a fin de utilizarlos eficazmente para el logro de los objetivos propuestos” (p. 36).

Consideran estos autores, que el director o rector institucional es pieza clave para reorientar cada actividad dentro del quehacer educativo donde el compromiso y la motivación son fundamentales para los cambios trascendentales que deben impulsarse del seno educativo. Además, Botero (2008) establece que alcanzar los

retos de una institución en particular debe estar articulado con cada uno de los elementos que hacen vida dentro de la misma, por ejemplo, lo económico, humano entre otros que podrán ser utilizados eficientemente para dar respuesta a los problemas que se presenten. Para Delors (1996) la gestión educativa:

Valorara las potencialidades de todos los que hacen vida dentro de dicha institución a fin de resolver a través de la toma de decisiones mancomunadas los problemas que atañen a dicha organización sin dejar a un lado la esencia del hecho educativo que es formar al hombre del mañana a partir de sus propias vivencias al contextualizar donde este cohabita (p. 45).

Por ello la gestión educativa enuncia sucesos para alcanzar los planes y metas planificadas en una organización con el propósito de situar, crear y proteger en un centro educativa extensiones de tipo dependiente, asociado y académico; así como también los procedimientos internos que garanticen una calidad educativa, el desarrollo pleno de los estudiantes con las competencias de construir efectivamente el proceso enseñanza y aprendizaje.

De acuerdo a Bustos (2010) la gestión educativa “Implica concatenar todas las virtudes, destrezas, habilidades, aptitudes y actitudes del ser humano involucrado en la organización con los materiales a fin de utilizarlos eficazmente para el logro de los objetivos propuestos.” (p. 36). En consecuencia, el director es el ente rector o ductor de la institución, por ende, pieza clave para reorientar cada actividad dentro del quehacer educativo donde el compromiso y la motivación son fundamentales para los cambios trascendentales que deben impulsarse del seno educativo.

La gestión educativa representa la capacidad de vincular los recursos, tanto materiales como humanos, con los que cuenta el establecimiento escolar con la finalidad de alcanzar la reproducción y el mantenimiento de dichos recursos; además la gestión debe incorporar los procesos de planificación, apropiadamente, de manera horizontal, con coherencia con todos los niveles y un seguimiento a las acciones para que el gerente active todas las herramientas en la efectividad de la organización.

El perfil de un directivo escolar debe ser un gerente competente de la docencia, creador, comunicador, instructor, enmarcadas en funciones principales, tales como: asesor, instructor, planeador, vigilante y evaluar de cada uno de los procesos educativos en función de efectividad y eficacia. Asimismo, llevar la gerencia en planteles educativos se necesita de un equipo directivo capacitado y actualizado de manera permanente, donde sus conocimientos cumplan con los requerimientos acorde a su cargo y pueda dar respuestas inmediatas a los cambios y transformaciones de la sociedad.

Al respecto, Ruíz (2012) esboza que un “gerente educativo es la persona que planifica, organiza, dirige y controla una organización con el fin de alcanzar los objetivos propuestos en un Diseño Curricular” (p. 22). Es decir, se busca la constante formación de los directivos con sólida capacitación y, tomando en cuenta sus experiencias; y establecer la importancia del rol del directivo en contribuir con el desarrollo de cada de las acciones que se planifican, ejecutan, direccionan, organizan, se controlan y evalúan en todos los integrantes de la escuela.

En este sentido, Ortega (2017) plantea que “la gerencia debe encaminarse hacia una planificación, considerando las diferentes teorías atendiendo al perfil que lo debe caracterizar en la organización, ejercer la comunicación, toma de decisiones y la delegación de autoridad, orientados hacia un trabajo en equipo” (p. 67). Significa que el equipo directivo debe reflexionar de la planificación de trabajo con la finalidad de dar cumplimiento, efectivamente, a las funciones gerenciales, entre ellas, la organización, control, evaluación y dirección. Además, Ortega (2017a) esboza que los gerentes deben:

- (a) Desarrollar agendas dentro de una agenda directiva, amplia y cambiante; (b) Centrarse en agendas deliberadas y emergentes establecidas con los directivos y trabajadores; (c) Desarrollar agendas operativamente dirigidas que se centren en la incorporación del cambio; (d) Definir la realidad mediante sistemas simbólicos (como el mito, la lengua, el arte, la ciencia, la religión, entre otras)

se establece un sentido inmediato del ámbito situacional que establecerá a su vez la legitimidad o no de ciertas posturas gerenciales (p. 76).

En efecto, la gestión del directivo debe ser ejercida de manera eficiente en los establecimientos escolares, dado que se requiere de recoger, analizar, de manera metodológica, la información, los datos y los resultados del rendimiento interno y externo de la organización. Por lo tanto, la adecuada utilización de los procesos relacionados con la evaluación institucional y el aprendizaje continuo de la organización, de forma continua, garantiza el fortalecimiento de decisiones acertadas y liderazgo vinculados a la realidad para concertar los planes, programas y proyectos de mejoramiento.

La gestión facilita al director la rendición de cuentas en función de accionar la comunicación que manifiesta de manera habitual y continua, los procesos que se llevan a cabo en la institución a los distintos actores de la comunidad educativa. Los gerentes, coordinados con el sostenedor, son garantes de los recursos materiales, monetarios, condiciones de infraestructura y recursos humanos que necesitan el establecimiento escolar, esto dirigido al proceso enseñanza y aprendizaje, como también para el proyecto educativo.

El directivo de establecimientos escolares debe poseer cualidades para desempeñar muchos roles para poder indagar las necesidades e intereses de las personas que le siguen, siendo creativamente innovador, coexistiendo con humanidad. El directivo debe comportar de forma distinguida y elegante, sin perder su naturalidad y sencillez, donde participe activamente permitiendo el protagonismo en quien posea las fortalezas e integrándose en total honestidad y mucha responsabilidad.

Para ello, afirma Ramírez (2012) que “el rol directivo enrumba a la institución educativa más allá de las expectativas que declara su visión y misión, al propiciar las condiciones en función de las capacidades, para que todos sean líderes a partir de las aulas de clase” (p. 72). El rol directivo será más que excelente, será formador de

líderes que orienten guiando todos los procesos que involucren los aspectos académicos-pedagógicos, con simpatía y con autonomía.

Su capacidad, por lo tanto, tiene que enfocarse en un orden superior, con visión de trabajo en equipos de alto desempeño proactivo, permitiendo la integración de todos los que forman parte de la comunidad educativa a través de la motivación, dirigiendo los esfuerzos en torno a la calidad educativa, que redunde en las demandas sociales, beneficiando a todos, al favorecer las actitudes hacia la producción y productividad, en el intercambio de ideas que se dan naturalmente.

El Ministerio de Educación de Chile (2015) hace alusión al Marco para la Buena Dirección y Liderazgo escolar, la misma proviene por la necesidad de plantear una política que fortalezca el rol directivo en función a las directrices y retos que exigen los procesos educativos a nivel mundial. El directivo, debe aplicar sus destrezas, competencias y conocimientos que orienten el proceso enseñanza-aprendizaje. Asimismo, aplicar las destrezas que describen lo necesario del saber hacer.

De acuerdo con el Ministerio de Educación de Chile (2015a) en el Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar “se diseña y fundamenta considerando los siguientes conceptos: (a) Liderazgo, (b) Gestión y (c) Prácticas de Liderazgo”. (p.7). El liderazgo centrado en la función más extensa de la labor del director de los establecimientos escolares la cual es compartida con otros miembros. La gestión asociada sustancialmente a la producción de las organizaciones en responder a las prácticas de los educadores y realzar el potenciar de sus competencias. Habilidad de liderazgo en función de desarrollar en los directivos los medios en la adquisición materiales y el talento humano frente al quehacer de la comunidad.

La gerencia educativa simboliza el proceso que orienta y lleva la acción en la labor docentes y demás actores en la escuela en la cual vincula al ambiente con intenciones de alcanzar los objetivos instituciones a través del trabajo colaborativo con la integración de la comunidad en general. Toda función tiene rasgos que la hacen ser específica, auténtica, única, pero sobre todo eficaz, el proceso directivo es

mayormente estudiado, ciento de opiniones y estudios lo han definido y enmarcado en modelos y posturas. Se ofrece por tanto una luz acerca del contenido real de la tarea directiva, centrando la atención en la enseñanza y aprendizaje incorporados en todo el quehacer escolar.

2.2.1.2 Dimensiones de la variable gestión educativa

2.2.1.2.1 Gestión institucional.

Está inmersa en el manejo del establecimiento educativo en función de metas, objetivos y estrategias y que tienen como finalidad la planeación efectiva de la institución de acuerdo a sus conocimientos, nociones, destrezas, tácticas y vivencias en relación al contexto en la cual se encuentra anclada. Cárdenas (2020), reseña que la gestión institucional hace alusión: “a la trama en la que se articulan los factores que inciden en la conducción de una institución. El tratamiento de este concepto implica el abordaje de problemas de índole administrativa, organizacionales, de planificación” (p.29). En efecto el encontrarse con estas situaciones accede mejorar los procedimientos de la enseñanza y aprendizaje.

El autor refiere que gestión institucional está asociada a componentes que inciden en la organización que se encuentran imbricados en la parte administrativa, organizacional y de planeación en las actividades que se ejecutan en la institución. El reto de esta gestión es predecir el futuro, enunciar planes estratégicos para la transformación, anticipar a las dificultades que se pueden encontrar en la institución y, de una vez dar respuestas dinámicas y flexibles. Igualmente, Cárdenas (2020a) considera que: “la gestión institucional deberá contemplar, entre otros ejes de análisis, para su desarrollo: los propósitos compartidos por la comunidad educativa, objetivos institucionales en función de esos propósitos, estrategias para el logro de los objetivos, tipo de organización requerida” (p.29). Esto es factible en los medios institucionales; así como la planeación de actividades a corto, mediano y extensivo plazo.

La gestión institucional le corresponde el estudio de su evolución, es decir, la responsabilidad cooperativa entre los integrantes de la institución, llámense docentes, apoderados, asistentes y directivos con la finalidad de ejecutar tácticas, planificación estratégica, modelo de institución que se requiere de acuerdo con las necesidades e intereses del contexto en la cual se encuentra la escuela. Cárdenas (2020b) hace alusión a: “el equipo de gestión para el logro de las metas de una gestión institucional resulta conveniente la conformación de un equipo de gestión. Se constituirá, así, un verdadero liderazgo compartido en función del aprendizaje” (p.29). Esto significa que para la institución y la unión de la labor con grupos profesionales y educandos; sus actividades que afectan a la distribución y organización en distintos elementos: la labor profesional de los docentes, la integración de los estudiantes para el abordaje de los componentes del aprendizaje, la apertura de la comunidad, el apoyo y la colaboración técnica, la recomendación interna, los recursos para la instrucción y la incorporación de la tecnología y comunicación.

Interpretando al autor, se tiene que en la gestión institucional los equipos de trabajo son fundamentales porque representa componentes fundamentales para el cumplimiento de los fines y tácticas en la institución. Esto consolida un efectivo liderazgo comprometido con el proceso enseñanza y aprendizaje en la conducción del trabajo colaborativo entre los docentes y estudiantes en la asistencia, apoyo y orientación en la instrucción educativa.

2.2.1.2.2 Dimensión: Gestión Pedagógica.

La gestión pedagógica está centrada en el desarrollo de la actividad escolar donde se involucra el ambiente del aula, la planeación que realiza el docente y la valoración de los resultados del aprendizaje. Rubio y Abreu (2018) definen la gestión pedagógica como:

Un proceso de toma de decisiones a nivel del profesor que está muy ligada a la gestión institucional y las acciones a este nivel, requiere organizar, planificar

regular y controlar el proceso formativo desde la interacción del colectivo pedagógico en los diferentes niveles de organización del proceso formativo, cuyo resultado tiene una significación social, en condiciones económico-sociales dadas (p.3).

Interpretando al autor la gestión pedagógica está coherente con la labor que realiza el docente en la institución escolar y va de la mano con la gestión institucional; la misma amerita de una planeación, distribución, dirección, control y valoración de los diversos niveles o ámbitos en cual se encuentran los estudiantes. También, la gestión pedagógica que recae directamente en el accionar del directivo con la finalidad de alcanzar el progreso curricular y el desempeño docente en la búsqueda de la capacitación en desarrollo profesional de todo el personal docente. Siliceo, citado por Quispe (2020), señala que:

La gestión pedagógica del directivo es importante en el proceso de formación de los estudiantes porque su acción está enfocada en lograr aprendizajes a través del logro de capacidades, competencias útiles en su desarrollo personal, social y profesional, por ende, el directivo hará uso de los medios que requiere para lograrlo (p. 8).

En efecto, infiriendo el planteamiento del autor, la gestión pedagógica está vinculada en la gestión del directivo, dado que es relevante en el proceso de formación de los educandos razón por la cual es uno de los responsables para que se obtenga el éxito en el aprendizaje, el beneficio de las habilidades y competencias para alcanzar las metas, objetivos y estrategias en el desarrollo de las actividades pedagógicas. Todo esto en beneficio de construir un modelo educativo acorde con las necesidades e interés de la comunidad estudiantil.

La gestión pedagógica facilita al director y docentes la rendición de cuentas en función de accionar la comunicación que manifiesta de manera habitual y continua, los procesos que se llevan a cabo en la institución a los distintos actores de la comunidad educativa. Los gerentes, coordinados con el sostenedor, son garantes de los recursos materiales, monetarios, condiciones de infraestructura y recursos

humanos que necesitan el establecimiento escolar, esto dirigido al proceso enseñanza y aprendizaje, como también para el proyecto educativo.

2.2.1.2.3 Dimensión: Gestión Administrativa.

La gestión administrativa es la conducción de una cantidad de individuos y recursos para conseguir una diversidad de objetivos, es una norma para todos los integrantes de una institución que recuperen la capacidad de generar una perspectiva de futuro. Al respecto Cárdenas (2020c) define la gestión administrativa como: “el proceso mediante el cual se asigna y coordina, de manera óptima, los recursos (humanos, financieros, materiales, tecnológicos y académicos) para lograr los objetivos y metas de la institución educativa” (p.16).

La gestión administrativa representa la coordinación de forma insuperable los recursos, tanto humano como materiales, en la consecución de los objetivos programados. Castañeda y Vásquez (2016) exponen que “la gestión administrativa es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada tarea para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos” (p.19).

Por ello, la gestión administrativa está vinculada con los procesos de planificación, ordenamiento, dirección, realización y evaluación donde se determinan las estrategias, metas u objetivos con la colaboración de un equipo de personas y los diversos recursos materiales con que cuenta la institución. La misma influye de forma directa en la producción con sus colaboradores y accederá a mejorar los recursos de manera objetiva; ofreciendo un servicio de calidad a la institución educativa.

Inciarte, Marcano y Reyes (2006) indican que la gestión administrativa en la educación se concibe como “un sistema abierto, flexible, dinámico y continuo, conformado por procesos, componentes, subcomponentes y principios de gestión que orientan, equilibran y hacen posible el desarrollo del currículo a través de la realización de acciones dentro de ciertas normas, valores y procedimientos” (p.17). Significa que la gestión administrativa es un proceso perenne que busca guiar u

orientar en las acciones inherentes a lo académico, pedagógico y administrativo en los establecimientos escolares.

Desde la gestión administrativa en la educación se generan los espacios para la previsión, organización, coordinación, dirección, valoración y seguimiento a los procesos que forman el cumplimiento de los programas, proyectos, planes en las actividades que están relacionadas con los recursos humanos, materiales y financieros en conjunto con los objetivos de la institución. Asimismo, se apoya en las teorías y prácticas oportunas del campo del discernimiento de la administración general y de la administración escolar en específico; sustentándose en la ética de la organización, la visión, misión y objetivos que guían los establecimientos escolares.

2.2.1.3 Indicadores de cada dimensión

2.2.1.3.1 Indicadores de la dimensión gestión institucional:

a. Planificación de gestión

La planificación es un procedimiento donde se resuelve la dirección de las instituciones, en ella se trazan objetivos para el futuro y se establece los caminos para La obtención de dichos objetivos. Al mismo tiempo, la planificación accede al equilibrio de la institución en su contexto, gestionando responder de manera efectiva a todas las funciones inherentes a la organización. Campos (2014) considera lo siguiente: “la planificación es un componente del proceso de gestión, entendiendo por gestión la conducción del funcionamiento y desarrollo de un sistema, sea este una organización o parte de ella y los procesos que involucra” (p.12). Esto se cristaliza en una herramienta de gestión, de convenio y de inspección institucional. En tal sentido, la planeación accede a situar la toma de decisiones porque esta inmersa en un conjunto de resoluciones programadas para establecerse en el futuro.

La planificación es un elemento del proceso de gestión. La gestión se concibe como la dirección de la labor y mejora de un sistema, es decir, puede ser parte de la institución y de su inclusión. Igualmente, la planificación se cristaliza en una

herramienta de la gestión, de convenio y de seguimiento en la organización. La planeación accede a situar la toma de decisiones planeadas o no planeadas. Por su parte, Brito (2020): “la planificación es vista como un proceso conformado por pasos secuenciados que se desarrollan de manera continua donde se utilizan los diversos paradigmas educativos, así como los principios y técnicas de educación (...)” (p.27). Esto con la finalidad de desenvolverse en la capacidad del ser y, así ser parte de la de los cambios sociales.

La planificación está constituida por una serie de etapas que se encuentran metódicamente distribuidas con el fin de obtener las metas y objetivos planeados en la institución. Al mismo tiempo, busca que la educación más segura y eficaz para responder a la tácticas y metas de acuerdo a los intereses y necesidades de los educandos y los estándares de una sociedad. Es relevante acotar que los pasos que se siguen en la planificación no obedecen a un formulario, al contrario, va a depender de las características de los integrantes de la institución y del contexto en cual se encuentra anclada.

España y Viguera (2021), refieren que la planificación de gestión “es un componente imprescindible en el proceso educativo. El mundo cambiante y globalizado hace necesario que se vincule la transformación innovadora a las prácticas docentes que buscan convertir a sus estudiantes en individuos reflexivos y analíticos” (p.2). Se deduce que la planificación es un elemento indispensable en el ámbito pedagógico la cual enlaza la innovación en la praxis del educador con el propósito de formar a estudiantes más críticos y razonables.

La planificación de gestión simboliza un instrumento académico-didáctico que tiene como propósito precisar específicamente los pasos que deben cimentar en la praxis del educador, con la finalidad de alcanzar el triunfo y que contiene el desarrollo de habilidades, técnicas, métodos y estrategias que van a hacer usadas en el aula de clase; a su vez mediar los ajustes para dar paso a las oportunidades y la variedad de los educandos que se encuentran en el contexto. Además, precisa hacia

donde se quiere ir y fundar los requisitos que alcanzar, de manera efectiva y eficiente, los aprendizajes en los estudiantes.

b. Liderazgo participativo

El liderazgo es el talento que tiene un sujeto de incidir de manera inteligente, proactiva y participativa en un determinado equipo de una organización bajo una óptica colaboradora. Chiavenato, citado por Gómez (2018) señaló que el liderazgo “es la influencia de una persona a otra o un grupo de acuerdo a una determinada situación y se aplica a través del proceso de comunicación humana con el fin de alcanzar objetivos específicos” (p.22).

El autor refiere que el liderazgo es el dominio que tiene un individuo a otros o individuos a un conjunto de sujetos en la búsqueda de alcanzar objetivos comunes y toma de decisiones compartidas en un lugar en particular. Asimismo, Gómez (2018a) refleja que “el liderazgo es la cualidad que tiene una persona de poder persuadir a otras, con el fin de alcanzar un objetivo común” (p.23). Es decir, el líder buscar influir en los sujetos con el fin de conseguir metas comunes, además de potenciar las relaciones, la comunicación, el estímulo, la gestión, entre otros aspectos relevantes.

En este sentido, Gómez (2018b) indico que el liderazgo participativo “consiste en involucrar a los miembros de un equipo en la toma de decisiones, el líder realiza reuniones periódicas para conocer las ideas e inquietudes de las personas, escucha atentamente y analiza sus ideas” (p.25). Representa la integración de todos los integrantes de una institución a toman en cuenta sus opiniones, dirige encuentros formativos de manera habitual para estar atento a los pensamientos y disertaciones de los individuos.

El liderazgo participativo, es la forma de comportamiento y de ejercer su autoridad que utilizan los gerentes para la conducción de las organizaciones. El estilo describe el comportamiento del gerente. En cuanto al estilo gerencial de los directivos de las instituciones educativas, señalaron Sánchez, Ruiz y Marcano (2013), “no existe un comportamiento ideal del director, sino estilos más o menos eficientes según la

situación en que se halle” (p. 133). Este planteamiento sustenta las observaciones hechas por investigadores, quienes han detectados que el estilo adoptado se considera como una unión de disimiles cualidades, que lejos de apoyar, afecta las funciones efectivas de la organización.

El liderazgo en la educación en el ámbito de los planteles, constituye un soporte de gran importancia en la indagación de tramitaciones a los diferentes problemas que se presentan en el contexto educativo. Por la razón expuesta, debe tenerse en cuenta a la educación como una de las principales acciones para planificar el crecimiento económico, político y social de cualquier país, dado que ella significa para tal objetivo, el aspecto primordial que realmente genera prosperidad de acuerdo a los propósitos fijados.

El liderazgo es sumamente importante en el desarrollo del rol del directivo porque depende de él conducir efectivamente todas las actividades que en ella se generen. Igualmente, quien lo ejerza tiene la responsabilidad de guiar, orientar, encaminar, direccionar, controlar, organizar y evaluar todo el personal a su cargo. Al respecto, Córcega y Subero (2015) plantearon que:

El liderazgo es la capacidad de dirigir a las personas para lograr las metas deseadas. El estilo de liderazgo (paternalista, autocrático, o participativo) puede que influya en el clima organizacional y por ende en el éxito o fracaso de una institución educativa. Los miembros de una organización pueden percibir el clima organizacional de manera positiva o negativa, de acuerdo con el estilo adoptado por los gerentes en los diferentes niveles de las instituciones o dependencias (p. 6).

Interpretando a los autores, el liderazgo está relacionado con aquella persona que dirige una institución para alcanzar los objetivos, metas, políticas y estrategias que se desarrollan en ella. Además, es el proceso de influir en las personas, razón por la cual se busca que los trabajadores se esfuercen, con excelente disposición, al logro de metas en colectivo, tomando en cuenta los aspectos fundamentales de dirección,

organización, planificación y control de cada una de las acciones que emprende la organización.

Por ello, la retórica actual establece que el liderazgo directivo, es el segundo componente más reclamante de los centros educativos, continuado con las habilidades profesionales que son capaces de incidir directamente en la calidad educativa y las que brindan las escuelas. Al respecto, Weinstein (2016) expuso “la política educativa debe asumir que sólo directivos con fuerte liderazgo podrán romper la inercia y generar dinámicas a favor de la calidad.” (p.22). Esto simboliza, la importancia que tiene el liderazgo en los establecimientos escolares en dinamizar y guiar todos los procesos inherentes a ello.

O’leary (2000) trazó que el liderazgo directivo “es la capacidad o habilidad que encamina las expectativas de un grupo. Las características personales, la capacidad organizativa y su capacidad intelectual son aspectos que le favorecen a la adhesión de seguidores para alcanzar los objetivos institucionales”. (p. 47). Significa que el liderazgo directivo debe estar enmarcado en un conjunto de competencias imbricadas en el conocimiento, inteligencia que contribuyan con el logro de los planes, objetivos y metas en la institución.

Se debe agregar que el Ministerio de Educación de Chile (2015c) en el Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar focaliza la efectividad del liderazgo va a depender del contexto y el tipo de establecimiento escolar en función de optimar el progreso de los procesos administrativos y académicos. De allí que, el liderazgo positivo se determina por ser situacional y contingente.

Los equipos directivos, son los responsables de dirigir, orientar y tramitar los procesos enseñanza y aprendizaje en las escuelas; logrando un efectivo liderazgo frente a sus educadores. Asimismo, ponen énfasis en garantizar una calidad educativa en cuanto al aseguramiento de la ejecución curricular, de las prácticas académicas y de los logros del rendimiento de los educandos en escenarios formativos; generando condiciones que beneficien el mejoramiento del aprendizaje.

c. Planificación estratégica

La planificación simboliza un conjunto de procedimientos por cual se dirigen las instituciones; en ella se fundan las metas, y objetivos, se traza la historia, estrategias y valores de una organización. Peñafiel, Pibaque y Pin (2019) definieron la planificación estratégica como aquella que “brinda un punto de vista sobre las actividades que se realiza dentro de la empresa, ella ayuda a estar alerta sobre los riesgos que pueden ocurrir y direcciona hacia los objetivos para alcanzar las metas que se han planteado” (p.112).

En otras palabras, la planificación estratégica ofrece o facilita las acciones al interior de una organización donde se involucra a todo el personal a estar atento a los peligros que pueden ocurrir y los medios para poder solventarlos. De igual manera, Montes, citado por Peñafiel, Pibaque y Pin (2019a) reseño que: “la planificación estratégica ayuda a la toma de decisiones de una manera rápida y así mismo a la mejora de la organización, ya que establece objetivos al futuro y eso es una ventaja para la institución una desventaja” (p.112). Igualmente, refleja que “es no tener personas capacitadas para elaborar su plan de estrategia y que no esté preparada para los fenómenos que puede ocurrir durante el tiempo en el que labor” (p. 112).

El autor hace referencia que la planificación estratégica contribuye a los sujetos se sientan en armonía, confianza y se puedan tomar las decisiones en colectivo de una manera rápida y predice las acciones para el futuro lo que representa una primacía positiva para la organización; sin embargo, una debilidad lo representa que no se cuente con personal formado que esté atento a las circunstancias o problemas que se puedan presentar.

De igual manera, la planificación estratégica es una herramienta que contribuye a la toma de decisiones por medio del cumplimiento de los objetivos que fueron planeados o establecidos; esto conducirá a la institución a evaluar si fueron cumplidos o no los objetivos y de inmediato tomar medidas preventivas para control dicho cumplimiento. En la planificación estratégica se efectúa, primeramente, una toma de decisiones planeadas, seguido de un procedimiento de planificación que

amerita la institución en cuanto a los recursos y por último el tiempo de estudio y producción del plan. Estas fases son importantes al momento de planear las actividades que se van a ejecutar en la organización (Peñañiel, Pibaque y Pin, 2019b).

2.2.1.3.2 Indicadores de la dimensión gestión pedagógica

a Motivación docente

La motivación es un componente fundamental para fijar la actuación del sujeto hacia niveles superiores de desempeño y complacencia en las personas, por ello, la manera de distinguir y establecer labores adentro de una institución es principal para desarrollar la imaginación e inventiva en los individuos. Franco, Vélez y López (2018) definieron que la motivación docente: “es un término que se aplica a impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares en los seres humanos que tiene su origen en el entorno cultural” (p.14). Estas promociones intervienen, de manera, que un individuo descifra su realidad frente a la labor y la representación para orientar la vida de los sujetos.

La motivación docente está relacionada con los anhelos, aspiraciones y estímulo en los profesionales de la docencia que están apegado a su contexto de origen y al ambiente laboral en cual se encuentra. A la par, la motivación es un proceso complicado que incide en la manera como los educadores persiguen sus intereses y las herramientas para poder lograrlos. Por ello, la motivación repercute, grandemente, en los docentes en función al desempeño que debe ejercer en su praxis pedagógica, dado que de ella dependerá la actuación con sus estudiantes.

Al respecto, Astráin (2019) planteó que: “la mayoría de los autores, podemos encontrar tres tipos de motivación: la extrínseca, la intrínseca y la trascendente. La primera toma como motivo que impulsa a la acción algo externo al individuo (dinero, recompensas materiales, etc.) (p.54). Al mismo tiempo, plantea: “la segunda, toma como motivo la propia iniciativa, deseo, apetencia del individuo que realiza la acción por diferentes causas (satisfacción personal, realización, etc.)” (p.54). Por último, “la

trascendente va más allá y toma como motivo el sentimiento de pertenencia y vínculo de adhesión del individuo con la organización en la que realiza su tarea” (p. 54).

Los autores reflejan que existen tres tipologías de motivación, la primera relacionada con la motivación extrínseca tiene que ver con el estímulo que denota mayor interés en el sujeto como el aspecto financiero, bienestar y prosperidad. La segunda concierne al propio impulso de la persona hacia sus deseos y esperanzas y la tercera la motivación trascendental que va allá del individuo y denota sentido de pertenencia de las cosas.

En este contexto, la motivación del docente es fundamental porque es indispensable para conseguir un óptimo beneficio y estímulo con sus estudiantes, un docente motivado inducirá a sus educandos a mejorar en su rendimiento académico, y por ende, garantizar clase más armónicas, interactivas, participativas y buscare la manera por mantener una educación de calidad.

La motivación se revela como un elemento necesario en distintas fases formativas y laborales en los individuos y, esencialmente, en los educadores, es decir, la motivación está al momento de elegir una carrera, estabilidad en la misma y un excelente desarrollo en la misma. Por lo tanto, el docente debe promover espacios flexibles, armónicos, amenos, de compartir y extender una didáctica acorde con las necesidades e intereses de los estudiantes.

b. Planificación curricular

La planificación curricular demanda en el educador una reflexión a la luz del modelo constructivista en función de congregar contenidos programáticos con la valoración en la construcción de contextos pedagógicos y formativos que faciliten la práctica que favorezcan el aprendizaje. Sánchez (2019), consideró que “la planificación curricular debe tomar en consideración el contexto familiar, social y académico de los estudiantes, además de apearse ineludiblemente a las políticas y normas estatales” (p. 39). Es decir, la misma debe tomar en consideración elementos indispensables,

tales como la familia, lo social, cultural, político y ambiental en el proceso enseñanza y aprendizaje.

Por su parte, Hurtado (2020) definió la planificación curricular “es el plan que conduce de manera explícita el proceso de enseñanza y aprendizaje dentro de determinada institución educativa, pues permite construir conocimiento, estableciendo requisitos de manera eficaz y eficiente” (p.5). Representa la planeación que lleva, de forma clara, el proceso de enseñanza en un establecimiento escolar donde se compartirán conocimientos académicos y demás procesos inherentes a lo educativo.

Hualpa, citado por Hurtado (2020), sustentó que: “la planificación curricular debe elaborarse de modo consistente de manera que sea un soporte para las decisiones que debe tomar el docente en las acciones de enseñanza aprendizaje dentro del aula” (p. 5). En otras palabras, la planeación curricular debe construirse de manera estable que se una base para la toma de decisiones acertadas en el accionar del docente.

Es relevante destacar que la planificación curricular tiene una función primordial centrada en las necesidades e interés de los integrantes de la escuela en un tiempo determinado, su fin último es el acatamiento de los objetivos planteados, tomando en cuenta que la misma está fundamentada en teorías, orientaciones y juicios; organizado así se toman previsiones para conducción de la labor pedagógica.

De acuerdo con Romero (2014), expuso que la planificación curricular “comprende el proceso de previsión, realización y control de las diversas actividades involucradas que intervienen en un hecho, fenómeno o proceso de gestión técnico-pedagógica” (p.5). Significa que la planificación curricular comprende la ejecución, práctica y monitoreo de las distintas acciones que intervienen en el hecho educativo y el fortalecimiento de la gestión pedagógica.

En efecto la planificación curricular simboliza una estrategia pedagógica-didáctica que tiene como fin precisar específicamente los pasos que deben cimentar en la praxis del docente a fin de alcanzar el triunfo y que contiene el proceso de habilidades, técnicas, métodos y estrategias que van a hacer usadas en el aula de

clase; a su vez mediar los ajustes para dar paso a la inclusión y la diversidad de los estudiantes que se encuentran en el contexto.

2.2.1.3.2 Indicadores de la dimensión gestión administrativa

a Gestión de recursos

La gestión de recursos está dirigida al desempeño de funciones relevantes en las organizaciones, tanto así que son considerados como entes activos y protagonistas principales en el éxito o fracaso de cualquier institución. Además, apunta a las capacidades productoras y profesionales que incorporan los conocimientos generales y específicos en el desarrollo de diversas actividades. Latorre (2012) expuso que los recursos humanos “busca alcanzar una ventaja competitiva a través de la utilización estratégica de sus empleados altamente cualificados y comprometidos por medio de un conjunto de técnicas culturales, estructurales y de gestión de personal” (p.10).

En este sentido, la gestión de recursos humanos está inmersos en el profesionalismo a través del compromiso transcendental de los trabajadores altamente competitivos e implicados en las acciones que lleva a cabo cualquier institución. A su vez, se hace énfasis en la participación, libertad y formación del personal en función a su desempeño, la comunicación asertiva, toma de decisiones, relaciones interpersonales, liderazgo, entre otros aspectos relevantes.

Montoya y Boyero (2016) plantearon que el recurso humano “constituye en un elemento fundamental que da validez y uso a los demás recursos, en este sentido el personal de la organización puede desarrollar habilidades y competencias” (p.3). Esto representa una ventaja para cualquier institución, dado que el talento humano puede formarse en la cimentación de un expediente único y competidos para la institución. Por lo tanto, el gerente centra los esfuerzos en alcanzar los objetivos, metas y efectividad con el buen uso del recurso humano.

La gestión de recursos humanos es relevante porque constituyen un componente esencial que le da eficacia, validez y utilización a los demás recursos, por ello los docentes de la institución escolar puede desarrollar destrezas y habilidades que accederán a la competencia de manera sostenida y que perdure en el tiempo; viabilizando así la construcción de un talento humano único.

También, otro aspecto importante es que todo gerente no sólo debe asegurar todos los procedimientos, sino que debe garantizar estándares de eficiencia y eficacia en la construcción de herramientas y tácticas que estén enmarcadas en esquemas precisos y coherentes que sean simultáneos por todos los integrantes de la escuela y, a su vez sean mediados colaborativamente.

b. Infraestructura

La infraestructura de los establecimientos educativos has sido detallada como un factor asociado a la cobertura escolar. Las mismas representan el conjunto de bienes, canales técnicos e instalaciones que acceden al desarrollo de acciones bien sea educativas, administrativas, empresariales, entre otros. De acuerdo con Duarte, Gargiulo y Moreno (2011) la infraestructura intuye la vinculación con obras públicas, instalaciones, organizaciones, sistemas y redes que mantienen capitales, naciones, estados y otras maneras de ordenación social.

Por otra parte, la infraestructura en las escuelas debe contar con espacios que garanticen una efectiva enseñanza y aprendizaje, razón por la cual la misma cumple un factor relevante en el desarrollo de las actividades académicas y en todos los procesos inherentes en ella. Al mismo tiempo, deben contar con los servicios requeridos en cuanto a mobiliarios, ambientes armónicos de trabajo, condiciones adecuadas de las aulas de clase, laboratorios, equipos deportivos y espacios que generen la reflexión educativa. Quesada (2019) planteó que: “la necesidad de mejorar la calidad estética y las condiciones de infraestructura de los ambientes educativos debería ser una prioridad de las políticas educativas” (p.1). Esto con la finalidad de

establecer ambientes que origine los procedimientos de formación e instrucción para suscitar en el sentido mismo de la educación más allá de los fines pedagógicos.

Además, el autor refiere la urgente necesidad de optimizar la infraestructura en los escenarios educativos, razón por la cual representan una prioridad para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje con miras a fortalecer el rendimiento académico de los estudiantes en la búsqueda de una educación de calidad en armonía con un ambiente saludable y bienestar de vida. Una adecuada infraestructura conlleva a una mejor asistencia a todos los integrantes de una escuela.

Por ello, la infraestructura debe cumplir ciertos requisitos, entre ellos: contextos de comodidad para todos los miembros de la institución en cual se tome en cuenta la ventilación, iluminación, salas de confort; así como equipos de laboratorio y computadoras. Además, áreas para el desarrollo de prácticas deportivas, bibliotecas equipadas y todo servicio relacionado con servicios de agua, electricidad e internet. Las condiciones de la infraestructura tienen una vinculación directa con el aprendizaje de los estudiantes porque incidirá en el rendimiento académico.

c. Gestión escolar

La gestión escolar está ligada a las actividades entre sí que facilitan el logro de la intencionalidad de la organización. Casassus, citado por Pantoja (2015) expuso que: “es la comprensión e interpretación de los procesos de la acción humana en una organización” (p. 56). Significa que la gestión simboliza el conjunto de servicios que suministran los gerentes al interior de una institución; esto conlleva al reconocimiento de las personas y diversificar las acciones particularmente humanas del resto de las acciones.

Sánchez (2012) expuso que la gestión “son las acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo, es decir, es la acción principal de la administración” (p.32). En otras palabras, la gestión está guiadas por diversas actividades que se pueden alcanzar en un tiempo determinado. Allí que, Sánchez (2012a) definió la gestión escolar como “el conjunto de acciones relacionadas entre sí

que emprende un equipo directivo de una escuela para promover y posibilitar estrategias educativas que favorezcan al sector educativo” (p.32). Comprende las operaciones están entrelazadas entre sí por un equipo de gerentes educativos en función de propiciar herramientas efectivas para la instrucción escolar.

La gestión escolar tiene que ser efectiva dado que moviliza a todos los componentes que se encuentran inmersos en la institución. Por esto se hace indispensable unir esfuerzos en acciones colaborativas que accedan conseguir los objetivos participativos y debidamente valorados o evaluados para así efectuar una retroalimentación entre las partes. La garantía de la gestión escolar dependerá de la formación del talento humano como factor primordial y motor de transformaciones educativas.

En este sentido, en la gestión escolar debe estar presente el control. Sánchez (2012b) consideró que el control “es la fase del proceso administrativo a través de la cual se establecen estándares para evaluar los resultados obtenidos, con el objeto de corregir desviaciones, prevenirlas y mejorar continuamente las operaciones” (p. 33). Este aspecto es fundamental en la gestión, dado que se establecen pautas para valorar los resultados alcanzados con el fin de mediar situaciones que se pueden presentar en el contexto.

El control en la gestión escolar, según Sánchez (2012c), “es todo lo relacionado con los alumnos y los maestros, en cuanto al desempeño de las labores que se realizan en la institución, es de vital importancia para el funcionamiento ordenado y productivo de la institución” (p. 35). Significa que el control este asociado con los estudiantes y educandos en función a las labores que se efectúan en la organización. Esto es relevante en el establecimiento escolar porque permite revisar, de manera constante, la ejecución de toda gestión educativa que se lleva en la institución.

2.2.2 Compromiso organizacional

2.2.2.1 Definición del Compromiso organizacional

El compromiso organizacional de acuerdo a varios autores tiene varios atenuantes: valores gerenciales, desarrolla de alianzas personal-organización. Esta segunda variable de esta tesis, de acuerdo con Sánchez (2007) “significa la identificación del trabajador con la escuela donde labora haciendo suyo los objetivos propuestos, esforzándose por conseguirlos, desarrollando una dependencia emocional hacia su centro de labor” (p.25).

De acuerdo a Tejeda y Aras (2006) implicó la: “Imbricación entre la persona con la empresa donde se ponen de manifiesto los objetivos y metas organizacionales” (p. 300). La caracterización que se aprecia por la organización en la cual trabaja, le estimula a practicar en la consecución de fines planeados, protegiendo sentimientos de pertenencia y confianza. Meye y Alle (1992) sostuvieron que “el hombre debe tener una vinculación con institución u empresa para el buen desarrollo de sus actividades, de esta manera se sentirá comprometido, con nivel de pertinencia, buscando siempre alcanzar metas y realizando el trabajo de manera eficiente” (p. 47). Un empleado responsable con la organización educativa se apropia de la situación de conflictos, persiste en ella considerable tiempo, proporcionando esfuerzo en la resolución de problemas, contribuyendo con eficiencia el desempeño de su praxis pedagógica.

Porter y Lawler (1965) definieron que “el compromiso organizacional como el deseo de realizar elevados esfuerzos por el bien de la institución, el anhelo de permanecer en la misma y aceptar sus principales objetivos y valores” (p.34). Gutiérrez, et al. (2012) citan a Buchanan (1974) quien “sostuvo que ve al individuo comprometido, como un miembro de la institución, lo cual genera un sentimiento de apego hacia los objetivos y valores organizacionales” (p.23). Mientras que Meyer & Allen (1991), definieron el compromiso “como un conjunto de impresiones y/o creencias relativas del empleado hacia la organización, que caracterizan la correlación

entre una persona y la organización. Es algo que refleja un deseo, una necesidad y/o una obligación de mantenerse dentro de una organización” (p.45).

Arias (2001) sostuvo que “los trabajadores constituyen un activo muy importante en la empresa, una fortaleza para la entidad por los logros aun cuando no se evidencie directamente en los estados financieros” (p.44). En efecto, al existir en el empleado de estar al tanto de aprender y establecer las situaciones labores a partir de la instrucción continua. De esta manera, Arias (2001a) indica que “un personal comprometido con la organización de la escuela, es un trabajador eficiente, consiente de los beneficios que recibe de su institución, para él y su familia, colaborador con buen desempeño laboral, que se traduce en la mejora educativa de los estudiantes” (p.47).

El compromiso organizacional lo define por Davis y Newstrom (2000) “como el grado en el que un colaborador se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella” (p.55). Estos autores mantienen que el compromiso es regularmente más fuerte entre los asistentes con más años de servicio en una institución, algunos que han ejercitado en el triunfo de los empleados en una organización y quienes laboran en equipo de colaboradores responsables. De igual manera Davis y Newstrom (2000a), consideran “es un conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto apegado a una organización en particular”. Así como: “las dimensiones del Compromiso Organizacional Existen tres tipos de dimensiones para el Compromiso organizacional que maneja Meyer y Allen (1997), lo cual no significa que existan tres variables distintas, sino que en realidad es una sola, pero en tres facetas” (p.65). Por ende, el comportamiento organizacional es el estudio de la conducta humana en el sitio de trabajo, la relación entre los sujetos y la institución misma.

2.2.2.2 Dimensión del Compromiso organizacional

2.2.2.2.1 Dimensión: Afectiva

Según Meyer y Allen (1991) “es aquel que describe una orientación afectiva que siente el empleado hacia la organización por lo que es aquella fuerza interna, que identifica al individuo con la organización, lo que, a su vez, impacta directamente la participación e involucramiento emocional” (p.53). De acuerdo con Torres y Díaz (2012a): “la afectividad como componente de la actitud es una función psíquica especial, un conjunto de emociones, estados de ánimo, sentimientos que impregnan los actos humanos a los que dan vida y color” (p.88). Esto incide al entendimiento, el comportamiento, la manera de relacionarse, de alegrarse, de soportar, apreciar, amar, detestar e interaccionar profundamente con la expresividad corporal por cuanto el individuo no asiste a los sucesos de la vida de manera neutral.

En consecuencia, el componente afectivo es la función intelectual específica centrada en los sentimientos, estado de ánimo y motivación que invaden a los seres humanos; incidiendo en los conocimientos, comportamientos, interacciones, recrearse, concebir, amar e interactuando con la expresión física hacia las diversas acciones que se efectúan en el compromiso organizacional. Por consiguiente, asigna una sensación intrínseca de cada individuo; contribuyendo a alcanzar los objetivos.

El componente afectivo es una cualidad y suele instruirse de los docentes, directivos y líderes educativos; asociándose con el hecho de apreciarse de cierta manera como una persona, o grupo o situación. Un sujeto consigue proceder de manera cálida, incondicional, adversa, irónica o indiferente, o en otras conveniencias muy distintas y se pueden medir para inspeccionar el comportamiento de los individuos. Robbins (2004) señaló que el afecto se determina por: “a) El predominio de la reacción afectiva sobre la percepción y el pensamiento. b) la inhibición de las funciones conscientes, c) dirigir el pensamiento, las tendencias y el querer hacia objetivos determinados, d) oscilar entre dos polos: lo agradable lo desagradable”

(p.123). El afecto agrupa información de forma demostrativa, esto puede sobrellevar al entorno físico y social, es decir, el afecto puede expresarse de diversas formas.

El autor refleja que existe una preponderancia entre lo afectuoso sobre el discernimiento del conocimiento y la tendencia alcanzar los objetivos programados en la institución, es decir, el afecto recopila la información de forma significativa que lo sobrelleva a superar situaciones conflictivas en un determinado contexto. Por ello, una cualidad, que simboliza la acción recíproca de las emociones, el conocimiento y los instintos del comportamiento en correspondencia con algo, otro sujeto o equipo, un suceso, una idea, entre otros, el componente afectivo está apegado a las emociones, afectos, ternuras, disposición al ánimo sobre alguien, imagen, hecho o esencia que manifiesta un individuo en su ámbito laboral.

2.2.2.2.1.1 Indicadores de la dimensión afectiva

a. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral está enmarcada en el aspecto emocional y exclusiva que proviene de la opinión de los trabajadores en el ámbito de sus experiencias, convivencias, que pueden ser positivas y negativas de las labores que realiza en la organización. En efecto, Locke, citado por Ramery (2017) “describió la satisfacción laboral como un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” (p. 26). Significa que la satisfacción laboral está relacionada con la parte emocional o satisfactorio del conocimiento individual de las prácticas laborales de un trabajador en su área laboral.

Por otra parte, la satisfacción laboral, según Vallellano (2019) “de forma global es que en ella se recogen implícitamente todos los aspectos que para cada persona son importantes” (p.25). La autora, plantea otra óptica de la satisfacción laboral, la cual es concebida de una manera global, es decir, se toman en cuenta todas las expectativas manifestadas por los empleados de una organización. La satisfacción laboral es un elemento fundamental en el clima laboral porque les proporciona a los

directivos de una institución educativa las herramientas para evaluar las cualidades, actitudes, experiencias y vivencias que tiene el personal a su cargo.

Por su parte, Robbins (2004a) señaló que “una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él” (p. 87). Es decir, que un individuo altamente satisfecho en su puesto de trabajo, es una persona que mantiene cualidades efectivas y en consecuencia mantiene una actitud proactiva a cada una de las actividades inherentes a su cargo.

En efecto, la actitud de un trabajador en una organización o institución tiene mayor relevancia en la satisfacción del trabajo, razón por la cual está más complacido o ligado hacia la ejecución de su trabajo; favoreciendo en una medida bastante significativa en la distribución del clima laboral. Por ello en el ámbito educativo los educadores están satisfechos con labor que realizan, sin embargo, existe otros climas que lo afectan, tales como la burocracia, salarios, formación, entre otros.

La satisfacción laboral representa la percepción que tiene el propio docente o administrativo hacia la prosecución de los valores organizacionales del trabajo que está realizando y a su vez su incidencia en las mejoras de actitudes acorde a las necesidades e intereses. La misma simboliza la suma de cada valor por individuo a cada componente laboral; determinando el tipo de actuación que mantendrá durante el desarrollo de sus actividades.

b. Compromiso laboral

El compromiso laboral consiste en interactuar dentro de un contexto universalizado, donde se efectúan cambios profundos, rápidos y dinámicos, se requiere de transformaciones esenciales en las creencias, tradiciones y valores de la institución. De acuerdo con Frías (2014) el compromiso “es el motor que lleva a que el profesional aporte lo más posible y no se marche a otra organización” (p.10). Se precisa que el compromiso está comprendido por la responsabilidad que tiene un

trabajador de dar todo su empeño en continuar en la organización y no buscar trabajo en otras organizaciones.

Por su parte, Frías (2014a), definió que el compromiso laboral “como el deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización. Este compromiso ejerce influencia en el hecho de que un trabajador se quede en el trabajo (retención) o bien, se vaya (rotación)” (p.10). En otras palabras, es la aspiración que tiene un trabajador de continuar siendo parte de la institución, bien sea por sus cualidades o potencialidades o la responsabilidad que tiene con la organización.

El compromiso laboral se relaciona, también, con las características centradas, perdurables y propias de una organización, y disimiles con otras instituciones, Cuando se trata de características centradas hace referencia a aquellas funciones que son indispensables para el desarrollo de la institución; perdurables relacionadas con la permanencia en el tiempo y las propias están vinculadas con los elementos individuales y mecanismos que tiene para relacionarse o proyectarse con otras entidades.

El desarrollo de herramientas hace que el talento humano potencie sus relaciones, se ágil en el proceso de comunicación, conformando equipos de trabajos colaborativos y eficaces al momento de cumplir con sus funciones. Igualmente, el involucramiento organizacional hace que sus integrantes solucionen los problemas de producción y calidad de manera efectiva, sin la intervención del gerente, sino que el talento humano está dispuesto a contribuir de forma creativa, sinérgica y comprometido con la organización.

La práctica directiva se debe envolver en un estilo de perfeccionamiento permanente, en la cual se estudie y reflexione, de manera individual y colectiva, con otros profesionales, sobre el desarrollo y alcances de las experiencias pedagógicas educativas, de visualizar la vinculación con la teoría y la práctica en su integración de generar la construcción de conocimientos y saberes colaborativos entre las partes.

El compromiso laboral, según Santiago (2014), indicó que “son el cognitivo dirigido a los conocimientos y la reflexión, el afectivo enfocado al precio para actuar,

el conductual consistente en la manera en que se actuará y el normativo centrado en reglas y normas que guiarán al ser” (p.16). En efecto el compromiso laboral se encuentra inmersa el conocedor de diversos saberes, pensamientos y a la crítica constructiva; el individuo debe manejar las emociones y sentimientos en el actuar dimiario. También, aplicar una conducta adecuada y se guiará normas, reglamentos a todo el personal que tenga a su cargo.

Por otra parte, Van de Velde (2013) indicó que el compromiso laboral “se manifiesta con solidaridad hacia la solución de necesidades o problemas”. (p.34). Esta cooperación viene acompañada de un profundo respeto hacia los compañeros de trabajo. Asimismo, deben establecerse objetivos o metas colectivas que garanticen el trabajo en equipo y por ende la productividad de la organización. Por lo tanto, la actitud cooperativa es una estrategia educativa en la responsabilidad, equidad, diálogo sincero y la identificación con el interés común.

c. Reconocimiento

El reconocimiento es un aspecto relevante en el rol directivo, razón por la cual representa un aspecto principal en el clima laboral. Conforme a Chiavenato, cita por Albañil (2015), en su “Teoría General de la administración, el reconocimiento laboral está asociado a la percepción social dentro de una institución” (p.33). En otras palabras, el reconocimiento está integrado por el conocimiento social que se tiene dentro de una organización; el conocerse así mismo representa una manera posible de observar a los demás de una forma más justa y equitativa.

Igualmente, dar reconocimiento a los individuos por la labor que hace, es fundamental para tener una motivación alta y por el mejoramiento del desempeño de acuerdo a la recompensa que puedan recibir. Esto permitirá a los trabajadores sentirse satisfechos, productivos y el ejercicio de un rol directivo de excelencia. Así como también, propiciar un clima laboral en la cual se pueda optimizar la dirección, comunicación, selección de decisiones, liderazgo, establecimiento de metas compartidas entre los actores educativos.

De acuerdo con Sornosa (2012) expuso que “es común que las empresas e instituciones simplifiquen la cuestión de la motivación y de los incentivos a elementos como el aumento en los salarios y las bonificaciones económicas” (p.38). Es decir, las organizaciones buscan facilitar la motivación empleando incentivos relacionados con el aumento de salario. Es relevante destacar que el dinero por sí solo no responde a los trabajadores estén satisfechos con su satisfacción laboral.

En efecto, relevante que los establecimientos escolares desarrollen un sistema de estímulos con el objetivo de mantener motivados a los trabajadores para que consigan una mayor producción, actitudes, destrezas y estrategias en el beneficio laboral. Entre los estímulos se encuentra, como primero, el económico en el ejercicio laboral del trabajador; como segundo, mejorar la flexibilidad laboral y como tercero la consecución del perfeccionamiento profesional en la calidad educativa y la capacitación de manera continua.

2.2.2.2 Dimensión: Continuidad

La continuidad en el compromiso organizacional, según May, et,al (2019), se muestra como “el análisis que el trabajador realiza sobre la conveniencia de permanecer laborando en su organización actual y que aumenta a medida que éste percibe una estabilidad económica por la que ha trabajado durante su estancia en la organización” (p.30). Se interpreta que la dimensión de continuidad se establece cuando un sujeto quiere mantenerse en la institución, producto de las buenas relaciones interpersonales y el aspecto financiero.

De igual manera, Ramos (2006) señaló que la continuidad se “percibe cuando persona que permanece por un largo tiempo, en su centro laboral, desarrolla el apego y el compromiso, que son sentimientos que no le permitirían dejar el trabajo con facilidad, desarrollando una dependencia satisfactoria para él y su entorno” (p.56). Significa que dicha continuidad obedece cuando un empleado permanece mucho tiempo en la organización, desarrollando responsabilidad por todas las actividades que realiza.

Asimismo, Hawks, citado por Ramos (2006) esboza “respecto a la dimensión continuidad que el compromiso basado en la lealtad a la misma, ya no existe. Este sentimiento, se construye día a día de las interacciones fluidas, así como también puede desaparecer en cualquier instante” (p. 57). El nivel de compromiso se transforma de un sujeto a otro, ciertamente otro de los componentes que hoy en día se toma con gran suceso; creando la transformación de los establecimientos laborales en función de las emociones de simpatía es, si esto brinda principales situaciones financieras, optimizar los beneficios directos a la familia.

Chiang y Candia (2021) señalaron que: “la dimensión de continuación: se refiere a los costos percibidos de irse una organización, o el riesgo de perder otros beneficios, como derecho a pensión” (p.17). De igual manera, Meyer, Allen y Smith, citado por Chiang y Candia (2021), “definen este tipo de compromiso como una situación en la que los empleados creen que perderán las inversiones que poseen si dejan su trabajo, por lo que no quieren las consecuencias y costos que surgirán” (p.17). Significa que, se prolonga la labor en el sitio de trabajo porque las opciones de trabajo son restringidas.

Interpretando a los autores la dimensión continuidad está enmarcada el costo observado cuando un empleado se retira de la institución o simplemente los peligros que se corre cuando se desvincula del trabajo sin ningún tipo de beneficio o pensión; de allí que empleo evalúa la situación y decide continuar en la organización. Esta actitud de los trabajadores fija una disposición hacia el establecimiento escolar. Los individuos altamente comprometidos revelan anhelos de crear esfuerzos en su desempeño laboral, por lo tanto, los empleados mantienen responsabilidad de continuidad ameritan perseverar en la institución. Por ende, mantienen un compromiso afectivo de honestidad, lealtad y alta producción.

2.2.2.2.1 Indicadores de la dimensión continuidad

a. Cumplimiento de metas

Las metas son aquellas que proporcionan instrucciones e inciden en la motivación de las personas, además se focalizan en alcanzar el nivel específico en una determinada actividad, regularmente en un tiempo planificado. Articulando de forma integral las acciones organizadas en la institución y estén concatenadas con el contexto en la cual se encuentra inserta en el contexto (Ramos, 2017).

En este sentido, el cumplimiento de metas induce al desarrollo de estrategias y perdurar ante los fracasos. Los fines de preferir comportamientos. Además, el nivel de los fines y la responsabilidad que se asume con esto, desarrollan el esfuerzo de la gerencia en conseguir y la perseverancia para enfrentar los problemas. Por ello, los fines tienen como resultado inmediato sobre la atención, la elección de la conducta, el esfuerzo y la constancia.

Por ello, en el cumplimiento de metas va unido a la motivación, de acuerdo Valle, et.al (2017), dado que representa “la relevancia sobre la cognición, el comportamiento y el afecto” (p.1076). Es decir, están dirigidas con mantener una imagen, conseguir resultados óptimos en el rendimiento o la ejecución de las acciones planificadas. Asimismo, pueden estar implicadas en actividades alineadas a aprender o demostrar capacidades a las valoraciones positivas en función al logro de las metas.

La motivación en las instituciones educativas es primordial en el cumplimiento de metas, dado que resulta preciso indagar las necesidades e intereses de los trabajadores, intuyendo un clima laboral armónico con un adecuado sistema de distinciones o recompensas que incida a lograr las metas, objetivos y estrategias organizacionales. Además, de incorporar estímulos que accedan a incrementar la colaboración en las acciones planificadas en la institución, tales como en la elaboración de los planes, programas y proyectos.

En estos tiempos, las organizaciones se han tenido que valer de ciertas herramientas o estrategias para transformar o fortalecer el trabajo en equipo, ya que

deben estar a la altura de los entornos competitivos y globales en el mundo. Por ello, se hace necesario valorar la importancia de la colaboración de los miembros en optimizar el clima laboral, el aumento de una efectiva comunicación, toma de decisiones, motivación, entre otros aspectos inherentes a la calidad educativa.

b. Identificación organizacional

La identidad se refiere al grado en que una institución ha alcanzado una imagen corporativa que lo distingue con su producción estética, en otras palabras, se cristaliza usualmente en una herramienta que representa la visión que está buscando la organización en cuanto al conjunto de creencias, ideas e impresiones que tienen los empleados de la institución. Duque y Carvajal (2015) indicaron que:

La identidad organizacional es la suma de todas las cosas que dicen los grupos de stakeholders que piensan de sí mismos, y cómo esto apunta a ser percibido por otros. Para hacerlo más sencillo, en palabras de Balmer (2010), la identidad es lo que la organización es, es eso que define a la empresa, que hace de ella ser lo que es y cuya percepción es transmitida por sus diferentes audiencias (p.116).

En efecto, la identidad organizacional está focalizada a lo que define la organización, es decir, está basada en los conocimientos, emociones y pensamientos de los distintos integrantes de la institución en la cual depende directamente de la gestión de los gerentes. Por lo tanto, los integrantes construyen una visión en colectivo de su institución atendiendo a determinados aspectos; demostrando continuidad de las acciones en ciertos periodos o circunstancias.

Por otra parte, la identidad con la organización relaciona, también, con las características centradas, perdurables y propias de una organización, y disimiles con otras instituciones, Cuando se trata de características centradas hace referencia a aquellas funciones que son indispensables para el desarrollo de la institución; perdurables relacionadas con la permanencia en el tiempo y las propias están

vinculadas con los elementos individuales y mecanismos que tiene para relacionarse o proyectarse con otras entidades.

2.2.2.2.3 Dimensión: Normativo

La dimensión normativa y la afectiva, según Barraza (2008) “tienen su origen emocional el docente no se siente a gusto en la organización, está allí por cumplir por una situación de compromiso” (p.12), lo cual está unido con el concebir de la institución que han brindado ciertos beneficios. A su vez, Lol (2007) reseña que “esta dimensión, por tener un carácter emocional, va de la mano con la lealtad o reciprocidad al empleador, por haber recibido algunos beneficios por lo que el trabajador se sentiría obligado a permanecer en ella” (p.65).

Bayna y Goñ (2008) refirieron que “el empleado permanece en la organización porque no tiene otra perspectiva de lo correcto, es decir, considera que irse es traicionar la institución”. (citado por Ramos, 2005: p.56). Es decir, compromiso normativo es un contexto de valoración, donde coexiste lo correcto o incorrecto, escenario que a muchos no le ha accedido tomar una decisión fácil.

Para Morrow, citado en Bayona, et al. (1995) el componente nominativo “es aquel que se refiere a ese sentimiento de obligatoriedad que tiene el sujeto, para con la empresa, ya que el permanecer dentro de esta, es aquello que considera correcto” (p.56); como una manera de nobleza con la institución, sin interesar cuánto consiga sentirse satisfecho o al contrario descontento con su labor. La creencia de la lealtad a la institución se halla probablemente por la admisión de todos los beneficios que proceden del trabajo, en el sentido de suministrar correspondencia.

Por otro lado, Meyer y Allen (1991) especificaron que el componente normativo “como aquel grado en que un individuo siente, una obligación de carácter moral a pertenecer y permanecer en la organización. En el compromiso o mejor dicho de deber, se encuentra la creencia de la lealtad o un sentido moral” (p.54), posiblemente por observar que las prestaciones como la formación, ayudas

financieras, tales como: bonificaciones o prestaciones principales a la Ley, forma que el trabajador debe subsistir hasta que el compromiso sea cubierto. En otras palabras, aquel trabajador que recoge el beneficio obtiene el precepto honesto de recompensar al empleado.

2.2.2.2.3.1 Indicadores de la dimensión normativo

a. *Lealtad institucional*

La lealtad con la organización está dirigida al compromiso o actitud laboral diferenciada por la caracterización que tiene el trabajador con las metas, objetivos, visión, misión de la institución en la cual se busca mejores resultados en la producción de la organización. Asimismo, el trabajador se siente participe en las actividades que se desarrollan en la misma; asumiendo responsabilidades de acuerdo a perspectivas más amplias en función del bienestar de todos (Torres y Díaz, 2012).

Por otra parte, Robbins (2004a) planteó que la lealtad a la organización es un proceso anímico en la cual el trabajador es leal y comprometido con la institución en cuanto a sus metas, objetivos y estrategias. A su vez, está inmerso y quiere seguir siendo parte de ella con esfuerzo hacia la consolidación de los objetivos propuestos. Además, se busca que los empleados se identifiquen con la organización; manteniendo un comportamiento leal frente a las adversidades y situaciones conflictivas que puedan suscitarse. Al hablar de lealtad se debe haber compromiso, de acuerdo con Torres y Díaz (2012b) expusieron “el compromiso organizacional puede considerarse como el grado de Identificación que posee un empleado con su organización, así como el deseo de seguir participando activamente en ella, e incluso se puede catalogar como lealtad del empleado” (p.45). Por medio del compromiso los empleados, fortalecen los valores con la institución y, asimismo genera una interacción entre está y él para posesionarse de los desafíos de la organización y conseguir la efectividad de su labor.

Los autores reflejan que el compromiso representa el grado de personificación que tienen los trabajados de seguir interactuando en las actividades que se desarrollan en la institución; induciéndole a generar una lealtad con cada uno de los aspectos que se desarrollan en la misma. Por ello, por medio de la lealtad y compromiso se fortalecen los valores, la visión, misión, filosofía institucional en función de asumir retos, oportunidades y alcanzar la excelencia. Es importante acotar el compromiso va más allá de la lealtad razón por la cual contribuyen con el beneficio de alcanzar las metas, es una actitud proactiva hacia el trabajo, la satisfacción hacia las acciones y emprendimiento hacia la productividad en la organización.

b. Valoración del trabajo

La valoración del trabajo viene dada por la satisfacción laboral que siente un individuo desde dos ópticas: primera por sobresalir en el trabajo por sí mismo y segundo por el hecho que el trabajo pueda cubrir sus necesidades, valores y expectativas (Salanova, Gracia y Peiró, citado por Vallellano, 2019a). Sin embargo, en la actualidad la valoración del trabajo está más centrada en el desarrollo colectivo porque involucra el aspecto social, personal, profesional y logre alcanzar satisfactoriamente sus labores.

En consecuencia, las valoraciones del trabajo en las organizaciones educativas están diferenciadas por la flexibilidad, la imaginación, la creación, el beneficio de las oportunidades, la cooperación, la formación permanente, disposición positiva hacia la resolución de conflictos y la responsabilidad para extender la capacidad de aprender en función al ambiente de trabajo, el clima y el liderazgo ejercido por gerentes, ello supone la capacidad permanente de cambio, de innovación y mejora.

La relevancia de los valores, según Martínez (2016), en una organización educativa, está focalizada en el comportamiento institucional y en la colaboración del equipo que tenga con los integrantes de la misma, así como también, la responsabilidad social y el compromiso que adquieren con la escuela en función de

fortalecer la armonía en interior y exterior del plantel, es decir, en búsqueda de la participación e integración de la comunidad educativa en común armonía y convivencia.

En resumen, la valoración del trabajo como un indicador del compromiso laboral es elemental en la gestión de los establecimientos escolares, ya que la colación colectivos de los integrantes de la escuela inducen a consolidar los alcances de las metas, objetivos y estrategias fundamentas en el plan anual de la organización. Los valores se ejecutan en las condiciones y actitudes educadores en función a los cambios y trasformaciones que sufre la escuela.

La valoración del trabajo es relevante que el docente la ponga en práctica porque permitirá realizar una evaluación de todo el proceso de enseñanza y aprendizaje y, a su vez recibirá una recompensa, satisfacción laboral y compromiso con cada uno de los componentes que se encuentran en el ámbito educativo. Además, le accede a estar en una constante revisión de dicho proceso.

2.3 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Administración: “puede definir como el proceso de crear, diseñar y mantener un ambiente en el que las personas, laborar o trabajando en grupos, alcancen con eficiencia metas seleccionadas. Es necesario ampliar esta definición básica” (Pacheco, 2004, p.45).

Control: “se realiza a través de un proceso de responsabilidad compartida en la que cada uno de los partes aplica las disposiciones normativas y operativas con la finalidad de verificar el correcto funcionamiento del sistema administrativo escolar” (López, 2009, p. 32).

Dirección: “proceso de la gestión administrativa que consiste en dirigir la institución emitiendo directivas y normas para el desenvolvimiento reglamentado de la

institución, diferenciándose de la ejecución que es acción práctica, siendo esta en cambio de carácter prescriptiva y decisoria” (Segura, 2001, p.13).

Gestión: “acción de administrar, por lo tanto, la gestión pedagógica es una estrategia de impacto en la calidad de los sistemas de enseñanza, recoge la función que juega la institución escolar en su conjunto y en su especificidad unitaria, local-regional y desarrollar acciones tendientes a mejorar las prácticas educativas vigentes” (Sánchez, 1999, p. 43).

Organización: “Es uno de los procesos de gestión y consiste en ordenar, distribuir y dosificar adecuadamente todos los elementos, procesos y factores del sistema educativo. Una organización comprende en esencia dos tipos de recursos: técnicos (materia prima, equipo, capital) y humanos (trabajo, ideas, habilidades)” (Muñoz, 2004, p. 32).

Planificación: “proceso racional y organizado de formulación y definición de objetivos y prioridades que se formula en función de las demandas/necesidades sociales y del programa institucional” (Camacho, 2007, p. 4).

Planeación Estratégica: “es la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de distintos planes operativos por parte de las empresas u organizaciones, con la intención de alcanzar objetivos y metas planteadas. Estos planes pueden ser a corto, mediano o largo plazo” (Alvarado, 2005, p.45).

Relaciones Humanas: “son contactos profundos o superficiales que existen entre las personas durante la realización de cualquier actividad. Es la interacción por medio de la comunicación que se desarrolla o entabla entre una persona y el grupo al cual pertenece” (Pichón, 2005, p.54).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 HIPÓTESIS

3.1.1 Hipótesis general

La gestión educativa se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020.

3.1.2 Hipótesis específicas

HE1. La gestión institucional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020.

HE2. La gestión pedagógica se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020.

HE3. La gestión administrativa se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020.

3.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.2.1 Identificación de la variable X

Gestión educativa

3.2.2 Identificación de la variable Y

Compromiso organizacional

Tabla 1
Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
X Gestión educativa	Gestión institucional	Planificación de gestión	1 – 2	Escala de medición ordinal a través del escalamiento tipo Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
		Liderazgo participativo	4 - 5	
		Planificación estratégica	6 - 7	
	Gestión pedagógica	Motivación docente	8 – 9	
		Planificación curricular	10 – 11	
		Acompañamiento pedagógico	12	
Y Compromiso organizacional	Gestión administrativa	Gestión de recursos	13 – 14	
		Infraestructura	15 – 16	
		Gestión escolar	17	
	Afectiva	Satisfacción laboral	18 – 19	
		Compromiso laboral	20 – 21	
		Reconocimiento	22- 23	
Continuidad	Cumplimiento de metas	24 – 25		
		Identificación organizacional	26 - 27	
	Normativo	Lealtad institucional	28 – 29	
		Valoración del trabajo	30	

Nota: Elaboración propia, (2021).

3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN

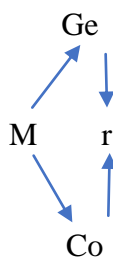
Este trabajo, se basó en una investigación básica o fundamental, la cual buscó el discernimiento del contexto o de los fenómenos de la naturaleza para ayudar a una sociedad cada vez más avanzada y que reconozca optimar los retos de la humanidad, de manera que ahonde y aumente las teorías relacionadas a las variables: Gestión educativa y compromiso organizacional. Conjuntamente, es de tipo descriptivo, según lo describió Hernández, et. al (2014), “este tipo de estudio se dirigió fundamentalmente a la descripción de fenómenos sociales o educativos en una circunstancia temporal y especial determinada” (p.241).

3.4 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación fue descriptiva-correlacional, según Hernández, Fernández y Lucio (2014) “puntualiza los elementos claves del fenómeno para analizarlos, a fin de indagar específicamente sobre las variables que se manejan en la investigación” (p.80), en este caso se busca investigar la correspondencia de las variables de estudio en los cinco liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020.

3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Se focalizó en el diseño no experimental y transaccional, se observó el fenómeno tal y como se desarrolló en los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020, este tipo de indagación se efectuó “sin la manipulación de las variables y en ellos sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural” (Hernández et al, 2014a, p.149), a su vez se recopilaron datos en el marco de instalación de los espacios de práctica. Asimismo, es un estudio de corte transversal, porque se realizó en un determinado momento. Adicionalmente, lo esbozado por Ortiz (2004) quien enfatiza: “este diseño evaluó la relación entre las variables en un espacio de tiempo determinado” (p. 48). Posteriormente, se presenta el modelo gráfico de la investigación:



Dónde:

M = Muestra de la población;

Ge = Gestión educativa: variable X

r = Influencia entre las variables

Co = Comportamiento organizacional: variable Y

3.6 ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

Se desarrolló con la información suministrada de los cinco liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020.

3.7 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.7.1 Unidad de estudio

La unidad de estudio, según Hernández, et al., (2014b) reseña que “corresponde al objeto de análisis, indica quiénes van a ser medidos, o bien, los participantes o casos a quienes en última instancia se aplicará el instrumento de medición” (p.244). Por ello, La unidad de estudio estuvo compuesta por los profesores de los cinco liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia.

3.7.2 Población

La población se conceptualizó, según Hernández, Fernández y Lucio (2014) “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.174). En esta investigación se tomó como población para su estudio los profesores del nivel media de los 5 liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020.

Tabla 2

Distribución de la población

INSTITUCIÓN	CANTIDAD DE PROFESORES
Liceo Gabriela Mistral	18
Liceo José Manuel Balmaceda	19
Liceo San Francisco de Quito	17
Liceo Rosa Ester Alessandri Rodríguez	16
Liceo Santa Teresita	16
TOTAL	86

Nota: Elaboración propia. 2021.

3.7.3 Muestra

La muestra son unidades que son extraídas de la población con el propósito de estudiar de esas unidades cuidadosamente. Para esta investigación se manejó la muestra no probabilística, según Hernández, et.al (2014c), expusieron “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra” (p. 176). Significa que la selección de la muestra no obedece a la probabilidad, es decir, no requiere de procesos mecánicos ni la aplicación de fórmulas.

En este sentido, se empleó la técnica de muestreo censo poblacional, es decir se toma como muestra la totalidad de la población, esta es no probabilística e intencional porque depende de la decisión del investigador, los objetivos planteados y la intención de medir la gestión educativa y el compromiso organizacional. De esta manera, se pretendió contribuir con conocimientos científicos válidos para los sujetos participantes. La muestra estuvo conformada por 86 profesores de los cinco liceos referidos en la tabla 2.

3.8 PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.8.1 Procedimiento

El análisis de los datos, según Ferrán (2012) “implica el manejo de los datos obtenidos y contenidos en gráficos y figuras. Una vez dispuestos, se inició su comprensión teniendo como único referente el marco teórico sobre el cual el analista construye conocimiento sobre el objeto investigado” (p.3). Es así como luego de aplicado el instrumento definitivo a la muestra, se establecieron las frecuencias y porcentajes, los cuales fueron representados a través del empleo de figuras utilizando el programa Excel 2010, para la interpretación de resultados se usó la estadística descriptiva.

De allí que, Ferrán (2012) señaló que “la estadística descriptiva aborda el problema de sintetizar la información revelada por los datos” (p. xxv). Los mismos,

se organizaron en tablas de distribución de frecuencias y porcentajes para datos no agrupados, representándose en gráficos de barras para optimizar la visualización de las tendencias en las respuestas y se tenga una visión más precisa de los resultados obtenidos. El procesamiento de la información se realizó mediante la utilización del Programa Estadístico SPSS para Windows, versión 11,5, el cual para Ferrán (2012a), es: Un sistema amplio y flexible de análisis estadístico y de gestión de datos en un entorno gráfico. Aunque se maneja mediante menús descriptivos y cuadros de diálogo, la comunicación con el sistema se realiza mediante instrucciones, que se agrupan en módulos” (p.xxi).

La codificación, tabulación y cálculo de los datos se llevaron a cabo con el programa, ordenando los resultados en función de los indicadores derivados de los objetivos. Por las características que presenta el programa estadístico, se utilizaron dos matrices de aplicación del programa estadístico, una de vista de variable, la que muestra los indicadores establecidos con su respectivo ítem y las alternativas de respuestas, y la otra vista de datos, que recoge todos los datos por ítems y encuestado.

3.8.2 Técnicas

La técnica de recolección de datos permite obtener información de la realidad objeto de estudio con el empleo de diferentes herramientas con las que puede contar el investigador. En el presente estudio se utilizará la técnica de la encuesta, según Pallella y Martins (2016) señalaron: “destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador.

Para ello, a diferencia de la entrevista, se utilizó un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos quienes, en forma anónima, las responden por escrito”. (p.123). Los autores hacen alusión que la encuesta está representada por un conjunto de preguntas, de manera escrita, aplicadas a la muestra objeto de indagación. La misma fue empleada para ambas variables: gestión educativa y compromiso organizacional.

3.8.3 Instrumentos

El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario con escalamiento tipo Likert; según Hernández, et.al (2014d) “consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes”. (p.245). Este tipo de cuestionario se le presenta cada afirmación donde el sujeto selecciona la alternativa que considere. En efecto, se utilizó un cuestionario con escalamiento tipo Likert con cinco alternativas de repuestas, a saber: Siempre (5) Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), y Nunca (1).

Es importante acotar, que el cuestionario, antes mencionado, fue utilizado para el abordaje de ambas variables, a saber: gestión educativa y compromiso organizacional.

Validez

Para Hernández, et al (2010), “es el grado en que un instrumento le permite medir la variable en uso, y se realizó mediante el juicio de tres expertos” (p. 90). Asimismo, la validez del instrumento se realizó a través de la validez de contenido o criterio de expertos, el cual según Aroca (2016) planteó:

Seleccionar un número impar (3 o 5) de jueces (personas expertas o muy conocedoras del problema o asunto que se investiga), entregarle una copia del instrumento a cada uno junto con un formato que se diseña especialmente para este fin... Cada uno de los jueces debe marcar en el formato la correspondencia que a su juicio existe entre cada uno de los ítems del instrumento y cada uno de los objetivos de la investigación (p. 17).

El autor hace referencia que la validez de contenido se efectúa con la validación de especialista que tengan relación con la temática que se está indagando, es decir, la

revisión de los ítems de acuerdo a la coherencia, pertinencia y contenido. Para ello se solicitó a tres especialistas, previamente a través de una comunicación, a: un (01) especialista en Metodología y dos (02) profesionales; los mismos emitieron el juicio por medio un formato para validación del instrumento (Apéndice 2). Los especialistas obtuvieron la conclusión que el instrumento está coherencia, redacción y claridad para ser aplicado a la muestra seleccionada.

Confiabilidad: De acuerdo con Tamayo y Tamayo (2012), “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en el cual su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados” (p. 242). En consecuencia, para el presente estudio, la confiabilidad del instrumento se determinó con la aplicación de una prueba piloto a un grupo de docentes que no formaron parte de la muestra definitiva de la investigación; presentando características similares a la muestra en estudio.

La prueba piloto consiste, según Ruiz (2016), “en la aplicación del instrumento diseñado a diez (10) o más personas que no pertenezcan a la muestra objeto de estudio, pero que tienen características iguales o semejantes” (p. 34). Significa que la prueba piloto debe ser aplicada a otras personas que no se encuentren en la población que se está estudiando, sin embargo, se debe tener cuidado que tengan las mismas cualidades de la muestra. Para esto, se tomó un grupo piloto conformado por diez (10) docentes que no pertenecían a la muestra pero que reunían las mismas características de la población objeto de estudio.

Aplicada la prueba pilotó se procedió a realizar la confiabilidad, utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach, según Hernández, et.al (2014e) plantearon “el Alfa de Cronbach requiere una de sola administración del instrumento de medición” (p.290). Significa que va hacer aplicado en solo momento y para lo cual se calculó el factor numérico.

En este sentido, efectuado el análisis del cálculo del coeficiente, en función a los datos conseguidos de la prueba piloto, los mismos fueron metidos en una página

de Excel y se obtuvo el coeficiente del Alfa de Cronbach el cual proyectó como resultado una confiabilidad del 0,81. Para la interpretación del valor obtenido se empleó la tabla del rango de interpretación propuesto por Hernández, et.al (2014f), que a continuación se expone:

Tabla 3

Confiabilidad Alfa de Cronbach

N	Instrumento	Alfa de Cronbach	N. de ítems
1	Cuestionario sobre Gestión educativa	0,82	17
2	Cuestionario sobre Comportamiento organizacional	0,81	13

Nota: Elaboración propia.

Tabla 4

Rango de Interpretación de la Confiabilidad

Magnitud	Rango
0,81 – 1,00	Muy Alto
0,61 – 0,80	Alto
0,41 – 0,60	Moderado
0,21 – 0,40	Bajo
0,01 – 0,20	Muy Bajo

*Se sugiere repetir la validación del instrumento puesto que es recomendable que el resultado sea mayor o igual a 0,61.

Nota: Datos tomados de Hernández, Fernández y Baptista (2014).

En la tabla 4, se observa que los resultados estuvieron ubicados en la magnitud [0,81 - 1] y el rango de Muy Alto; interpretándose que la confiabilidad del instrumento es bastante aceptable. Estos resultados demuestran que cuestionario diseñado puede ser aplicado a la muestra objeto de estudio (Apéndice 3).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

El estudio se realizó en los liceos de Santiago, Comuna de Independencia, justificada por las continuas exigencias de cambio como la gestión educativa y el compromiso organizacional se relacionan.

El estudio partió con la presentación de la carta de consentimiento informado mediante la cual se invitó a los profesores del nivel media de los cinco liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020, se explicaron los alcances de éste. Este instrumento debió ser entregado vía on line.

Al presentar los objetivos del estudio, seguidamente se realizó la consulta bibliográfica, posteriormente se construyó el instrumento para recabar datos referentes a la gestión educativa y el comportamiento organizacional. Esta actividad es propia del investigador.

Al culminar la construcción del instrumento sustentado por las variables planteadas, se procedió a validar a partir del juicio de expertos en el área de educación.

Los resultados se recopilaron en hojas de Excel permitiendo medir la correlación entre cada una de las variables.

4.2 DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

De acuerdo a los resultados emitidos de las encuestas aplicadas a los profesores, permite tener una visión global por cada dimensión.

4.1.1 Resultados del análisis estadístico de Gestión educativa

La gestión educativa con las dimensiones: gestión pedagógica, gestión institucional, y gestión administrativa. Seguidamente, se representa gráficamente y analíticamente el conocimiento sobre la gestión educativa.

4.1.1.1 Gestión institucional

En la tabla 5 y figura 1, se observan en los ítem 1 al 7, según muestran los resultados, el 74 % señalo que el equipo docente, consideran que siempre en la institución presenta un liderazgo participativo. El 60 %, de los docentes, manifiestan que siempre, el mantienen la planificación de gestión, mientras que el 37 % de los docentes encuestados señala que, a veces desarrollan la planificación estratégica. De acuerdo a estos resultados la gestión institucional incide en la organización en cuanto a lo administrativo, organizacional y de planeación institucional. El reto de esta gestión es predecir el futuro, enunciar planes estratégicos para la transformación, anticipar a las dificultades que se pueden encontrar en la institución y, de una vez dar respuestas dinámicas y flexibles.

La gestión institucional le corresponde el estudio de su evolución, es decir, la responsabilidad cooperativa entre los integrantes de la institución, llámense docentes, apoderados, asistentes y directivos con la finalidad de ejecutar tácticas, planificación estratégica.

Interpretando los resultados, se tiene que en la gestión institucional debe consolidarse el efectivo liderazgo direccionado a la praxis educativa en la conducción del trabajo colaborativo entre los docentes y estudiantes en la asistencia, apoyo y orientación en la instrucción educativa. En cuanto al liderazgo se observa en esta institución es el participativo, porque no se impone la autoridad del líder, por tanto, el líder indica la forma de trabajar y determina todas las decisiones de los funcionarios

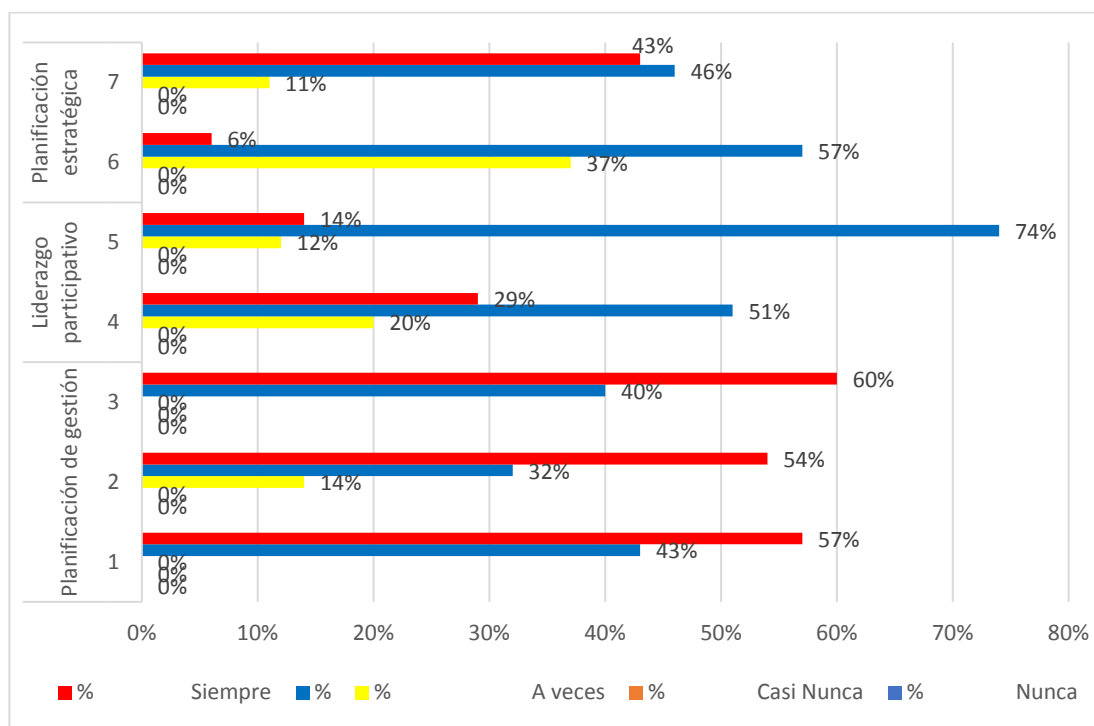
al pedir la opinión a los involucrados. Además, los líderes crean un ambiente de trabajo que favorece la participación, y la interacción entre docentes, lo que se refleja en sus respuestas. Peña, et.al, (2013) señaló que “la gestión institucional se relaciona con el bienestar de las personas en su trabajo, su calidad de vida laboral y, en consecuencia, afectan su desempeño” (p.13).

Tabla 5
Dimensión: Gestión institucional

Indicadores	Ítems	% Nunca	% Casi Nunca	% A veces	% Casi siempre	% Siempre
Planificación de gestión	1	0%	0%	0%	43%	57%
	2	0%	0%	14%	32%	54%
	3	0%	0%	0%	40%	60%
Liderazgo participativo	4	0%	0%	20%	51%	29%
	5	0%	0%	12%	74%	14%
Planificación estratégica	6	0%	0%	37%	57%	6%
	7	0%	0%	11%	46%	43%
TOTAL		0%	0%	13%	49%	38%

Nota: Elaboración propia. (2021)

Figura 1
Dimensión Gestión institucional



Nota: Elaboración propia. (2021)

4.1.1.2 Gestión pedagógica

Para el caso del indicador pedagógica, destaca que el personal docente debe promover activamente el aprendizaje de lo que sucede en las aulas de clase. Esta situación induce a desarrollar, renovar y reflexionar en el currículo académico, generando los acuerdos con los integrantes de la comunidad educativa, específicamente con aquellos que le atañe las formas de evaluar fundados en la confianza, el diálogo compartido en búsqueda de soluciones efectivas y benéficas a la institución.

Los resultados para este indicador se observan en la tabla 6 y figura 6, resaltando lo positivo en las preguntas 8 y 9 con el 70 % y 50 % en casi siempre y siempre respectivamente, lo que hace constar ser positivo durante el desarrollo de los encuentros educativos. La inclinación a proceder de manera dinámica y no solamente en especular en la proyección del futuro. Es importante involucrar las actividades concretas, que no se queden a nivel verbal o de palabra propiciando la motivación.

Mientras que en los ítems 10 y 11, las respuestas que el 80% y 95% consideran que casi siempre y siempre respectivamente realizan la planificación curricular, permitiendo lograr los cambios pertinentes en el desarrollo curricular, por ello, el docente es el garante que una institución educativa se mantenga activa, donde los integrantes educativos sean los entes más importantes que puedan mantener, en el tiempo y espacio, las condiciones de la escuela, las excelentes prácticas académicas, administrativas, talento humano, recursos, rendimiento escolar, el rol de los gerentes y demás funciones inherentes a la escuela.

A su vez, en cuanto al ítem 12 el 80% consideraron que el acompañamiento pedagógico de acuerdo a lo planteado, Benavides (2004) dicho planteamiento por que el docente toma decisiones involucrando diferentes opciones de solucionar o solventar conflictos en función de aprovechar los beneficios o oportunidades que se encuentran en la institución escolar.

De allí que, la gestión escolar es una manera de percibir, de organizar y dirigir en los establecimientos escolares de la mano con los lineamientos emanados del Ministerio de Educación. Además, debe estar fundamentada en la medida que se acontece, administra y conduce la acción educativa en función de fortalecer la labor del docente y la enseñanza en los estudiantes; conduciendo a procesos proactivos, prácticos, generador de decisiones compartidas, comunicaciones efectivas, liderazgo y relaciones interpersonales más sólidas. (Pérez, 2016).

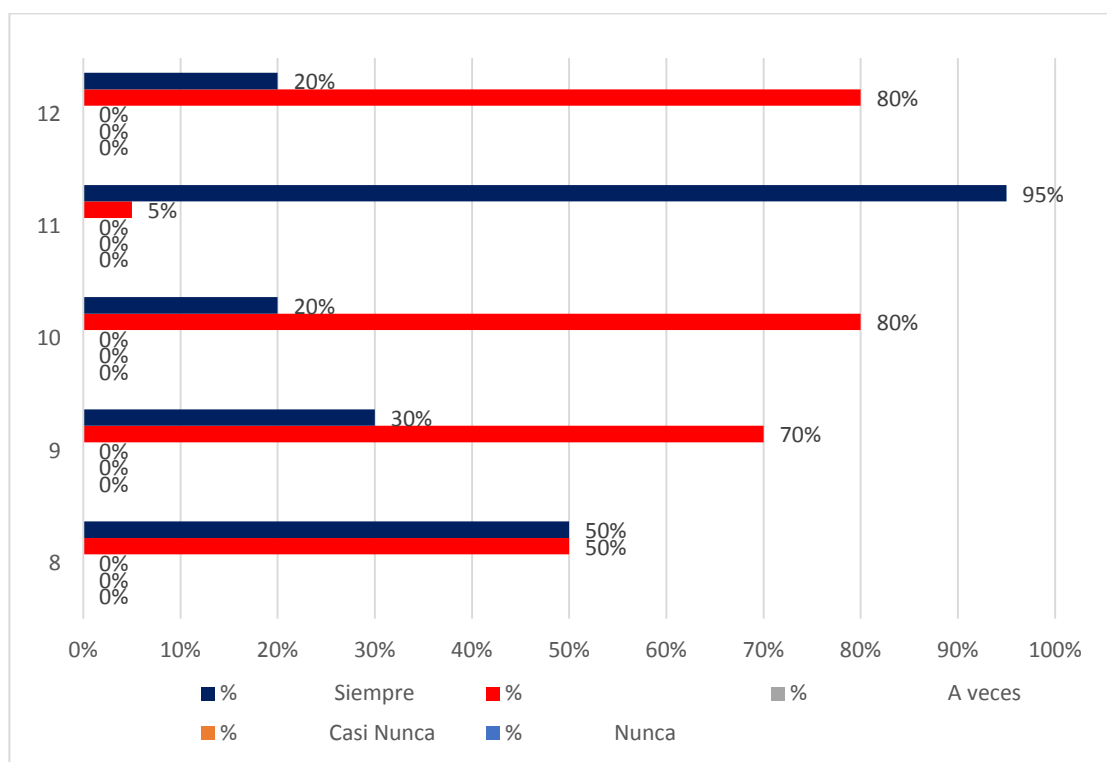
De acuerdo al autor antes mencionado, la gestión escolar está centrada en la organización porque todos los integrantes de la educación deben estar a tono con los cambios y transformaciones que se generan a diario en el entorno escolar; con el objetivo de mejorar las debilidades que generan en el transitar del tiempo; para ello la praxis educativa debe incentivar el perfeccionamiento continuo de los docentes, en optimizar la gestión escolar y demás actividades inherentes al quehacer educativo.

Tabla 6
Dimensión: Gestión pedagógica

Indicadores		% Nunca	% Casi Nunca	% A veces	% Casi siempre	% Siempre
Motivación docente	8	0%	0%	0%	50%	50%
Planificación curricular	9	0%	0%	0%	70%	30%
Acompañamiento pedagógico	10	0%	0%	0%	80%	20%
	11	0%	0%	0%	5%	95%
TOTAL	12	0%	0%	0%	57%	43%

Nota: Elaboración propia. (2021)

Figura 2
Dimensión Gestión pedagógica



Nota: Elaboración propia. (2021)

4.1.1.3 Gestión administrativa

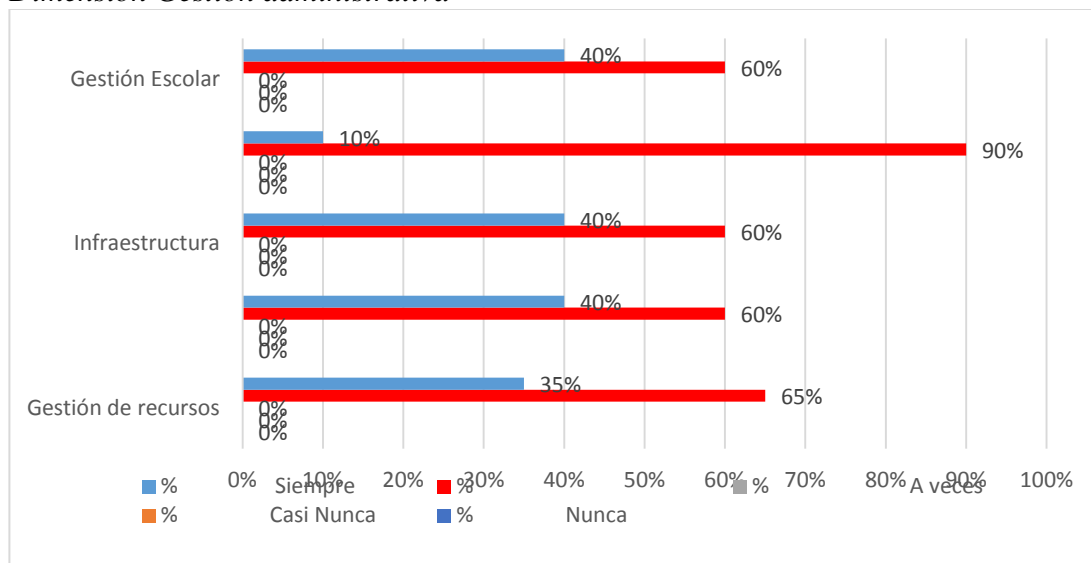
Otra dimensión es la gestión administrativa corresponde con la gestión de recursos, infraestructura y gestión escolar, resultados que se muestran en la tabla 7 figura 3 se evidencian respuestas en las categorías casi siempre con 65 % y 60 % en los ítems 13 y 14 referidos a la gestión de recursos, mientras que en los ítems 15 y 16 consideran que el 60 % y 90 % casi siempre asegurando que la institución educativa cumple con el basamento legal y demás normativas del estamento educativo de tal manera que se logrará analizar los resultados enfatizando en tomas de decisiones pertinentes.

Tabla 7
Gestión administrativa

Indicadores	Ítems	% Nunca	% Casi Nunca	% A veces	% Casi siempre	% Siempre
Gestión de recursos	13	0%	0%	0%	65%	35%
	14	0%	0%	0%	60%	40%
Infraestructura	15	0%	0%	0%	60%	40%
	16	0%	0%	0%	90%	10%
Gestión Escolar	17	0%	0%	0%	60%	40%
TOTAL		0%	0%	0%	67%	33%

Nota: Elaboración propia. (2021)

Figura 3
Dimensión Gestión administrativa



Nota: Elaboración propia. (2021)

4.1.1.4 Resultante de los indicadores de Gestión educativa

La tabla 8, plantean los porcentajes obtenidos para los indicadores de la variable gestión educativa donde enfatizando en la escala casi siempre con 58 % lo que se traduce en que existe una buena gestión educativa, dado que permite que la gestión institucional, pedagógica y administrativa se desarrolle en escenarios sin dificultad dispuestos al diálogo y a la concertación de ideas se debe incorporar la toma de decisiones en la cual se integre propiciar valores positivos en el enriquecimiento de la gestión escolar. Todo esto redundará en establecer armonías, confianza, responsabilidad, sinergias positivas, comunicación, liderazgos proactivos, aumento de la creatividad, ética, valores y compromiso hacia todas las acciones que se desarrollan en los establecimientos escolares.

Tabla 8
Resumen de porcentajes de gestión educativa

Dimensiones	Indicadores	% Nunca	% Casi Nunca	% A veces	% Casi siempre	% Siempre
Gestión educativa	Gestión Institucional	0%	0%	13%	49%	38%
	Gestión Pedagógica	0%	0%	0%	57%	43%
	Gestión Administrativa	0%	0%	0%	67%	33%
TOTAL		0%	0%	4%	58%	38%

Nota: Elaboración propia. (2021)

4.1.2 Compromiso organizacional

El compromiso organizacional desarrollo bajo las dimensiones: afectiva, continuidad y normativo. Se presenta el análisis de las respuestas emitidas por la muestra planteada.

4.1.2.1 Afectiva

Lo afectivo conlleva a la satisfacción laboral, compromiso laboral y reconocimiento. En la tabla 9 y figura 4, tienden los resultados a un 62 % y 38 % casi nunca y a veces, respectivamente, lo que conlleva a tener una visión general sobre el Proyecto Educativo. Asimismo, el componente afectivo como función intelectual específica centrada en los sentimientos, estado de ánimo y motivación que invaden a los seres humanos; incidiendo en los conocimientos, comportamientos, interacciones, recrearse, concebir, amar e interactuando con la expresión física hacia las diversas acciones que se efectúan en el compromiso organizacional. Por consiguiente, asigna una sensación intrínseca de cada individuo; contribuyendo a alcanzar los objetivos.

El componente afectivo es una cualidad y suele instruirse de los docentes, directivos y líderes educativos; asociándose con el hecho de apreciarse de cierta manera como una persona, o grupo o situación. Un sujeto consigue proceder de

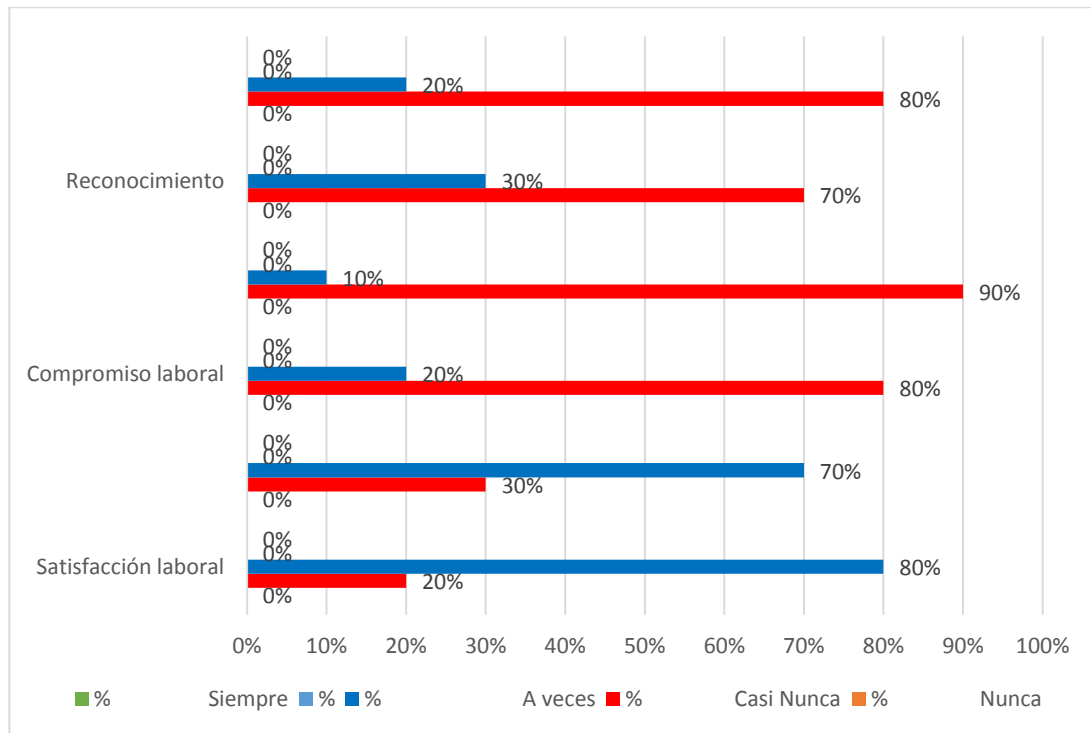
manera cálida, incondicional, adversa, irónica o indiferente, o en otras conveniencias muy distintas y se pueden medir para inspeccionar el comportamiento de los individuos. Robbins (2004) señaló que el afecto se determina por: “a) El predominio de la reacción afectiva sobre la percepción y el pensamiento. b) la inhibición de las funciones conscientes, c) dirigir el pensamiento, las tendencias y el querer hacia objetivos determinados, d) oscilar entre dos polos: lo agradable lo desagradable” (p.123). El afecto agrupa información de forma demostrativa, esto puede sobrellevar al entorno físico y social, es decir, el afecto puede expresarme de diversas formas.

Tabla 9
Dimensión Afectiva

Dimensión	Indicadores	Ítems	% Nunca	% Casi Nunca	% A veces	% Casi siempre	% Siempre
Afectiva	Satisfacción laboral	18	0%	20%	80%	0%	0%
		19	0%	30%	70%	0%	0%
	Compromiso laboral	20	0%	80%	20%	0%	0%
		21	0%	90%	10%	0%	0%
	Reconocimiento	22	0%	70%	30%	0%	0%
		23	0%	80%	20%	0%	0%
TOTAL			0%	62%	38%	0%	0%

Nota: Elaboración propia. (2021)

Figura 4
Dimensión Afectiva



Nota: Elaboración propia. (2021)

4.1.2.2 Dimensión: Continuidad

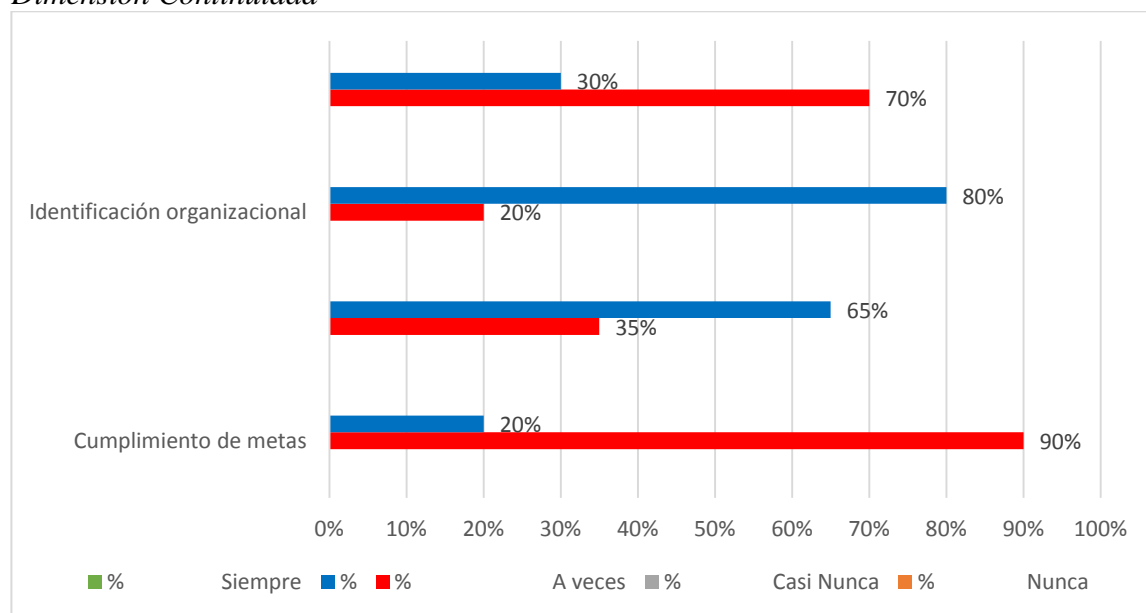
La tabla 10 y figura 5, determina que el 46 % de la muestra indica que la pertinencia es casi siempre reconocida y premiada en los cuatro establecimientos educativos, al motivar a todos a participar continuamente, además pregonan la empatía, tolerancia, respeto frente a las dificultades de las personas. El 54 % señala que a veces se insta a lograr aprendizajes significativos, porque los estudiantes no están altamente comprometidos, mientras que el 49 % indican estar casi siempre de acuerdo con la continuidad, porque obedece cuando un empleado permanece mucho tiempo en la organización, desarrollando responsabilidad por todas las actividades que realiza.

Tabla 10
Dimensión continuidad

Dimensión	Indicadores	Ítems	% Nunca	% Casi Nunca	% A veces	% Casi siempre	% Siempre
Continuidad	Cumplimiento de metas	24	0%	0%	90%	10%	0%
		25	0%	0%	35%	65%	0%
	Identificación organizacional	26	0%	0%	20%	80%	0%
		27	0%	0%	70%	30%	0%
TOTAL			0%	0%	54%	46%	0%

Nota: Elaboración propia. (2021)

Figura 5
Dimensión Continuidad



Nota: Elaboración propia. (2021)

4.1.2.3 Normativo

La tabla 11, se observa que el 75 % indica que casi siempre está dispuesta y apertura a los cambios en las propuestas que se generan en la institución, mientras que el 25 % siempre consideran que en la política educativa de la institución y la comunidad y

tienen disposición y apertura a los cambios institucionales, es decir están comprometido (a) con la visión y misión organizacional. De acuerdo con Meyer y Allen (1991) especificaron que el componente normativo “como aquel grado en que un individuo siente, una obligación de carácter moral a pertenecer y permanecer en la organización. En el compromiso o mejor dicho de deber, se encuentra la creencia de la lealtad o un sentido moral” (p.54), posiblemente por observar que las prestaciones como la formación, ayudas financieras, tales como: bonificaciones o prestaciones principales a la Ley, forma que el trabajador debe subsistir hasta que el compromiso sea cubierto.

El compromiso presume un vínculo que envuelve la conducta o la destreza de las personas, donde es fundamental que dicho vinculo envuelva una actuación y en especial un sentido de acción hacia las cosas. Por ello, los docentes manifiestan que ellos están comprometidos con la visión, misión y valoración del trabajo demostrando aperturas a los cambios y que están involucrados con las políticas educativas de la institución.

Tabla 11
Dimensión normativa

Dimensión	Indicadores	Ítems	% Nunca	% Casi Nunca	% A veces	% Casi siempre	% Siempre
Normativo	Lealtad	28	0%	0%	0%	80%	20%
	institucional	29	0%	0%	0%	65%	35%
	Valoración del trabajo	30	0%	0%	0%	80%	20%
TOTAL			0%	0%	0%	75%	25%

Nota: Elaboración propia, 2021.

Tabla 12*Porcentajes de las dimensiones de la variable: compromiso organizacional*

Dimensiones	% Nunca	% Casi Nunca	% A veces	% Casi siempre	% Siempre
Afectivo	0%	62%	38%	0%	0%
Continuidad	0%	0%	54%	46%	0%
Normativa	0%	0%	0%	75%	25%
TOTAL	0%	21%	31%	40%	8%

Nota: Tabla 9, 10 y 11

En consecuencia, de acuerdo a la Tabla 13 los resultados inducen en un 49% casi siempre la gestión educativa se encuentra presente en el personal de las instituciones educativas y se ve reflejada con el compromiso organizacional. Los docentes a través de la gestión educativa potencian el compromiso organizacional en función de optimizar los procesos enseñanza y aprendizaje en cada una de las instituciones educativas.

Tabla 13*Resumen de los porcentajes de: Gestión educativa - compromiso organizacional*

Variables	% Nunca	% Casi Nunca	% A veces	% Casi siempre	% Siempre
<i>Gestión educativa</i>	0%	0%	4%	58%	38%
<i>Compromiso organizacional</i>	0%	21%	31%	40%	8%
TOTAL	0%	11%	18%	49%	23%

Nota: Elaboración propia. (2021)

4.3 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

La prueba estadística se realizó a través del coeficiente de Spearman, según Hernández, et.al (2014c) “son medidas de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas), de tal modo que los individuos u objetos de la muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquías)” (p. 332).

Con la utilización del coeficiente de Spearman se indaga a instituir el nivel de dependencia de la variable gestión educativa y compromiso organizacional. El análisis se realizó a partir del coeficiente de Spearman. Lo que parte en aceptar o rechazar esta hipótesis se establece a través del valor de p; Si $p < 0,05$: se rechaza Si $p \geq 0,05$: se acepta.

Esta significancia bilateral visto como el valor de p en todas las relaciones este en menor a 0,05, por lo que se rechaza la h_0 y se establece que la gestión educativa si se relaciona con el compromiso organizacional.

4.3.1 Hipótesis General: Gestión educativa – compromiso organizacional

Hipótesis alterna H_a

La gestión educativa se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020.

Hipótesis Nula

La gestión educativa no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020.

Nivel de significación

Nivel de significación teórica $\alpha=0,05$ con un nivel de confiabilidad de 95%

Regla de decisión

Nivel de significación “ p ” es menor que α , rechazar H_0

Nivel de significación “ p ” no es menor que α , no rechazar H_0

Prueba estadística: Se aplicó el Estadístico rho de Spearman

Tabla 14

Correlación: Gestión educativa – compromiso organizacional

		Correlación	Gestión educativa	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	de	Coefficiente de correlación	1,000	,815**
		Sig (bilateral)		,000
		N	86	86
		Coefficiente de correlación	,815**	1,000
		Sig (bilateral)	,000	
		N	86	86

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

Nota: Elaboración propia, 2021.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman, esboza como influye significativamente la gestión educativa sobre el compromiso organizacional con un valor de 0,815 y que esta es directamente proporcional, resaltando el rechazo de la hipótesis nula, debido a que el valor de significancia es $< 0,05$ y aceptando que las variables tienen relación entre sí para el análisis realizado en los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia con un nivel de confianza de 95%. Por lo descrito queda verificada la hipótesis.

4.3.2 Comprobar las Hipótesis Específicas:

Hipótesis Específica 1: Gestión institucional – compromiso organizacional

Hipótesis Específica 1

Hipótesis alterna

La gestión institucional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020.

Hipótesis nula

La gestión institucional no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020.

Tabla 15

Correlación: Gestión institucional – compromiso organizacional

Correlaciones		Gestión institucional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,795**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	86	86	86
	Coefficiente de correlación	,795**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	86	86

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

Nota: Elaboración propia, 2021.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman, plantea que influye significativamente la variable Gestión institucional y el compromiso organizacional con un valor de 0,795 y que ésta es directamente proporcional, también se debe destacar el rechazo de la hipótesis nula, debido a que el valor de significancia es < 0,05 cuyas variables se relación entre sí para el análisis realizado al interior de los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia con un nivel de confianza de 95 %. Por lo descrito queda verificada la hipótesis.

Hipótesis Específica 2: Gestión pedagógica – compromiso organizacional

Hipótesis alterna Ha

La gestión pedagógica se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020.

Hipótesis nula Ho

La gestión pedagógica no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020.

Tabla 16

Correlación: Gestión pedagógica – compromiso organizacional

Correlaciones		Gestión pedagógica	Compromiso organizacional
Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	1,000	,778**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	86	86
Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,778**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	86	86

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

Nota: Elaboración propia, 2021.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman, plantea que influye la Gestión pedagógica sobre el compromiso organizacional, con un valor de 0,778, también se debe destacar el rechazo de la hipótesis nula, debido a que el valor de significancia es $< 0,05$ y aceptando que las variables tienen relación entre sí indicando que el clima organizacional que poseen los docentes influye sobre el nivel de compromiso con un nivel de confianza de 95 %. Por lo descrito queda verificada la hipótesis.

Hipótesis específica 3: Gestión administrativa – compromiso organizacional

Hipótesis alterna Ha

La gestión administrativa se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020.

Hipótesis nula Ho

La gestión administrativa no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020.

Tabla 17

Correlación: Gestión administrativa – compromiso organizacional

Correlaciones		Gestión administrativa	Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,835**
		Sig (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,835**	1,000
		Sig (bilateral)	,000	.
		N	86	86

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

Nota: Elaboración propia, 2021.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman, plantea que influye significativamente la gestión administrativa sobre el compromiso organizacional con un valor de 0,835 y que esta es directamente proporcional, también se debe destacar el rechazo de la hipótesis nula, debido a que el valor de significancia es $< 0,05$ y aceptando que las variables tienen relación entre sí indicando la gestión administrativa influye significativamente sobre el compromiso organizacional del personal docente de los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de

Independencia, Chile con un nivel de confianza de 95 %. Por lo descrito queda verificada la hipótesis.

Tabla 18

Relación de la correlación de las variables con los indicadores

	Gestión educativa	Compromiso organizacional	Gestión institucional	Gestión pedagógica	Gestión administrativa
Gestión educativa	1,000	,815**	,795**	,778**	,835**
Compromiso organizacional	,815**	1,000			
Rho de Spearman Gestión institucional	,795**	--	1,000	--	---
Gestión pedagógica	,778**	--	--	1,000	-
Gestión administrativa	,835**	--	--	--	1,000

Nota: Elaboración propia. (2021)

4.4 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo a los resultados emitidos y la comprobación de hipótesis en función de los antecedentes planteados en el presente estudio, permiten confirmar:

Partiendo de la hipótesis general, el estudio propone que “La gestión educativa se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020”. Cuyo el objetivo general “Determinar la relación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional de los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020”. Se utilizó la prueba de rho de Spearman el cual arrojó que existe relación directa y significativa entre la gestión educativa y el compromiso organizacional de los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, con una correlación de 0,815 y con un nivel de confianza del 95%. Resaltando que en toda organización la gestión educativa debe estar atingente con el compromiso organizacional tal como se aborda, con Ayma (2018) “*Gestión educativa y compromiso organizacional en las instituciones educativas secundarias del Distrito de Villa el Salvador*” Concluyó que la gestión educativa en los institutos educativos de secundaria permitió explicar la variabilidad del grado de

compromiso organizacional factor apoyo de los docentes encuestados, con un F 26,725 y un p -valor de 0 se confirma que existe regresión lineal múltiple significativa para cualquier nivel de significación, lo que evidenció el grado de compromiso que tienen los educadores con respecto a la gestión educativa, observándose de manera eficiente y efectiva

En cuanto a la primera hipótesis específica 1: “La gestión institucional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia” cuyo objetivo específico, “Determinar la relación entre la gestión institucional y el compromiso organizacional en los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020”, en el estudio se planteó que existe relación directa y significativa entre las variables gestión pedagógica y el compromiso organizacional con un valor de 0,795 con un nivel de confianza del 95%, donde los resultados de acuerdo a Valdiviezo (2018) en su estudio *“Caracterización de la gestión educativa y propuesta de un modelo de gerencia educativa estratégica para las instituciones del nivel inicial. Sullana – 2018”*, Universidad César Vallejo-Perú. cuyos resultados están centrados que los educadores tienen un nivel mediano con respecto a la gestión institucional, mientras que el nivel pedagógico se evidenció una eficiente gestión, observándose la relevancia de la praxis educativa de los docentes. Donde la gestión educativa institucional fue considerada como eficiente por el 78% de los docentes evaluados, es decir se lleva a cabo eficientemente los planes estratégicos, la coordinación entre director y docentes, hay participación en la elaboración de los instrumentos de gestión, adecuado liderazgo y se cumplen con lo estipulado en los establecimientos educativos.

De allí que la hipótesis específica 2: “La gestión pedagógica se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020”, cuyo objetivo específico: “Identificar la relación entre la gestión pedagógica y el compromiso organizacional en los liceos de

la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020”, en la presente investigación se obtuvo que existe relación directa y significativa entre las variables gestión pedagógica y el compromiso organizacional con un valor de 0,778 con un nivel de confianza del 95%, en este caso se destaca que los líderes directivos deben desarrollar la gestión pedagógica. Los resultados son comparados con los obtenidos por Sagredo y Castelló (2019) en su tesis titulada “*Gestión directiva y el compromiso organizacional en la educación de personas adultas en Chile*”, mostrando que en la percepción de los docentes que laboran en el nivel educativo estudiado, que existe una correlación positiva y significativa entre la gestión directiva, la motivación y el compromiso docente así mismo se encontró una correlación positiva y significativa entre la motivación y el compromiso docente.

Para la hipótesis específica 3 “La gestión administrativa se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020”, relacionada con el objetivo específico “Establecer la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020.”, se puede decir que existe relación directa y significativa entre las variables la gestión administrativa y el compromiso organizacional con un valor de 0,835 con un nivel de confianza del 95 %, resaltando que el ente rector de las instituciones educativas deben gestionar los recursos y los espacios para que su personal logre las metas expuestas y sean capaces establecer el trabajo colaborativo que aporten al nivel intelectual del colegio, lo cual se contrasta con el antecedente de Salvador y Sánchez (2018) en su artículo titulado “*Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente*”. Establece que existe relación positiva o significativa en un nivel Moderado entre el Liderazgo de los Directivos y el Compromiso Organizacional docente en la Red Educativa N° 22- UGEL01, con un Coeficiente de correlación rho Spearman = ,676 y valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$.

CONCLUSIONES

Se concluyó:

Primera conclusión:

La gestión educativa se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020 con una correlación de 0,815 y con un nivel de confianza del 95 %, lo que conduce a la necesidad de lograr los planes y metas planeadas en la institución con la finalidad lograr las mejoras continuas en el proceso educativo de los estudiantes; así como también los procedimientos internos que garanticen dicha calidad, enfatizando en las habilidades, destrezas y competencias que le permitan al alumno enfrentar los diversos retos que se le presentan en el día a día.

Segunda Conclusión:

El estudio demuestra que existe relación directa y significativa entre las variables “La gestión institucional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia con una correlación de 0,795 y con un nivel de confianza del 95 %, en consecuencia lo afectivo representa la participación e involucramiento emocional, en este caso en las instituciones educativas, incidiendo en la comprensión, la conducta, la forma de interrelacionarse, de soportar, apreciar, amar, detestar e interaccionar profundamente con la expresividad corporal por cuanto el individuo no asiste a los sucesos de la vida de manera neutral.

Tercera Conclusión:

El estudio revela que existe relación directa y significativa entre las variables La gestión pedagógica se relaciona significativamente con el compromiso

organizacional en los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, con una correlación de 0.778 con un nivel de confianza del 95 %, de allí la necesidad de labor que ejecuta el educador , así como también alcanzar el progreso curricular y el desempeño docente en la búsqueda de la capacitación en desarrollo profesional de todo el personal.

Cuarta Conclusión:

El estudio demuestra que existe relación directa y significativa entre las variables gestión administrativa se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia con una correlación de 0,835 con un nivel de confianza del 95 %, en consecuencia, es necesario enfatizar en la coordinación de los recursos humanos y materiales, a fin de alcanzar las metas y objetivos planificados.

RECOMENDACIONES

En cuanto al manejo de la gestión educativa y el compromiso organizacional de los liceos de Provincia de Santiago.

Primera Recomendación:

Se propone a los directivos poseer un conjunto de destrezas o tácticas que le permitan acceder a guiar equipos de trabajo con el propósito que la institución funcione de manera excelente. Para ello, es preciso desarrollar el compromiso organizacional con la participación activa del personal que tiene a su cargo.

Segunda Recomendación:

El Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) capacite a sus directores y jefes de la Unidad Técnica Pedagógica (UTP) que tiene influencia en el cuerpo docente en temas relacionados con la gestión institucional y compromiso organizacional.

Tercera Recomendación:

Los directores de las instituciones educativas garanticen capacitaciones para los jefes de UTP, dado que son quienes, con los encargados del acompañamiento del cuerpo académico de un centro educacional, se recomienda que éstas se orienten sobre la gestión pedagógica.

Cuarta Recomendación:

El Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) entregue a los líderes directivos de los colegios cursos de capacitación basados en gestión administrativa.

REFERENCIAS

- Abad, S. (2018a,b,c,d). *La gestión educativa y el liderazgo pedagógico en la Escuela Superior de Música Pública José María Valle Riestra de Piura, 2018*. Tesis doctoral, Universidad César Vallejo-Lima-Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28859/Abad_RSFS.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Aguilera, Y. y Gálvez, L. (2004). Tesis: *El Aprendizaje Organizacional aplicado al ámbito*.
- Araya, S. Díaz, K. y Rojas, L. (2020). *Compromiso Organizacional de funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización*. Propósitos y Representaciones, vol.8 no.3 Lima set-dic 2020. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992020000400042&script=sci_arttext.
- Astráin, S. (2019). *Calidad educativa: la motivación docente como elemento clave*. Tesis de grado de Magíster, Universidad de Navarra. Recuperado de: <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/58269/1/Sara%20Astr%C3%A1in.pdf>
- Ayma, M. (2018). *Gestión educativa y clima organizacional en las instituciones educativas secundarias del Distrito de Villa el Salvador, Lima 2017*. Tesis doctoral, Universidad Peruana Unión. Recuperado de: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1217/Tesis%20de%20doctorado_Mary%20Esther%20Ayma%20Flores.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baque, M. (2021a,b,c,d). *El liderazgo y la gestión administrativa: su influencia en la satisfacción laboral docente en instituciones educativas adventistas de la Unión Ecuatoriana, 2020*. Tesis doctoral, Universidad Peruana Unión-Lima-Perú. Recuperado de: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4688/Maria_Tesis_D

- Botero, T. (2008). *Los nuevos modelos de gestión del principal activo de una empresa*. Colombia: Trillas.
- Brito, V. (2020). *Propuesta metodológica de implementación del UbD (Diseño para la comprensión profunda) en la planificación micro-curricular de las materias de BGU en la unidad educativa “San Vicente de Paúl”, Zona 9*. Tesis de magíster, Pontificia Universidad Católica de Ecuador. Recuperada de: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18484/Brito%20Guaman%20-%20Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Bustos, H. (2010). *Gestión educativa.*: Mc Graw Hill.
- Campos, F. (2014). *Aplicación de un sistema de planificación estratégica y control de gestión en una organización sin fines de lucro: Caso Ong Psicólogos Voluntarios*. Tesis de grado, Universidad de Chile-Santiago de Chile. Recuperado de: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117539/Tesis%2023082014%20Fabi%C3%A1n%20Campos>.
- Cárdenas, E. (2020a,b). *La Gestión administrativa y la gestión institucional en los institutos superiores pedagógicos públicos de la región Ayacucho, durante el año 2017*. Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle-Lima-Perú. Recuperado de: <http://200.60.81.165/bitstream/handle/UNE/4921/Eulogio%20Antonio>
- Castañeda, M. y Vásquez, J. (2016). *La gestión administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la escuela de postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo-2015*. Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán, Pimentel. Recuperado en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3957/TEISIS>
- Chiang, M. y Candia, F. (2021). *Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales*. Revista Científica de la UCSA, Vol.8 No. 1 Abril, 2021, pp.14-25. Recuperado de: <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v8n1/2409-8752-ucsa-8-01-14.pdf>.

- Delors, W. (1996). *Calidad, productividad y competitividad: salida de la crisis*. Ediciones Díaz de Santos. 421 páginas
- España, Y. y Viguera, J. (2021). *La planificación curricular en innovación: elemento imprescindible en el proceso educativo*. Revista Cubana de Educación Superior, vol.40 no.1 La Habana ene.-abr. 2021 Epub 01-Abr-2021, pp.1-16. Recuperado en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142021000100017.
- Franco, J., Vélez, F. y López, H. (2018). *La motivación docente y su repercusión en la calidad educativa: estudio de caso*. Revista de Pedagogía, vol. 39, no 105, 2018, pp. 151-172. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/334466394_La_motivacion_docente_y_su_repercusion_en_la_calidad_educativa_estudio_de_caso
- Frías, P. (2014a). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. Tesis de magíster, Universidad de Chile. Recuperado de: https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20FRIAS_2014.pdf?sequence=1.
- Gallegos, V. y López, P. (2019). *Influencia del liderazgo distribuido y de la eficacia colectiva sobre el compromiso organizacional docente*. Profesorado, Revista de curriculum y formación del profesorado, Vol 23 Recuperado de: <https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/arti>
- Gómez, M. (2018). *Caracterización del liderazgo participativo y la competitividad en las micro y pequeñas empresas del sector artesanías textiles, del Barrio Santa Ana, Distrito de Ayacucho, 2018*. Tesis de grado, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote-Perú. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/24276/LIDERAZGO_PARTICIPATIVO_COMPETITIVIDAD_GOMEZ_PRAD
- Hernández, Y., Jaramillo J. y Hernández, G. (2021). *La relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal obrero*. Estudios de administración,

28 (1), 102-129. Recuperado de: <file:///C:/Users/Marlenis/Downloads/60211-1490-232793-1-10-20210813.pdf>.

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2014a,b,c,d,e). *Metodología de la investigación*. (5ta. ed.). McGraw Hill. ISBN: 978-607-15-0291-9 Recuperado de:

https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20a%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Hernández, S., Fernández, A. y Lucio, R. (2014). *Metodología de la investigación*.

Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta. Mc Graw Hill Education.

Hurtado, F. (2020). *Planificación y evaluación curricular: elementos fundamentales en el proceso educativo*. Dissertare, Vol. 5. N° 2. año 2020, julio-diciembre, Universidad Centro occidental “Lisandro Alvarado” (Barquisimeto, Venezuela). Recuperado de: <file:///C:/Users/Profesora/Downloads/2928-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2994-1-10-2>

Inciarte, A., Marcano, N. y Reyes, M. (2006). *Gestión académico-administrativa en la educación básica*. Revista Venezolana de Gerencia v.11 n.34 Maracaibo jun. 2006. Recuperado en:

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842006000200005

Levio, E. (2018). *Acompañamiento pedagógico para la mejora de las prácticas del profesorado*. Tesis de grado de magíster, Universidad Católica de Temuco-Chile. Recuperado de:

https://repositoriodigital.uct.cl/bitstream/handle/10925/2480/Acompa%c3%blamiento%20pedag%c3%b3gico_Levio_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez y Padilla (2006). *Los conflictos escolares desde la perspectiva de formación escolar y familiar*. Mc Graw Hill.

May, E., Hernández, L., Neme, S. y Reyes, R. (2019). El compromiso Organizacional de trabajadores de la educación superior en el Sureste de México. *Revista de Educación Superior, junio, 2019 Vol.3 No.8. pp. 27-35.*

Recuperado de:
[https://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista de Educacion Superior/vol3num8/Revista.](https://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Educacion_Superior/vol3num8/Revista)

- Palella, S. y Martins, F. (2016). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. (3era, ed). Caracas: FEDEUPEL.
- Pantoja, P. (2015). *Los procesos relevantes para el funcionamiento y gestión de tres centros educativos de la comuna de calera de tango: estudio de caso en Chile*. Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia-Chile. Recuperado de: http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-Pfpantoja/PANTOJA_OSSANDON_Patric
- Peñañiel, J., Pibaque, M. y Pin, J. (2019a,b,c). *La importancia de la planificación estratégica para las pequeñas y medianas empresas (PYMES)*. FIPCAEC (núm. 1) Vol. 4, Año 4, Edición Especial 2019, pp. 107-133. Recuperado de: <file:///C:/Users/Marlenis/Downloads/105-Texto%20del%20art%C3%ADculo-155-2-10-20191108.pdf>.
- Puerta, C. (2016). *El acompañamiento educativo como estrategia de cercanía impulsadora del aprendizaje del estudiante*. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, núm. 49, septiembre-diciembre, 2016, pp. 1-6. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194247574001.pdf>
- Romero, W. (2014). *La planificación curricular y su incidencia en la práctica pedagógica en la especialidad de producciones agropecuarias de la unidad educativa 16 de Mayo del Cantón Quinsaloma*. Tesis de maestría, Universidad Técnica de Babahoyo. Recuperado en: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/2002/MDC-169.pdf?sequ>
- Rubio, I. y Abreu, J. (2018). *La interdisciplinariedad en la gestión pedagógica, una tarea de los profesores de la universidad actual*. Boletín virtual, ISSN 2266-1536. Recuperado de: <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/545/516>.

- Ruiz, C. (2016). *Instrumentos de investigación educativa, procedimientos para su diseño y validación*. Barquisimeto: CIDEG ediciones.
- Sagredo, E. y Castelló, A. (2019). *Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile*. Actualidades Investigativas en Educación, vol. 19, núm. 2, págs. 1-25, 2019. Instituto de Investigación en Educación, Universidad de Costa Rica. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/447/44762458002/html/>.
- Salvador, E. y Sánchez, J. (2018a,b,c,d,e). *Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente*. Revista de Investigaciones Altoandinas Periodo Enero - Marzo - ISSN: 2306-8582 (V. impresa) - ISSN: 2313-295. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/ria/v20n1/a11v20n1.pdf>.
- Sánchez, C. (2019). *Estrategias innovadoras en la planificación curricular, un reto de la educación contemporánea*. Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales, publicación cuatrimestral. Edición continua. Año 2019, Vol. 4, No 3. pp. 39-47. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7047173>.
- Sánchez, J. (2012). *Propuesta de un eficiente y eficaz control escolar para un centro de capacitación para el trabajo industrial (Ce.Ca.T.I.)*. Tesis de magíster, Universidad Panamericana. Recuperado de: <https://scripta.up.edu.mx/bitstream/handle/20.500.12552/2825/137818.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Tamayo y Tamaño, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. (5ta. ed.) México. Editorial Limusa.
- Valdiviezo, S. (2018a,b,c,d). *Caracterización de la gestión educativa y propuesta de un modelo de gerencia educativa estratégica para las instituciones del nivel inicial*. Sullana – 2018. Tesis doctoral, Universidad César Vallejo-Lima-Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28870/Valdiviezo_MSDDLm.pdf?sequence.

APENDICES

APENDICE 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA – INFORME FINAL DE TESIS

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA	RECOMENDACIONES
<p>1. INTERROGANTE PRINCIPAL ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional de los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020?</p> <p>2. INTERROGANTE SECUNDARIAS IS1. ¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y el compromiso organizacional en los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020?</p> <p>IS2. ¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y el compromiso</p>	<p>1. OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional de los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020.</p> <p>2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS OE1. Determinar la relación entre la gestión institucional y el compromiso organizacional en los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020. OE2. Identificar la relación entre la gestión pedagógica y el compromiso organizacional en los</p>	<p>1. HIPÓTESIS GENERAL. La gestión educativa se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS La gestión institucional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020. La gestión pedagógica se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los</p>	<p>VARIABLES Variable (X) X1 Gestión educativa</p> <p>Dimensiones Gestión institucional Gestión pedagógica Gestión administrativa</p> <p>Indicadores Planificación de gestión Liderazgo participativo Planificación estratégica Motivación docente Planificación curricular Acompañamiento o pedagógico Gestión de recursos Infraestructura Gestión escolar</p>	<p>- Tipo de Investigación. Investigación básica</p> <p>- Diseño de Investigación. No experimental</p> <p>- Ámbito de Estudio. Liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia</p> <p>- Población. 86 docentes</p> <p>- Muestra 86 docentes la técnica de muestreo es censo poblacional, es decir se toma como muestra la totalidad de la población.</p> <p>- Técnicas de recolección de datos. La encuesta</p> <p>- Instrumentos Cuestionario con escalamiento tipo Likert</p>	<p>Primera Recomendación: Se propone a los directivos poseer un conjunto de destrezas o tácticas que le permitan acceder a guiar equipos de trabajo con el propósito que la institución funcione de manera excelente. Para ello, es preciso desarrollar el compromiso organizacional con la participación activa del personal que tiene a su cargo.</p> <p>Segunda Recomendación: El Departamento de Administración Municipal (DAEM) capacite a sus directores y jefes de la Unidad Técnica Pedagógica (UTP) que tiene influencia en el cuerpo docente en temas relacionados con la gestión institucional y compromiso organizacional.</p> <p>Tercera Recomendación:</p>

<p>organizacional en los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020?</p> <p>IS3. ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020?</p>	<p>liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020.</p> <p>OE3. Establecer la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020.</p>	<p>liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020.</p> <p>La gestión administrativa se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los liceos de la Provincia de Santiago, Comuna de Independencia, 2020.</p>	<p>Variable (Y) Y1 Compromiso organizacional</p> <p>Indicadores Satisfacción laboral Compromiso laboral Reconocimiento Cumplimiento de metas Identificación organizacional Lealtad institucional Valoración del trabajo</p>	<p>Los directores de las instituciones educativas garanticen capacitaciones para los jefes de UTP, dado que son quienes con los encargados del acompañamiento del cuerpo académico de un centro educacional, se recomienda que éstas se orienten sobre la gestión pedagógica.</p> <p>Cuarta Recomendación:</p> <p>El Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) entregue a los líderes directivos de los colegios cursos de capacitación basados en gestión administrativa.</p>
---	---	---	---	--

APENDICE 2

[Carta de presentación]



**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN
MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

Estimado:
Personal Docente

El presente instrumento tiene como finalidad recabar información relacionada con una investigación titulada **INFLUENCIA DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS LICEOS DE LA PROVINCIA DE SANTIAGO, COMUNA DE INDEPENDENCIA, 2020**. Este instrumento es exclusivamente para realizar un estudio netamente académico y la información obtenida se tratará bajo estricta confidencialidad, por lo cual se agradece su colaboración en la objetividad de las respuestas que suministre.

Por su colaboración. Muchas Gracias.

Atentamente,

Mg. Francisco Javier Calderón Pujadas
Investigador

Nota. No requiere que sea identificado con su nombre y apellido.

[Instrucciones para el Llenado del Cuestionario]

A continuación, se presenta un conjunto de proposiciones respecto al desarrollo de una investigación que tiene como objetivo determinar la influencia de la gestión educativa en el compromiso organizacional de los liceos de la provincia de Santiago, comuna de Independencia, 2020. Para facilitar el llenado del instrumento se deben cumplir con los siguientes pasos:

- Lea cuidadosamente cada uno de los ítems y coloque una equis (x), en la casilla que corresponda a cada enunciado, de acuerdo a su criterio u opinión.
- El lugar correspondiente a cada respuesta está ubicado debajo de cada enunciado.
- Debe marcar solamente una alternativa en cada ítem.
- Se presentan los ítems con varias alternativas de respuesta y usted debe seleccionar una de ellas.
- Las alternativas de respuestas se ubican en: Muy de Acuerdo (MDA), De acuerdo (DA), Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NDNED), En desacuerdo (ED) y Muy en Desacuerdo (MED).

Se le agradece la colaboración prestada.

**[APENDICE 3]
[Cuestionario]**

Nº	Ítems	ALTERNATIVAS				
		Muy de Acuerdo 5	De acuerdo 4	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 3	En desacuerdo 2	Muy en Desacuerdo 1
1	Participan los docentes en la planificación de gestión generando una participación efectiva entre los integrantes de la institución en el fortalecimiento del compromiso organizacional.					
2	En la institución se crea un estado emocional positivo hacia el logro del compromiso organizacional.					
3	El equipo directivo mantiene un liderazgo participativo para mejorar el compromiso organizacional.					
4	El equipo directivo practica un liderazgo participativo entre los integrantes de la institución en búsqueda del compromiso organizacional.					
5	El directivo desarrolla la planificación estratégica para lograr el compromiso organizacional.					
6	La institución cuenta con equipo de trabajo consolidado en la planificación estratégica.					
7	La gestión escolar, guiada por el directivo, accede a lograr los objetivos propuestos en la institución.					

8	El directivo constantemente motiva al personal docente para realizar las actividades académicas de manera idónea.					
9	Considera que la motivación es fundamental dentro del compromiso organizacional					
10	La organización llevada por el equipo directivo garantiza el buen funcionamiento de la institución hacia la educación de calidad.					
11	El equipo directivo toma de decisiones de manera colectiva para el desarrollo de los proyectos en la institución.					
12	La organización llevada por el equipo directivo garantiza el acompañamiento pedagógico en búsqueda de la educación de calidad.					
13	El equipo directivo gestiona los recursos para fortalecer la gestión escolar					
14	El equipo directivo toma de decisiones de manera colectiva para el desarrollo de los proyectos en la institución.					
15	Desarrollan e implementan, estrategias efectivas de para mejorar la infraestructura institucional.					
16	Generan condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional.					
17	El equipo directivo optimiza las actividades académicas y administrativas en la toma de decisiones en función de mejorar el compromiso organizacional					

18	Considera que la satisfacción laboral es fundamental en el fortalecimiento del compromiso organizacional.					
19	Generan oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad escolar a través de espacios formales, a fin de consolidar el logro de un clima escolar positivo y los objetivos expresados en el Proyecto Educativo Institucional.					
20	La organización llevada por el equipo directivo garantiza el buen funcionamiento de la institución logrando el compromiso laboral					
21	El equipo directivo optimiza las actividades académicas y administrativas en función del compromiso laboral					
22	Considera que el reconocimiento es fundamental en el fortalecimiento de la percepción del compromiso laboral					
23	El equipo directivo da reconocimiento a las funciones que desempeña el equipo que tiene a su cargo.					
24	Traducen los propósitos institucionales en planes de mejoramiento a fin de cumplir metas de corto y mediano plazo, en el marco de procesos de planificación participativos					
25	El equipo directivo propicia una actitud cooperativa entre los integrantes de la institución.					

26	revisan en conjunto con su comunidad educativa los proyectos de la organización, enfocado en el mejoramiento de los logros de aprendizajes de todos los estudiantes.					
27	Anticipan las metas institucionales entre los actores, con el fin de lograr soluciones de manera efectiva y oportuna.					
28	Desarrollan una comunicación y coordinación estratégica y efectiva logrando la lealtad institucional					
29	Implementan normas y estrategias que aseguran el logro de la lealtad institucional					
30	Considera que el trabajo en equipo consolida un excelente compromiso laboral en la institución.					

APENDICE 3
[Comunicación Expertos]



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCATIVA

Estimado(a): Doctor _____
Presente

Tengo el agrado de dirigirme a usted en su condición de experto en área de educación, con el propósito de solicitar su valiosa colaboración para la validación del instrumento que anexo a la presente, el cual tiene por objeto obtener información necesaria para la realización del Trabajo titulado: **INFLUENCIA DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS LICEOS DE LA PROVINCIA DE SANTIAGO, COMUNA DE INDEPENDENCIA, 2020**, presentado para optar al título de doctor en Educación con Mención en Gestión de Calidad.

Sus respuestas pueden plasmarse en el formato de validación que se ha diseñado al efecto. Asimismo, le agradezco las observaciones o sugerencias que pueda hacer sobre el contenido del instrumento, las cuales serán tomadas en consideración para enriquecer y/o mejorar el mismo.

Atentamente,

Mg. Francisco Javier Calderón Pujadas
Investigador