



**UNIVERSIDAD  
MARCELINO CHAMPAGNAT**  
ESCUELA DE POSGRADO

## **TESIS**

# **CALIDAD EN LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE LIMA**

Para optar al Grado Académico de:  
**MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

Autores

**PAMELA CARRANZA SÁNCHEZ**

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-6197-1180

**WALTHER MANUEL RAMOS ORIHUELA**

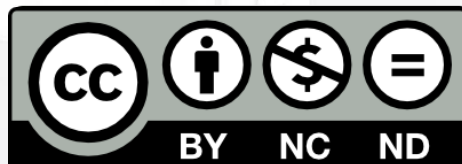
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-7304-3453

Asesor (a)

**Nelly Raquel Ugarriza Chávez**

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-9492-8947

LIMA – PERÚ  
2021



Reconocimiento-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Esta licencia permite a los reutilizadores copiar y distribuir el material en cualquier medio o formato solo sin adaptarlo, solo con fines no comerciales y siempre que se le dé la atribución al creador.



## ACTA DE SUSTENTACIÓN

Ante el jurado integrado por los profesores Dr. Marino Latorre Ariño, Mg. Hugo Nava Cueto y Mg. Miluska Vega Guevara.

La graduanda doña **PAMELA CARRANZA SÁNCHEZ**, sustentó su Trabajo de Investigación titulado “**CALIDAD EN LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE LIMA**”, para obtener el Grado Académico de Maestro en educación, mención en Gestión educativa.

El Jurado, después de haber deliberado sobre los aspectos metodológico, temático de la investigación y sobre la calidad de la sustentación, declaró a la graduanda:

### APROBADA POR UNANIMIDAD

---

Surco, 30 de setiembre del año dos mil veintiuno



Dr. Marino Latorre Ariño  
Presidente



Mg. Hugo Nava Cueto  
Secretario



Mg. Miluska Vega Guevara  
Miembro



## ACTA DE SUSTENTACIÓN

Ante el jurado integrado por los profesores Dr. Marino Latorre Ariño, Mg. Hugo Nava Cueto y Mg. Miluska Vega Guevara.

El graduando don **WALTHER MANUEL RAMOS ORIHUELA**, sustentó su Trabajo de Investigación titulado “**CALIDAD EN LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE LIMA**”, para obtener el Grado Académico de Maestro en educación, mención en Gestión educativa.

El Jurado, después de haber deliberado sobre los aspectos metodológico, temático de la investigación y sobre la calidad de la sustentación, declaró al graduando:

### APROBADO POR UNANIMIDAD

---

Surco, 30 de setiembre del año dos mil veintiuno



Dr. Marino Latorre Ariño  
Presidente



Mg. Hugo Nava Cueto  
Secretario



Mg. Miluska Vega Guevara  
Miembro

A Dios nuestro Pastor de la vida, ya que con Él nada nos ha de faltar. A nuestras familias, testigos de nuestro trabajo y esfuerzo.

## **Agradecimientos**

A Dios puesto que todo viene de Él y va a Él; a mis madres Jenny y Consuelo, por su paciencia y ser el sostén en mi vida; a mi hermana Mya por ser mi motivo y fuerza en este camino; a mis hermanas de San José de Cluny, por el apoyo incondicional en esta etapa de mi vida.

Pamela Nanette Carranza

A mi querida esposa Yeni, por su paciencia, apoyo y amor; a Mathy, W. Joaquín y Gabriel, quienes me inspiraron en todo momento a no rendirme; y a mis padres, William e Isabel, ejemplos de superación y entrega en todo momento.

Walther Manuel Ramos

Un agradecimiento especial a la doctora Nelly Ugarriza Chávez, nuestra asesora y guía, que, con paciencia y profesionalismo, nos acompañó durante este difícil pero gratificante camino. Descanse en paz, querida doctora, la recordaremos siempre.

Pamela y Walther

## Contenido

	Pág.
Dedicatoria	II
Agradecimientos	III
Contenido	IV
Lista de tablas	VII
Lista de figuras	IX
Resumen	X
Abstract	XII
Introducción	12
I. Planteamiento del problema	14
1.1 Descripción del problema	14
1.2 Formulación del problema	18
1.3 Justificación	18
II. Marco teórico	21
2.1 Antecedentes	21
2.2 Bases teóricas	30
2.3 Definición de términos básicos	43
III. Objetivos	45
3.1 Objetivo general	45
3.2 Específicos	45
IV. Hipótesis	47
4.1 General	47
4.2 Específicas	47

V. Método	50
5.1 Tipo de investigación	50
5.2 Diseño de investigación	50
5.3 Variables	52
5.4 Población y muestra	53
5.5 Instrumentos	57
5.6 Procedimiento	69
VI. Resultados	72
VII. Discusión	85
VIII. Conclusiones	90
IX. Recomendaciones	92
Referencias	93
Apéndices	102



## Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de calidad en la gestión educativa y compromiso organizacional	52
Tabla 2	Población de estudio 1	54
Tabla 3	Población de estudio 2	54
Tabla 4	Distribución porcentual de las variables demográficas de la muestra de docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima (N=80)	56
Tabla 5	Fiabilidad general y por dimensiones del cuestionario de gestión educativa en docentes (N=80)	59
Tabla 6	Fiabilidad para los 9 ítems de la dimensión institucional para docentes (N=80)	60
Tabla 7	Fiabilidad para los 7 ítems de la dimensión administrativa para docentes (N=80)	61
Tabla 8	Fiabilidad para los 9 ítems de la dimensión pedagógica para docentes (N=80)	62
Tabla 9	Fiabilidad para los 4 ítems de la dimensión comunitaria para docentes (N=80)	63
Tabla 10	Fiabilidad general y por dimensiones de la escala de compromiso organizacional en docentes (N=80)	66
Tabla 11	Fiabilidad para los 6 ítems de la dimensión afectiva para docentes (N=80)	67

Tabla 12	Fiabilidad para los 6 ítems de la dimensión de continuidad para docentes (N=80)	68
Tabla 13	Fiabilidad para los 6 ítems de la dimensión normativa para docentes (N=80)	69
Tabla 14	Resultados descriptivos por dimensiones de la calidad en la gestión educativa	72
Tabla 15	Resultados descriptivos por dimensiones del compromiso organizacional calidad en la gestión educativa	73
Tabla 16	Pruebas de normalidad la variable calidad en la gestión educativa y sus dimensiones	74
Tabla 17	Pruebas de normalidad la variable compromiso organizacional y sus dimensiones	74
Tabla 18	Correlación de Pearson y varianza explicada entre calidad en la gestión educativa y compromiso organizacional en docentes (N=80)	75
Tabla 19	Correlación de Spearman entre las dimensiones institucional y afectiva	76
Tabla 20	Correlación de Pearson entre las dimensiones institucional y continuidad	77
Tabla 21	Correlación de Spearman entre las dimensiones institucional y normativa	78
Tabla 22	Correlación de Spearman entre las dimensiones	

	administrativa y afectiva	78
Tabla 23	Correlación de Spearman entre las dimensiones administrativa y continuidad	79
Tabla 24	Correlación de Spearman entre las dimensiones administrativa y normativa	80
Tabla 25	Correlación de Spearman entre las dimensiones pedagógica y afectiva	80
Tabla 26	Correlación de Pearson entre las dimensiones pedagógica y continuidad	81
Tabla 27	Correlación de Spearman entre las dimensiones pedagógica y normativa	82
Tabla 28	Correlación de Spearman entre las dimensiones comunitaria y afectiva	82
Tabla 29	Correlación de Pearson entre las dimensiones comunitaria y continuidad	83
Tabla 30	Correlación de Spearman entre las dimensiones comunitaria y normativa	84

## Lista de figuras

	Pág.
<i>Figura 1</i> Esquema del diseño correlacional Sánchez y Reyes	51

## **Resumen**

El objetivo general del presente trabajo fue establecer la relación entre la calidad en la gestión educativa y el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima. El tipo de investigación fue básico, cuantitativo, no experimental, de corte transversal y correlacional; se trabajó con una muestra no probabilística por conveniencia de 80 docentes de ambos sexos; los instrumentos aplicados fueron el Cuestionario de gestión educativa y la Escala de compromiso organizacional, ambos validados por juicio de expertos. Se concluyó tras la aplicación de pruebas estadísticas y después de analizar los valores obtenidos, que existe una relación directa y significativa entre las variables estudiadas, de efecto pequeño.

Palabras clave: calidad en la gestión educativa, compromiso organizacional, instituciones educativas privadas.

## **Abstract**

The general objective of this study was to establish the relationship between quality in educational management and organizational commitment in teachers of two private educational institutions in Lima. The type of research was basic, quantitative, non-experimental, cross-sectional and correlational; a non-probabilistic sample of 80 teachers of both sexes was used; the instruments applied were the Educational Management Questionnaire and the Organizational Commitment Scale, both validated by expert judgment. It was concluded after the application of statistical tests and after analyzing the values obtained, that there is a direct and significant relationship between the variables studied, with a small effect.

Key words: organizational commitment, private educational institutions, quality in educational management.

## Introducción

La presente investigación se enmarcó en el panorama educativo desde el campo de la gestión, tema que ha sido abordado durante los últimos años en los que la educación en el Perú ha experimentado diversos cambios y reformas, con la finalidad de mejorar y prestar un mejor servicio de calidad, lo cual ha repercutido tanto en el sector público como en el privado. Por otra parte, el compromiso organizacional es de vital importancia para que el docente o aquel que pertenezca a una empresa educativa y se sienta vinculado o comprometido con su lugar de trabajo. En este contexto, se hace necesario conocer la perspectiva del trabajador pedagógico en cuanto a su relación afectiva con el plantel y las razones que tenga para continuar o no en su centro de labores, relacionados a la labor que ejerza el directivo en los aspectos pedagógico y administrativo, entre otros.

Precisamente, este trabajo giró en torno a la correlación entre las mencionadas variables, en los docentes de dos instituciones privadas de la ciudad de Lima; para ello se estructuró en nueve capítulos mencionados a continuación.

En el capítulo I, se planteó el problema de investigación dando a conocer el contexto y la problemática que engloba a ambas variables actualmente. Para ello, se presentó el panorama general, describiendo la realidad educativa en el extranjero, y en el Perú. Luego, se formuló el problema presentando las preguntas respectivas y se resaltó la importancia de la investigación desde una perspectiva teórica, práctica y metodológica.

En el capítulo II, se desarrolló el marco teórico, dentro del cual se incluyeron antecedentes nacionales e internacionales como también las bases teóricas y la definición de términos básicos. En el capítulo III, se presentaron el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación acordes al problema expuesto. En el capítulo IV, se formularon la hipótesis general y las hipótesis

específicas. En el capítulo V, se dio a conocer el método, el tipo y diseño de la investigación y la operacionalización de variables; además, se describieron los instrumentos aplicados; finalmente, se explicó el procedimiento seguido para aplicar dichos instrumentos.

En el capítulo VI se expusieron los resultados descriptivos e inferenciales. En el capítulo VII, se planteó la discusión de los resultados. Por último, se han presentado las conclusiones y recomendaciones en los capítulos VIII y el IX, respectivamente.



## I. Planteamiento del problema

### 1.1 Descripción del problema

En el campo de las empresas unidas al sector educativo de diversos países del mundo, se necesitaban cambios de estructura con urgencia desde hace algunas décadas. Si bien el rubro de los negocios tradicionalmente ha sido activo y dinámico, adaptándose a los nuevos tiempos, la educación siempre fue un sector más bien conservador y renuente a los cambios significativos. En una época previa a la globalización, muchos países latinoamericanos se centraron en la prestación de servicios, descuidando o dejando de lado la configuración del sistema en sí. Por tal razón, mientras se vivía una cultura burocrática en las escuelas, las labores educativas seguían su curso, ajenas al dinamismo requerido por los tiempos que se avecinaban. La gestión escolar en dicho contexto generaba una separación entre el campo administrativo y las labores académicas de los docentes. Frente a esta realidad surgía la pregunta: ¿se puede mantener la calidad en la gestión educativa con esta división?

En cuanto al compromiso del trabajador en una organización estructurada dentro de un régimen laboral, últimamente se ha tornado en un indicador de sumo interés para los que dirigen estas organizaciones. La tendencia actual es gestionar el compromiso con la organización promoviendo la implantación de valores corporativos, alineación de los empleados con la estrategia de negocio y el fortalecimiento del vínculo afectivo entre los trabajadores, entre otros aspectos.

A nivel internacional no se registran investigaciones ni estadísticas que relacionen las variables calidad en la gestión educativa y el compromiso organizacional. En cuanto a la primera, Porras (2013) determina que el capital humano es trascendental en los procesos de cambio y la

atención a estos componentes debe formar parte de la cultura de la calidad de las instituciones educativas.

Por otra parte, Flores (2014) en sus resultados halló oposición entre los bajos niveles de compromiso laboral y la dimensión de pertenencia; asimismo, Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2010) muestran que no hay diferencias significativas entre los trabajadores de ambos sexos, pues tienen niveles similares de compromiso con la organización y de clima organizacional; finalmente, para Crespo (2016) el compromiso o clima organizacional es una percepción del empleado, puesto que se encontraron respuestas muy diversas tomando en cuenta las variables.

La situación laboral en el Perú presenta muchas diferencias y desigualdades entre el empleo formal y el no formal. Estudios del INEI (2018) informaban que, hasta fines del 2018, la tasa de trabajos formales alcanzaba el 34,3% y señalaban a la rigidez laboral y al crecimiento de una economía insuficiente como algunas de sus causas.

El campo educativo privado peruano no está exento de estas mediciones, pese a los esfuerzos del Ministerio de Trabajo que, a través de organismos especializados como Sunafil, en su informe del año 2016 daba cuenta de que muchos colegios particulares persistían en prácticas informales, tales como mantener a docentes fuera de planilla o elaborar contratos desfavorables para los maestros, quienes en algunos casos y por necesidad se ven obligados a aceptar. Al respecto, en distritos emergentes de la periferia de la capital, existe variedad de colegios con diversos tipos de liderazgo, en los que se puede apreciar las prácticas informales antes descritas.

En el Perú se realizaron estudios que abarcaron la variable calidad en la gestión educativa y su relación con el liderazgo, los cuales se detallan a continuación: Cortez, Holguín y García (2018) concluyeron que el estilo de liderazgo transaccional es el que tiene mayor correlación con la calidad de la gestión educativa; Díaz (2016) concluyó en su estudio que el nivel de calidad de

la gestión educativa en colegios de Iquitos es regular en poco menos de la mitad de su muestra, mientras los niveles considerados malo y bueno alcanzaron el mismo valor ligeramente por debajo del regular. Sorados (2010) obtuvo como resultado que la dimensión que más influencia tiene en la calidad de la gestión educativa es la pedagógica y, por otro lado, la que no influye es la institucional.

Respecto a la variable compromiso organizacional, Soria (2019) concluyó que lo más importante es la existencia de una relación positiva moderada entre las variables compromiso organizacional y motivación laboral; Chirinos y Vela (2017) comprobaron que existe un nivel alto de vinculación afectiva y, por otro lado, hay un nivel promedio de vinculación normativa y de continuidad; Portilla (2017) indicó la relación existente entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, comprobada mediante los análisis estadísticos; Espinoza (2016) señaló que el estado emocional generado en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de una empresa está influenciado significativamente por esta dimensión que actúa como propulsor de su desarrollo en el actuar diario; por último, Villafranca (2010) encontró una correlación positiva, pero débil, entre el clima institucional y el componente afectivo del compromiso.

El trabajador educativo enfrenta una serie de obstáculos y desafíos en su labor pedagógica y práctica docente, que de diversas maneras influyen en su entorno y su compromiso con el plantel.

Ayuso (2006) lo describe de la siguiente manera:

Existen una serie de obstáculos que el profesor debe lidiar día a día, como, por ejemplo, la dificultad de impartir clases a los adolescentes de hoy, poco apoyo de padres y madres, incluyendo a la administración educativa, horarios difíciles de cumplir, las tutorías de clases conflictivas, poco material de soporte, bajos sueldos, entre otros. Todos estos problemas, siendo más que un planteamiento, es una realidad, originan una vivencia poco agradable, y que los llevará a una insatisfacción, que generará un mal funcionamiento

laboral, y sobre todo afectará la salud del profesor. (p.1).

Existe otro grupo de instituciones educativas privadas con buenas prácticas laborales, mayormente pertenecientes a estratos sociales altos, los cuales permiten generar recursos y diversas oportunidades, tanto a los maestros como a los estudiantes; sin embargo, esto no es determinante, pues muchas veces las cláusulas de los contratos laborales están elaboradas por directivos que ofrecen salarios atractivos, pero que no están acompañados de una buena calidad en la gestión.

El Ministerio de Educación del Perú (2006) afirma, en el DS N° 009-2006-ED, que una de las funciones del director, como primera autoridad de la institución educativa, es “propiciar un ambiente institucional y clima laboral favorable al desarrollo del servicio educativo” (p. 7). Por ello, la gestión del director es fundamental en el compromiso organizacional.

La presente investigación pretende identificar la relación existente entre la calidad en la gestión educativa y el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima, las cuales presentan las siguientes características y aspectos relevantes en relación con las variables:

La primera institución educativa cuenta con una población estudiantil de 850 niños y adolescentes, con una plana docente integrada por 50 maestros; el colegio se ve en la necesidad de capacitar a sus docentes continuamente con la finalidad de brindar un mejor servicio a la comunidad educativa. La segunda institución posee características similares a la primera, en cuanto a población estudiantil y docente. Asimismo, ambas gozan de gran prestigio dentro del mercado laboral educativo privado en la ciudad de Lima.

Además, estas instituciones presentan realidades similares y comparten el indicador de compromiso organizacional vinculado directamente con la calidad en la gestión educativa, pues muchas veces, por decisiones o estilos de gestión de los directivos, se ve influenciado el sentido

de pertenencia de los docentes. De ser negativa, podría conllevar a falta de motivación en el maestro, lo cual repercute en la buena práctica docente.

Es importante que las instituciones educativas se mantengan a la vanguardia y se identifiquen con las buenas prácticas laborales enfocadas en el factor humano, y, de esta manera, con eficacia y productividad, aspiren a una buena calidad educativa.

Esta investigación considera vital recoger información sobre el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima y su relación con la calidad en la gestión educativa durante el contexto de pandemia global por la COVID-19, en la que el sector educativo al igual que otros campos se vieron afectados. Por tal motivo se considera que, a mejor calidad en la gestión educativa, el compromiso organizacional se estima elevado.

Por lo tanto, se concluye que, si la calidad en la gestión educativa es desfavorable, los maestros se sentirán menos identificados con la institución en la que prestan su servicio.

Por todo lo expuesto anteriormente, este estudio pretende relacionar las variables calidad en la gestión educativa y el compromiso organizacional.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre la calidad en la gestión educativa y el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la calidad en la gestión educativa y la

dimensión afectiva en docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima?

- ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la calidad en la gestión educativa y la dimensión de continuidad en docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima?
- ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la calidad en la gestión educativa y la dimensión normativa en docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima?

### **1.3 Justificación**

#### **1.3.1 Justificación teórica**

El presente estudio es importante porque ha contribuido a incrementar los conocimientos acerca del desarrollo de las variables calidad en la gestión educativa y el compromiso organizacional, permitiendo conocer la relación que existe entre sus dimensiones, generando, además, la discusión y el contraste con otros resultados de investigaciones similares o relacionadas. Además, la corroboración de las hipótesis ha permitido confirmar las predicciones derivadas de la teoría propuestas por Alvarado (2006) y Gómez y Macedo (2010), entre otros, en lo referido al primer constructo; mientras que coincide con lo estipulado por Fullan (2012) y Colquitty y Rodell (2007) sobre el sentido de pertenencia a una organización, eje relacionado a la segunda variable.

#### **1.3.2 Justificación práctica**

La investigación es muy importante porque en base a sus resultados es factible derivar recomendaciones para el beneficio de las instituciones educativas que participaron en la

investigación. Los gestores tendrán en este estudio una herramienta útil que les servirá como recurso para ser empleado en el manejo de la calidad de la gestión educativa en favor de la mejora del clima laboral. Además, será útil para que los directivos de las organizaciones educativas detecten fortalezas o debilidades, relacionadas con la planificación del trabajo de gestión directiva, al orientar y promover el mejoramiento de la institución, teniendo en cuenta la misión-visión de la organización; en el aspecto pedagógico, al realizar diversas actividades propias de la institución; en la dimensión organizacional, al encontrar coherencia en la distribución de tareas, comisiones y encargos; en lo relacionado con lo institucional, al promover la participación de los actores educativos, convirtiéndolas en oportunidades de mejora de la calidad en la gestión educativa y el compromiso organizacional.

### **1.3.3 Justificación metodológica**

Esta investigación es trascendente en cuanto ratifica instrumentos que serán de suma utilidad en estudios posteriores que intenten medir similares variables, tales como son la escala de compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1991), adaptada por Villafranca (2010), y el cuestionario de gestión educativa, adaptado por el MINEDU (2012). Para la validación de ambos instrumentos estos fueron sometidos a juicio de expertos por parte de sus autores originales y en cuanto a la fiabilidad en este estudio se halló un alfa de Crombach de .962 (elevado) para el primer instrumento y .575 (aceptable) para el segundo.

## II. Marco teórico

### 2.1 Antecedentes

En los últimos años, tanto en el Perú como en el extranjero se han presentado diversas investigaciones en torno a la calidad en la gestión educativa y al compromiso organizacional. Aquí se mencionan las que han aportado como marco de estudio para la presente investigación.

#### 2.1.1 Nacionales

La información se ha consultado en las bases de datos de Dialnet, Scielo Perú, Redalyc y en los repositorios de la Universidad Champagnat, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Pontificia Universidad Católica del Perú y Universidad Nacional de la Amazonía Peruana; el periodo de búsqueda abarca del año 2000 al 2021.

Bazán y Kong (2021) realizaron un estudio acerca del *Clima organizacional y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa privada*. El objetivo general fue encontrar la relación entre ambas variables aplicadas en docentes. El diseño que utilizaron para su trabajo fue no experimental, transeccional y correlacional no causal. Para una muestra integrada por 134 docentes, aplicaron la Escala del clima organizacional y el Cuestionario de compromiso organizacional. Los resultados hallados les permitieron corroborar su hipótesis: existe relación directa y significativa entre el clima y compromiso organizacional ( $r=.166$ ).

Cortijo (2020) realizó un estudio acerca de *la Gestión educativa y desempeño docente de la institución educativa privada Benjamín Carson de Florencia de Mora*, que tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre sus variables de estudio, en Trujillo. Su investigación



fue descriptiva correlacional de diseño transversal. La muestra la conformaron 14 docentes. Los instrumentos aplicados fueron el cuestionario de encuesta de gestión educativa y otro cuestionario de encuesta de desempeño docente. Sus resultados señalaron que los docentes ubican la gestión educativa en un nivel eficiente (29 puntos, promedio general) y el desempeño docente lo ubican en el nivel eficiente (30 puntos, promedio general). Se corroboró su hipótesis con un valor  $R = 0.917$ , que según Pearson es positiva muy alta.

Soria (2019), en su investigación sobre el *Compromiso organizacional y motivación laboral en docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho*, tuvo como objetivo general investigar la relación entre ambos constructos. El diseño fue no experimental, transversal, correlacional no causal. La muestra estuvo conformada por 103 docentes. Se aplicó la Escala de Compromiso Organizacional y la Escala de Motivación laboral. Se halló que el compromiso organizacional se relaciona directa y moderadamente con la motivación laboral en los docentes. El valor de la correlación fue de .279. La conclusión más importante es que el compromiso y la motivación de los docentes son asumidos por cada uno de ellos como una fortaleza y un reto para realizar mejor su labor educativa.

Cortez, Holguín y García (2018) estudiaron los *Estilos de liderazgo de los directores y calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de educación secundaria*. Su objetivo general fue investigar la relación entre ambas variables. Para ello utilizaron un diseño correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por 198 docentes con edades comprendidas entre 25 y 60 años, correspondientes a 26 instituciones públicas de educación secundaria. Se utilizó el Cuestionario Multifactorial sobre liderazgo de Avolio y Bass (2004) y la Guía de autoevaluación de la gestión educativa de instituciones de Educación Básica Regular propuesta por el IPEBA. Los resultados arrojaron una relación directa y significativa entre las

variables de estudio y concluyeron que el estilo de liderazgo transaccional es el que tiene mayor correlación con la calidad de la gestión educativa.

Chirinos y Vela (2017) investigaron el *Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de Lima Metropolitana*. Su objetivo general fue hallar la incidencia de su variable en la muestra referida. El diseño fue descriptivo simple. La muestra estuvo conformada por 209 participantes: 101 mujeres y 108 varones. El instrumento utilizado fue la Escala de Meyer y Allen para medir el compromiso organizacional. Los resultados obtenidos mostraron que el compromiso más predominante es el afectivo seguido por el de continuidad, siendo el normativo, el menos común. Llegaron a la conclusión de que existe un nivel alto de vinculación afectiva; por otro lado, existe un nivel promedio de vinculación normativa y de continuidad.

Saldívar (2017) estudió la *Gestión educativa y compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO*. El objetivo general de este trabajo fue determinar la relación entre ambas variables en Lima. Su investigación fue de tipo básico y su diseño fue no experimental, correlacional de corte transversal. La muestra la constituyeron 120 docentes de esa casa de estudios y los instrumentos utilizados fueron la recolección de datos. Los resultados inferenciales arrojaron un coeficiente de correlación de Spearman  $\rho=,701$  y un  $p$ -valor ( $p=,000<0,05$ ), con lo cual se aceptó su hipótesis principal.

Díaz (2016) desarrolló un estudio acerca de la *Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales del nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos* con el objetivo general de investigar su variable en el contexto descrito. La investigación fue de nivel descriptivo y el diseño no experimental; la población de estudio fue de 17 instituciones educativas. El instrumento fue un cuestionario aplicado a las unidades

informantes: estudiantes, docentes y directivos de las instituciones educativas. Los resultados indican que, en las instituciones educativas estatales del nivel secundario en el distrito de Iquitos, se obtienen niveles regulares en cuanto a la dirección institucional (76,5 %), desempeño docente (76,5 %), trabajo conjunto con las familias y la comunidad (52,9 %), uso de la información (47,1 %); infraestructura (58,8) % y recursos para el aprendizaje.

Cárdenas (2015) investigó la *Relación entre la gestión educativa estratégica y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de economía y planificación de la Universidad Nacional Agraria La Molina*. Su objetivo general fue hallar la relación entre ambas variables. La investigación efectuada fue de tipo descriptivo y explicativo. El diseño fue descriptivo-correlacional. La muestra la conformaron 32 maestros; a ellos se les aplicó el Cuestionario de la Gestión Educativa Estratégica y el Cuestionario del Compromiso Organizacional. Sus resultados le permitieron corroborar su hipótesis general de que existe correlacional significativa entre ambas variables.

Yábar (2013) estudió *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad Lima*. Su objetivo general fue investigar la relación entre ambas variables. Para ello utilizó una investigación de tipo descriptivo no experimental en una muestra de 44 docentes de dicha casa de estudios. Sus resultados estadísticos obtuvieron un  $p < 0.05$ , con lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de la investigación. El  $\rho$  de Spearman fue 0.751, lo cual indica que existe relación directa proporcional entre ambas variables. El  $R^2$  de Spearman 0.56. indica que el 56% de la variable práctica docente está siendo explicada por la gestión educativa y genera apego emotivo.

Ruiz (2011) realizó una investigación sobre *la Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima*

*Norte*. Su objetivo general fue relacionar ambos constructos. El tipo de investigación fue básico y de nivel correlacional-causal. Como técnica de colecta de datos, se aplicó la encuesta y como instrumento un cuestionario que fue aplicado a una muestra representativa de docentes (175) de tres instituciones educativas, cuya información permitió mediante el modelo de regresión lineal múltiple probar las hipótesis planteadas. Los resultados determinaron que la correlación es 0,57 y 0,56, respectivamente. Asimismo, la prueba de hipótesis determinó que la hipótesis principal: los estilos de liderazgo de los directores influyen en la eficacia de las instituciones educativas del Consorcio Santo Domingo de Guzmán, de Lima Norte, es verdadera ( $P = 0,00$ ).

Ramírez (2010) investigó *La calidad de la gestión educativa y la deserción escolar del nivel primario en la Institución Educativa Brígida Silva de Ochoa Chorrillos*. Su objetivo general fue determinar la influencia de la primera variable sobre la segunda a través de un estudio de tipo descriptivo; para ello empleó el diseño correlacional. A través del muestreo no probabilístico, se eligió una muestra de tres directivos, diez docentes de primaria, 28 docentes de secundaria, ocho administrativos, 265 estudiantes del nivel primario y 550 estudiantes del nivel secundario, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario. Como resultado, se logró conocer los factores determinantes de la gestión educativa que influyen en la deserción escolar.

Sorados (2010) investigó la *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. Su objetivo general fue investigar la asociación entre ambos constructos en la UGEL 03-Lima, durante el periodo de marzo-mayo del 2009. El tipo de investigación fue básico y el diseño no experimental y de nivel descriptivo-correlacional. La población que se tomó en cuenta pertenece a tres colegios de la referida UGEL y la muestra, intencionada, pero utilizando la elección del director, docentes y trabajadores de manera aleatoria, comprendió a tres directores, 11 docentes y

seis administrativos, Los instrumentos para la recolección de datos fueron la ficha de observación, encuesta de cuestionario y la entrevista estructurada. Los resultados presentan un 95% de probabilidad de que el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las instituciones de esta circunscripción.

Villafranca (2010) investigó la *Relación entre clima y compromiso institucional en docentes de las instituciones de educación inicial de la Red N° 08 de la región Callao. Lima, Perú*. Su objetivo general fue determinar la correlación entre sus variables. El diseño fue correlacional, descriptivo y transversal. La muestra fue de 66 profesoras del nivel inicial, entre 41 a 64 años de edad, y que cuentan con un tiempo de servicio entre los cinco a 15 años. Los instrumentos utilizados fueron una Escala de compromiso institucional y un Cuestionario de clima institucional. Los resultados mostraron una correlación positiva pero débil entre el clima institucional y el componente afectivo del compromiso. La conclusión fue que no hay relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Las investigaciones que coinciden en relacionar las mismas variables de este trabajo de investigación lo hacen con otros campos de estudio, por ejemplo, la educación pública y otros que sí han efectuado sus estudios en docentes de secundaria de la educación privada, utilizan al menos una de estas variables. Estas investigaciones realizadas en el Perú denotan la trascendencia de las variables analizadas y otras afines en el contexto nacional, las cuales añaden conocimientos y brindan un soporte a futuras investigaciones.

### 2.1.2 Internacionales

Se consultó las bases de datos de Redalyc, Redinet y Scopus, además los repositorios de la Unesco, Universidad de Alicante, Universidad Tecnológica Ecotec, Universidad Autónoma del Estado de Morelos y Universidad Autónoma de Madrid; el periodo de búsqueda abarca del año 2000 al 2021.

En Bolivia, Crespo (2016) estudió *El clima y el compromiso organizacional que prevalecen en una empresa manufacturera de San Luis Potosí*. Su objetivo general fue determinar la vinculación de estas variables en ese contexto. El diseño utilizado fue un enfoque cuantitativo no experimental. La muestra la conformaron 80 participantes, cuyas edades fluctuaban entre 21 y 53 años de edad. El instrumento utilizado fue un cuestionario que mide la relación entre las variables: características personales, clima y compromiso organizacional. Los resultados demostraron que el compromiso afectivo es el más alto y existe una correlación positiva moderada fuerte entre las dos variables. El tipo de compromiso que se presenta con mayor fuerza es el afectivo, mientras que el de menor intensidad es el normativo.

En México, Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015) investigaron el *Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú*. Su objetivo general fue investigar la validez factorial de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en las versiones de 15 y 9 ítems, y en una muestra de 145 profesores de la ciudad de Lima, Perú. Se utilizaron análisis exploratorios y análisis factoriales confirmatorios. Los resultados mostraron que la UWES tiene adecuadas propiedades psicométricas, respetando su estructura tridimensional y, particularmente, la versión de 9 ítems evidenció los mejores índices de ajuste. Futuros estudios deberán confirmar estos hallazgos.

En Venezuela, Flores (2014) desarrolló una investigación sobre *Clima laboral y el*

*compromiso organizacional en docentes universitarios*. Su objetivo general fue hallar la relación existente entre ambas variables. El diseño fue no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra la conformaron 96 docentes. Los instrumentos que utilizó fueron la Escala de compromiso organizacional y la Escala de clima organizacional. Los resultados llegaron a la conclusión de que el tipo de compromiso levemente presente en los docentes de los tres programas del Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado del Estado Lara es el compromiso normativo, aquel donde el empleado asume que tiene una obligación a ser leal, lo que marca un sentimiento de obligación moral, por parte del trabajador para continuar en la organización.

En Colombia, Porras (2013) realizó un trabajo sobre *La implantación del sistema de gestión de la calidad en las instituciones públicas de educación preescolar, básica y media del municipio de Villavicencio (Colombia)*. Su objetivo general fue identificar las variables de tipo administrativo, organizacional, cultural y de conocimientos sobre gestión de la calidad, que condicionan la implantación del Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) en las instituciones públicas mencionadas. Plantea esta investigación como un estudio de caso. La muestra abarcó en una primera etapa a estudiantes, docentes y padres de familia, en relación con las características de sus instituciones, mediante la aplicación de cuestionarios como instrumentos; en una segunda etapa, la muestra alcanzó a cincuenta y dos instituciones educativas públicas del municipio, mediante el análisis de las autoevaluaciones institucionales. Entre las conclusiones se determinó que, en la mayoría de los ocho colegios estudiados, los estudiantes, los docentes y los padres están ‘bastante satisfechos’, en general, con sus colegios. De los tres grupos, son los estudiantes quienes asignan puntuaciones más altas, seguido de los docentes, mientras que los padres asignan promedios más bajos.

En Chile, Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2010) realizaron un estudio acerca del *Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: un análisis de género y edad*. El objetivo general fue conocer y analizar ambas variables y la relación existente entre estos dos constructos, comparándolos según el género. El diseño fue empírico transversal. La muestra estuvo conformada por 64 trabajadores de dos organizaciones públicas, mujeres y hombres, con una edad promedio entre 37 y 41 años. El instrumento fue una Escala de medición creada por Allen y Meyer. Los resultados mostraron que, del total de mujeres, las relaciones más altas entre los factores de clima organizacional equidad fueron con el compromiso afectivo y el normativo. Del mismo modo la relación fue muy similar del total de hombres entre el factor clima organizacional, reconocimiento y el compromiso afectivo. Por último, se llegó a la conclusión que no hay diferencias significativas entre ambos géneros: los trabajadores hombres y mujeres tienen niveles similares de compromiso con la organización y existe un buen clima organizacional.

Con la base de estos trabajos, se puede inferir la importancia y el interés en el extranjero, por el estudio de las variables calidad de la gestión educativa y el compromiso organizacional. Estas investigaciones contribuyen favorablemente en los aspectos metodológicos y teórico-prácticos presentados en esta investigación, que, a diferencia de las mencionadas, vincula las variables calidad en las gestión educativa y compromiso organizacional para determinar su implicancia en distintos contextos sociales de una ciudad desigual social y económicamente como es la capital peruana.



## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Calidad en la gestión educativa**

#### **2.2.1.1 Gestión educativa**

Según Alvarado (2006), la gestión es una aplicación del conjunto de diversas disciplinas que ayudan en el desarrollo de la marcha de una institución, con el propósito de generar una buena práctica y asegurar el éxito de esta.

Autores como Linares (2001), conceptualizan la gestión denominándola “el arte de conducir a un grupo humano hacia el logro de sus objetivos institucionales” (p. 19). Además, otra definición de gestión es la de Saldívar (2017) quien entiende a la gestión como el “grupo de habilidades técnicas, mecanismos y procesos que se aplican en el desarrollo de las actividades y el manejo de recursos de la institución” (p.20).

Para Gómez y Macedo (2010), la gestión educativa es entendida de diversas formas; por ejemplo: hay gestores que entienden la gestión como el manejo de recursos humanos (los maestros) y enfocan toda su energía en ello, capacitándolos, motivándolos y generando un buen clima laboral en donde sus docentes se sientan comprometidos con la institución a la que pertenecen; otros gestores consideran a la gestión como el manejo de recursos financieros y dan prioridad al manejo de los recursos financieros, dejando de lado la característica antes mencionada. Por lo tanto, hay gestores que comprenden a la gestión educativa como la reforma del aspecto pedagógico en el país, quitando peso a las características antes mencionadas.

En consecuencia, la gestión educativa tiene una función importante dentro de la escuela, puesto que del gestor dependen muchas cosas como la dimensión administrativa, comunitaria, pedagógica e institucional; por ello, se le considera pieza fundamental para la buena marcha de la institución. Cabe resaltar que el gestor tiene la responsabilidad de velar por el cuidado y seguridad de los estudiantes, como también de asegurarse que los derechos del niño y del adolescente se protejan dentro de la institución. Finalmente, debe actuar con ahínco para que los estudiantes adquieran una educación de calidad, integral y trascendente.

Por lo expuesto anteriormente y desde la perspectiva de los autores de este estudio, se entiende como gestión a la acción de conducir a un determinado grupo humano, con la finalidad de cumplir objetivos institucionales, que nos dirija a llevar a la práctica una propuesta pedagógica determinada.

### **2.2.1.2 Procesos de la gestión educativa**

#### **Planificación**

La cual abarca todo lo concerniente a proyectos, metas, diagnósticos, objetivos, etc. sin duda es una pieza clave para tener las cosas en su lugar y los planes y proyectos estratégicos marchen con seguridad, teniendo todo claro y en su comisión respectiva.

## **Organización**

Es aquella que se encarga del cumplimiento de roles, funciones, cargos, métodos, y procedimientos, es decir que constata o verifica que todo lo planificado se lleve a cabo y al mismo tiempo que todo lo establecido se realice de la manera adecuada.

## **Dirección**

Función que tiene como prioridad tomar decisiones en bienestar de la institución; como. también, delegar funciones y comprobar la veracidad de cada encargo.

## **Coordinación**

Aquella que es responsable de delegar funciones y crear comisiones, con la finalidad de desarrollar un trabajo colaborativo entre todos los miembros de la institución.

## **Control**

Aquel que tiene el encargo de verificar que todo planificado se lleve a cabo, como también es aquel que guía y realiza la retroalimentación de manera fructífera para el bien de la institución y de todos sus miembros.

Por eso, es de vital importancia que quienes ejerzan puestos directivos posean capacidad de liderazgo participativo impulsor y coordinador de actuaciones, que favorezcan climas de trabajo

colaborativos, críticos, pero también flexibles. Y que apliquen un liderazgo compartido por equipos directivos o equipos de gestión influyente en la mejora global del proceso educativo.

### **2.2.1.3 Definición de calidad en la gestión educativa.**

Calidad es, según el Real Academia Española (2014) “superioridad o excelencia de algo o de alguien”, mientras que disposición (acción de disponer) se define como “hacer lo necesario para un fin determinado”. Finalmente, eficacia es la “capacidad para producir el efecto deseado o de ir bien para determinada cosa”.

Se entiende entonces, literalmente, la variable calidad en la gestión educativa como hacer lo necesario y tener la capacidad para alcanzar la superioridad o excelencia, en este caso, en la gestión educativa.

Para Gómez y Macedo (2010), la buena práctica y desarrollo de la gestión radica en la actitud de los gestores y directivos frente a la misión que poseen, el de dirigir y llevar a cabo el óptimo desarrollo del plan de gestión para el bien de toda la comunidad educativa, puesto que el éxito de una buena gestión es el beneficio para todos los que la integran. Es tarea de todos entender que una de las tareas más importantes en el país es la educación; por lo tanto, es de mucha responsabilidad ser coherentes con el uso de los recursos económicos y vivir el buen trato a los que integran la institución. Esto genera una motivación para que pueda producirse un favorable compromiso con la escuela (Gómez y Macedo, p. 216).

Unesco (2011) sostiene que la gestión educativa “es el conjunto articulado de las características, políticas y procesos de la organización que ha de llevar a la práctica el planteamiento pedagógico que se propone desarrollar la comunidad educativa.” (p.84). Por otro

lado, Plasencia y Sánchez (2017) sostienen que la “gestión educativa es la manera como el gerente educativo realiza cada una de sus acciones encaminadas a dar solución a las diferentes demandas que tiene la institución educativa” (p.20).

Passailaigue (2014) afirma que la calidad educativa es el buen desempeño de todo aquello que contribuye a la mejora de la institución, proporcionando la debida importancia a la investigación y extensión que son fundamentales para la continuidad de la misma. Por lo tanto, para comprobar que existe una buena calidad de la educación, debemos observar a quienes aprovechan los recursos que la institución posee, cómo los emplean, cuáles son las expectativas de los usuarios, cuánto aprenden y qué pueden hacer con el aprendizaje adquirido en bien propio y de la sociedad. Es importante preocuparnos por una buena calidad educativa puesto que los frutos los observamos en la sociedad y esta crea un clima más armónico para la convivencia en general.

La importancia de la educación de buena calidad se reafirmó de manera muy resuelta como prioridad de la Unesco en la mesa redonda de ministros sobre la calidad de la educación que se sostuvo en París en el año 2003. Es de importancia resaltar que para que la sociedad y el mundo se trasformen, es necesario una buena calidad educativa (Unesco, 2011).

Para la Unesco es de vital importancia promover el desarrollo de una buena calidad educativa, pero como derecho, es decir, aquella que esté basado en los Derechos Humanos, con la finalidad de crear una sensibilidad hacia lo trascendente, lo valorativo, lo humano, de integración y del bien común.

El desarrollo humano es fundamental en la educación, pues tiene como objetivo formar personas competentes que desarrollen procesos cognitivos con la finalidad de generar una toma de decisiones más consistente, más valida y argumentativa, ya que la sociedad necesita un cambio y el mundo lo requiere, refugiándose en la educación de calidad.

Al respecto, Muñoz (2003) explica:

La educación es de calidad si satisface las aspiraciones de la sociedad y alcanza las metas que esta persigue desarrollando procesos culturalmente apropiados. También, si se aprovecha de manera óptima los recursos y se garantiza que llegue en iguales condiciones a los diversos sectores de la sociedad. (p. 108)

Asimismo, Gento (2002), afirma: “Existe calidad de gestión cuando todos los componentes del sistema educativo funcionan con eficiencia y eficacia. Asimismo, se alcanzaría la excelencia si se logra un óptimo nivel de coherencia entre sus componentes” (p. 115).

El Ministerio de Educación del Perú (2012) establece lineamientos básicos de la política educativa que son publicados en los documentos oficiales. En la RM-168-2002-ED se encuentra la definición sobre la gestión educativa:

Una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo, tanto las estructuras administrativas y pedagógicas, como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, que permitan a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces; y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional, armonizando su proyecto personal con un proyecto colectivo. (p. 3)

Esta definición deja en claro que la gestión educativa, no solo abarca un aspecto administrativo sino también pedagógico. Resalta la importancia del proceso enseñanza-aprendizaje cuyo objetivo es la formación de ciudadanos capaces de elaborar un proyecto democrático a nivel personal, local y nacional. En este sentido, la gestión educativa exige tomar decisiones que afectan a los estudiantes, ciudadanos del país. Por lo tanto, exige una capacidad de

análisis y reflexión sobre los resultados obtenidos y los factores que lo determinan.

#### **2.2.1.4 Dimensiones de la calidad en la gestión educativa**

El estudio de esta variable se debe disgregar a partir del concepto de gestión educativa entendida como un sistema orgánico nutrido por la interacción y retroalimentación de los involucrados en el quehacer educativo. Así, el marco de la eficiencia en las relaciones que tienen como eje a la escuela, puede y debe observarse en las siguientes dimensiones:

##### **Gestión institucional**

Enfocada en el eficiente funcionamiento de la institución, se establecen una serie de mecanismos, políticas y normas que estén orientados a mantener siempre el sistema de organización basado en recursos, acciones y materiales humanos y financieros (Laos y Ledesma, 2013). Este proceso es trascendente en educación al evidenciar que todos los actores de la práctica pedagógica conocen sus funciones y las llevan a cabo con eficacia.

##### **Gestión administrativa**

Al respecto, Del Carpio (2015) argumenta:

En esta dimensión se incluyen acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, con el único propósito de

favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje. (p.75)

### **Gestión pedagógica**

Unesco (2011) en Perú manifiesta sobre la gestión pedagógica:

La concepción incluye el enfoque del proceso enseñanza-aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos. Comprende también la labor de los docentes, las prácticas pedagógicas, el uso de dominio de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, las relaciones con los estudiantes, la formación y actualización docente para fortalecer sus competencias, entre otras (p.36).

### **Gestión comunitaria**

Minedu (2013) sostiene:

Hay un nuevo pacto escuela-comunidad, centrado en los aprendizajes y en los procesos pedagógicos. La experiencia social, cultural y productiva de la localidad, así como sus diversos tipos de saberes, se vuelven oportunidades de aprendizaje en el aula y la escuela, y los maestros comunitarios (sabios y sabias) participan de los procesos de aprendizaje. Las diversas familias conocen y comprenden los tipos de aprendizajes que deben promover hoy las escuelas, con la orientación de las autoridades del sector, y proponen otros que consideran sus hijos, así como la forma apropiada de lograrlos. (p. 9).



En síntesis, se entiende, entonces, que la calidad en la gestión educativa está ligada con los parámetros de la excelencia en las distintas etapas e instancias que tiene a su cargo el directivo dentro de un plantel, lo cual está en concordancia con lo señalado con Gento (2002), quien utiliza términos como eficacia y eficiencia para definir esta variable, definición que sirve como punto de referencia en la presente investigación.

### **2.2.2 Compromiso organizacional**

Para Fullan (2012), el compromiso es vocación, es entrega, tiene un sentido valorativo y ético; por lo tanto, tiene efectos positivos sobre la institución, porque dona su talento y genera un beneficio para esta.

El compromiso es parte de la vida de los maestros, puesto que su gran labor es con personas que poseen inteligencia, sentimientos, psique y actitudes, eso genera en el maestro un compromiso con su ser docente, con su vocación de maestro y con la vida de sus estudiantes. Por lo tanto, su ambiente de trabajo es importante para su buena práctica y los recursos que la institución le proporcione será un aporte para generar cambios en su compromiso y con su organización.

Colquitty y Rodell (2007) sostienen que el compromiso organizacional logra cierto sentido de pertenencia que lo adhiere a la organización, generando en la persona una motivación y entusiasmo por hacer bien las cosas.

Asimismo, Villafranca (2010) indica que el trabajador se siente parte de la asociación, por ello, participa y coopera en el bien de su institución. Siente la libertad de dar lo mejor de sí.

Fullan (2012) menciona que el clima laboral es importante para la buena labor del docente; por ello, el directivo a cargo de la institución tiene la gran misión de crear y promover entusiasmo

en su equipo de trabajo; puesto que los miembros pueden dar lo mejor de sí y, de esa manera, puede marcar la diferencia en relación a otras instituciones. Es importante la motivación constante y permanente junto a la práctica de habilidades blandas.

Por otro lado, Córdova (2002) sostiene que la buena práctica del compromiso mantiene a una organización vinculada y compacta; de modo que ninguno de los miembros de una organización trabaje de forma desagregada, sino que todas sus partes y dimensiones estén integradas. Así se llega al concepto de que el éxito de la institución, también es el éxito de quienes la conforman.

Por su parte, Minaya (2014) señala: “El compromiso institucional hace referencia a la fidelidad, a la entrega y al vínculo de los colaboradores con su organización, consiguiendo que las personas se identifiquen, logren sus metas y se comprometan con la organización en la que laboran” (p.22).

Por ello, el integrante de la organización es fiel y verás en su trabajo, responde con coherencia a su vocación de educador y genera vínculos armónicos de clima laboral e institucional, reconociendo a todos como piezas fundamentales en su buena práctica docente.

### **2.2.2.1 Dimensiones del compromiso organizacional**

Meyer y Allen (1991) consideran tres dimensiones diferentes en la conceptualización del término compromiso organizacional.

### **Compromiso afectivo**

Meyer y Allen (1991) postulan que los integrantes de una institución al compartir su diario vivir con los otros, crean vínculos afectivos que, en muchas ocasiones, son su soporte que les ayudan a crecer como personas y maestros. Sin duda, los vínculos afectivos son los más fuertes, puesto que somos personas sexuadas y sociables, y, en este intercambio con los otros, se generan lazos de afecto que ayudan a construir un sentido de pertenencia con la institución.

### **Compromiso de continuidad**

Para Ramos (2005), el compromiso de continuidad se genera cuando el trabajador siente que ha hecho un camino humano y profesional dentro de la institución y se propone mantenerse en ella al considerar que es el trabajo adecuado y que salir de esta sería una gran pérdida. Por ello, el integrante se esfuerza por crecer, instruirse y adherirse a su organización con la finalidad de dar lo mejor de sí y mantenerse dentro de la organización de manera óptima.

En coincidencia con lo antes expuesto, Rivera (2010) sostiene que el tema económico es muy delicado, pues todos poseemos diversas responsabilidades y encargos. Sin embargo, el integrante en muchas ocasiones se somete a diversos trabajos dentro de la institución con la finalidad de que lo vean comprometido y asegure su continuidad.

## **Compromiso normativo**

Acerca de esta dimensión, Betanzos y Paz (2007) el docente siente el compromiso de hacer y dar lo mejor de sí, de cumplir a la norma para permanecer a la institución.

Por lo tanto, se puede deducir que las tres dimensiones representan tres formas diferentes de estar ligado a una organización.

### **2.2.2.2 Importancia del compromiso organizacional**

Para Sauco (2014), un aspecto indispensable constituye poner en práctica la capacitación del personal, ya que el avance exponencial de la tecnología en esta época supera las expectativas de los usuarios. De ser posible, el empleador debería financiar dichas capacitaciones para que pueda contar con un profesional altamente capacitado y a la vanguardia en cuanto a avances de la información.

### **2.2.2.3 Compromiso organizacional en docentes**

Gonzales (1999) indica que la labor que desarrolla el docente en una institución educativa es clave para sentirse motivado con las diversas actividades pedagógicas presentadas como un reto constante, ya que el aula de clases cuenta con un conjunto de estudiantes con diferentes características.

Una actitud positiva frente a la loable labor realizada en un salón de clases es indispensable, porque permitirá transmitirla a los estudiantes que tienen o que comparten el entusiasmo del

docente por aprender nuevos conocimientos para ponerlos en práctica en su vida cotidiana.

Cabe señalar que el docente generalmente se siente realizado por haber logrado motivar e incentivar a sus estudiantes lo cual indica que aquel se siente identificado con la labor desarrollada; por ende, también valora su propio esfuerzo y se siente satisfecho.

Uno de los objetivos anhelados por el docente es formar a un alumno íntegro; es decir, poseedor de una formación sólida en valores, con capacidades frente a los problemas de la sociedad actual y, al mismo tiempo, con pensamiento crítico, capaz de brindar soluciones a diversos problemas planteados.

Por otro lado, para lograr los objetivos planteados es vital concientizar acerca de la labor del docente y lo que esta implica, ya que solo si existe vocación se podrá ejercer la profesión y enfrentar los probables impedimentos presentados en el aula cuando se interactúa con los estudiantes y sus diversos contextos.

El Ministerio de Educación del Perú (2006), en el *Proyecto Educativo Nacional*, afirma que la labor del maestro debe ser bien recompensada, pues constituye la base para que un país salga de la ignorancia y la mediocridad. Es importante la motivación constante para crear un sentido de pertenencia auténtico y permanente.

Finalmente, para esta investigación se tomará como punto de partida la definición de compromiso organizacional que nace desde un enfoque deontológico y de vocación (Fullan, 2012) y se orienta hacia un sentido de adhesión al ente que cobija laboralmente a la persona (Colquitty y Rodell, 2007) y que le brinda la motivación necesaria para desarrollarse profesionalmente y dar su mejor esfuerzo.

## **2.3 Definición de términos básicos**

### **2.3.1 Calidad en la gestión educativa**

Según Gómez y Macedo (2010), es la fuerza que busca en una institución educativa, proveer y sentar las bases de “las estructuras administrativas y pedagógicas que permitan a la comunidad educativa desarrollarse integralmente, responsables y eficaces; y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional, armonizando su proyecto personal con un proyecto colectivo” (p. 41).

### **2.3.2 Compromiso organizacional**

Meyer y Allen (como se citó en Soria, 2019), sostienen al respecto que es “un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla” (p. 49).

### **2.3.3 Docentes**

Entre las muchas definiciones que describen al docente como profesional de la educación, Nieva y Martínez resaltan con una visión socio-constructivista la esencia y compromiso del apostolado:

El docente como sujeto de la educación es un actor principal para la sociedad, transmisor de la cultura que le ha antecedido y propiciador del aprendizaje mediante el proceso educativo, el que, a decir de Vigotsky, debe ser "planificado, organizado y anticipado del desarrollo de los sujetos". Tal formación, exige docentes comprometidos con el proceso pedagógico, implicados en la labor educativa, orientada al desarrollo humano que trasciende el aprendizaje de contenidos y procederes en el orden técnico del futuro desempeño. (p. 16)

### **2.3.4 Institución educativa privada**

El decreto supremo N.º 005-2021-Minedu, la define de la siguiente manera:

Es una instancia de gestión del sistema educativo descentralizado, autorizada para la provisión de servicios educativos de Educación Básica por la autoridad competente del sector educación, su naturaleza y funciones se encuentran establecidos en el artículo 72 de la Ley N° 28044, Ley General de Educación. Se organizan jurídicamente bajo cualquiera de las formas previstas en el derecho común o en el régimen societario, con o sin fin de lucro. (p.11)

### **III. Objetivos**

#### **3.1 Objetivo General**

Determinar la relación entre la calidad en la gestión educativa y el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima.

#### **3.2 Específicos**

E<sub>1</sub>: Determinar la relación entre la dimensión institucional de la gestión educativa y la dimensión afectiva del compromiso organizacional en dos instituciones educativas privadas de Lima.

E<sub>2</sub>: Determinar la relación entre la dimensión institucional de la gestión educativa y la dimensión de continuidad del compromiso organizacional en dos instituciones educativas de Lima

E<sub>3</sub>: Determinar la relación entre la dimensión institucional de la gestión educativa y la dimensión normativa del compromiso organizacional en dos instituciones educativas privadas de Lima.

E<sub>4</sub>: Determinar la relación entre la dimensión administrativa de la gestión educativa y la dimensión afectiva del compromiso organizacional en dos instituciones educativas privadas de Lima.

E<sub>5</sub>: Determinar la relación entre la dimensión administrativa de la gestión educativa y la dimensión de continuidad del compromiso organizacional en dos instituciones educativas privadas de Lima.



E<sub>6</sub>: Determinar la relación entre la dimensión administrativa de la gestión educativa y la dimensión normativa del compromiso organizacional en dos instituciones educativas privadas de Lima.

E<sub>7</sub>: Determinar la relación entre la dimensión pedagógica de la gestión educativa y la dimensión afectiva del compromiso organizacional en dos instituciones educativas privadas de Lima.

E<sub>8</sub>: Determinar la relación entre la dimensión pedagógica de la gestión educativa y la dimensión de continuidad del compromiso organizacional en dos instituciones educativas privadas de Lima.

E<sub>9</sub>: Determinar es la relación entre la dimensión pedagógica de la gestión educativa y la dimensión normativa del compromiso organizacional en dos instituciones educativas privadas de Lima.

E<sub>10</sub>: Determinar la relación entre la dimensión comunitaria de la gestión educativa y la dimensión afectiva del compromiso organizacional en dos instituciones educativas privadas de Lima.

E<sub>11</sub>: Determinar la relación entre la dimensión comunitaria de la gestión educativa y la dimensión de continuidad del compromiso organizacional en dos instituciones educativas privadas de Lima.

E<sub>12</sub>: Determinar la relación entre la dimensión comunitaria de la gestión educativa y la dimensión normativa del compromiso organizacional en dos instituciones educativas privadas de Lima.

## **IV. Hipótesis**

### **4.1 General**

Existe relación directa y significativa entre la calidad en la gestión educativa y el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima.

### **4.2 Específicas**

H<sub>1</sub>: Existe relación directa y significativa entre la dimensión institucional de la calidad en la gestión educativa y la dimensión afectiva del compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima.

H<sub>2</sub>: Existe relación directa y significativa entre la dimensión institucional de la calidad en la gestión educativa y la dimensión de continuidad del compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima.

H<sub>3</sub>: Existe relación directa y significativa entre la dimensión institucional de la calidad en la gestión educativa y la dimensión normativa del compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima.

H<sub>4</sub>: Existe relación directa y significativa entre la dimensión administrativa de la calidad en la gestión educativa y la dimensión afectiva del compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima.

H<sub>5</sub>: Existe relación directa y significativa entre la dimensión administrativa de la calidad en la gestión educativa y la dimensión de continuidad del compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima.

H<sub>6</sub>: Existe relación directa y significativa entre la dimensión administrativa de la calidad en la gestión educativa y la dimensión normativa del compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima.

H<sub>7</sub>: Existe relación directa y significativa entre la dimensión pedagógica de la calidad en la gestión educativa y la dimensión afectiva del compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima.

H<sub>8</sub>: Existe relación directa y significativa entre la dimensión pedagógica de la calidad en la gestión educativa y la dimensión de continuidad del compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima.

H<sub>9</sub>: Existe relación directa y significativa entre la dimensión pedagógica de la calidad en la gestión educativa y la dimensión normativa del compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima.

H<sub>10</sub>: Existe relación directa y significativa entre la dimensión comunitaria de la calidad en la gestión educativa y la dimensión afectiva del compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima.

H<sub>11</sub>: Existe relación directa y significativa entre la dimensión comunitaria de la calidad en la gestión educativa y la dimensión de continuidad del compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima.

H<sub>12</sub>: Existe relación directa y significativa entre la dimensión comunitaria de la calidad en la gestión educativa y la dimensión normativa del compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima.

## V. Método

### 5.1 Tipo de investigación

La presente investigación es básica porque ha estado dirigida a obtener nuevos conocimientos con el objetivo de aumentar la teoría, despreocupándose de las aplicaciones prácticas que puedan derivarse de ella (Salgado-Lévano, 2018). Precisamente este trabajo pretende aportar nuevos conocimientos sobre la calidad en la gestión educativa y el compromiso organizacional.

Asimismo, es una investigación cuantitativa, pues se recolectaron datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La investigación es empírica con metodología cuantitativa. Los constructos examinados son operacionalizados desde las variables e indicadores siguiendo cuidadosamente un proceso secuencial para llegar a la comprobación de las hipótesis mediante técnicas estadísticas (Hernández et al., 2014). Esto se cumple en el sentido de que los datos fueron recolectados dentro de un contexto natural real.

### 5.2 Diseño de investigación

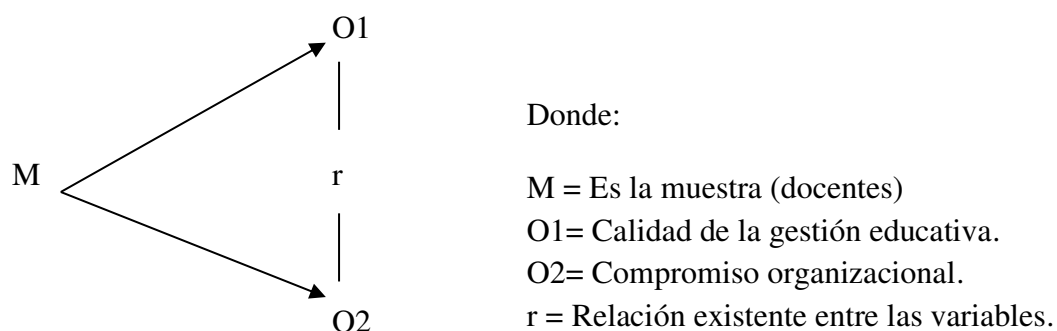
El diseño de investigación es no experimental, definido por Hernández et.al (2014) como “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables [...] Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos como se dan en su contexto natural, para analizarlos” (p. 152).

Por otro lado, este estudio es transversal. Según Liu y Tucker (como se citó en Hernández et.al., 2014) “el diseño de investigación es transeccional o transversal porque se recolectan datos en un solo momento y en un tiempo único” (p.154).

Según Salgado-Lévano (2018) es correlacional porque “no existen variables independientes experimentales susceptibles de ser manipuladas. Abordan la relación entre dos o más variables. No hay selección de grupos equivalentes de participantes” (p. 67).

Se ha utilizado el diseño correlacional no causal, pues solo se está en la búsqueda de establecer relaciones entre las variables sin especificar otras relaciones. Este estudio permitirá establecer la relación entre la calidad en la gestión educativa y el compromiso organizacional en dos instituciones de Lima.

A continuación, se presenta el esquema del diseño correlacional:



*Figura 1:* Esquema del diseño correlacional de Sánchez y Reyes (2015). Pág. 88

### 5.3 Variables

#### Variables atributivas

Las variables atributivas son calidad en la gestión educativa y compromiso organizacional.

Tabla 1

#### *Operacionalización de calidad en la gestión educativa y compromiso organizacional*

<b>Variables</b>	<b>Definición operacional de medida</b>
<b>Calidad en la gestión educativa</b>	Es el puntaje obtenido en el cuestionario de Gestión Educativa, adaptado por el MINEDU (2012) del Manual de Gestión Educativa de la UNESCO, cuyas dimensiones son: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.
<b>Compromiso organizacional</b>	Es el puntaje obtenido en la Escala de compromiso organizacional por Meyer y Allen (1997) adaptada por Villafranca (2010), cuyas dimensiones son: Compromiso afectivo, Compromiso normativo y Compromiso de continuidad.

#### Variables de control

- Rango de edad: de 20 a 60 años
- Sexo: masculino y femenino
- Lugar de nacimiento: Perú y el extranjero
- Estado civil: soltero, casado y conviviente
- Grado de instrucción: bachiller, licenciado y maestro
- Especialidad: inicial, primaria y secundaria
- Colegio de procedencia: colegios 1 y 2
- Condición laboral: contratado y nombrado.

### **Variables controladas**

- Condiciones medio ambientales: El estudio se llevó a cabo dentro del contexto de pandemia global por la que se recurrió al uso de los medios virtuales, desde el ambiente en donde los docentes desarrollaban sus clases remotas.
- Deseabilidad social: Se desarrolló de forma anónima por lo que se deduce que los docentes expresaron respuestas veraces.

## **5.4 Población y muestra**

Para esta investigación fue importante determinar los participantes con quienes se llevó a cabo el estudio. Por tal razón, se delimitó el ámbito de la población y se seleccionó la muestra.

### **5.4.1 Población**

La población estuvo constituida por 100 docentes de dos instituciones privadas de la ciudad de Lima pertenecientes a la UGEL N.º 05 y la N.º 07.

En la institución educativa 1 y 2, presentada en las tablas 2 y 3, se aprecia que la mayor parte de la población está en secundaria, seguida por primaria y la mínima en el nivel inicial. En cuanto al sexo de los participantes, existe un predominio de mujeres en ambas instituciones.



Tabla 2

*Población de estudio 1*

Institución educativa	Nivel	Hombre	Mujer	Población
Institución educativa privada UGEL 05	Inicial	-	8	8
	Primaria	4	12	16
	Secundaria	16	10	26
<b>Total</b>		20	30	50

*Nota:* Información de la IEP.

Tabla 3

*Población de estudio 2*

<b>Institución educativa</b>	<b>Nivel</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Población</b>
<b>Institución educativa privada UGEL 07</b>	Inicial	-	10	10
	Primaria	2	13	15
	Secundaria	20	5	25
<b>Total</b>		22	28	50

*Nota:* Información de la IEP.

### 5.4.2 Muestra

El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia y la muestra quedó conformada por los casos disponibles (Battaglia, como se citó en Hernández et al., 2014). Se tuvo acceso a estos a través de plataformas digitales dentro del contexto de la virtualidad, esto debido a la pandemia.

El proceso de determinación de la muestra se desarrolló en un tiempo establecido de un mes, previa coordinación con los gestores de las instituciones educativas señaladas anteriormente.

Para seleccionar la muestra se tuvieron en cuenta los siguientes criterios:

#### **5.4.2.1 Criterios de inclusión**

- a) Docentes varones y mujeres cuyas edades estén comprendidas entre 20 y 60 años de dos instituciones educativas privadas de la UGEL, ambas en Lima Metropolitana.
- b) Con contratos temporales y nombrados.
- c) Que hayan firmado el consentimiento informado.

#### **5.4.2.2 Criterios de exclusión**

- a) Encontrarse de licencia o vacaciones.

La muestra final de estudio quedó constituida por 80 docentes, como aparece en la tabla 4. Se presentan las frecuencias y porcentajes de la muestra de estudio, según las variables sociodemográficas de los docentes, pudiéndose observar que el rango de edad de mayor frecuencia fue de 31 a 40 años y siendo de menor el de 21 a 30 años. Respecto al sexo, se ha podido apreciar una presencia mayoritaria de docentes mujeres (68,8%) frente al grupo masculino (31,3%). Por otro lado, más del 50 % de encuestados señaló a Lima como su lugar de nacimiento.

En relación con el grado de instrucción, la mayoría evidencia el grado de licenciados. En lo concerniente a la especialidad, se observó que la mayor cantidad de docentes pertenecen al nivel secundario en sus diversas áreas con un 56,2%, mientras que en menor medida se ubican los docentes de inicial con 16,3% y los docentes de primaria con un 27,5%. Los resultados de la muestra también indicaron que la cantidad de docentes encuestados en ambas instituciones es la misma.

Tabla 4

*Distribución porcentual de las variables demográficas de la muestra de docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima (N=80)*

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Rango de Edad</b>		
20 a 30 años	24	30,0
31 a 40 años	36	45,0
41 a 50 años	19	21,3
51 a más años	1	1,3
<b>Sexo</b>		
Masculino	25	31,3
Femenino	55	68,8
<b>Lugar de nacimiento</b>		
Lima	63	78,8
Provincia	16	20,0
Extranjero	1	1,3
<b>Estado civil</b>		
Soltero	51	63,7
Casado	23	28,7
Conviviente	6	7,5
<b>Grado de instrucción</b>		
Bachiller	23	42,0
Licenciado	42	51,8
Maestro	5	6,2
<b>Especialidad</b>		
Inicial	13	16,3
Primaria	22	27,5
Secundaria	45	56,2
<b>Colegio de procedencia</b>		
Colegio 1	40	50,0
Colegio 2	40	50,0
<b>Condición laboral</b>		
Contratado	67	83,8
Nombrado	13	16,3

## **5.5 Instrumentos**

### **5.5.1 Cuestionario de gestión educativa**

El Cuestionario de gestión educativa, adaptado por el Minedu (2012) del *Manual de Gestión Educativa* de la Unesco, fue elaborado con el objetivo de evaluar y apreciar en su escala las características y dimensiones de la gestión educativa en 29 reactivos: la institucional (9 ítems), administrativa (7 ítems), pedagógica (9 ítems) y comunitaria (4 ítems). El sujeto marcará de acuerdo a lo que considere respecto a su institución educativa. En cuanto a la calificación, el instrumento responde a una escala tipo Likert de 5 puntos: (1) Nunca; (2): Casi nunca; (3): A veces; (4): Casi siempre; (5): Siempre. Los niveles y rangos de resultados son: ineficaz: 29-68 puntos; regular: 69-108 puntos; y eficaz: 109-145.

#### **5.5.1.1 Evidencia de validez**

Plasencia y Sánchez (2017) en su estudio referente a la percepción de la gestión educativa y la calidad en los locales escolares públicos de Educación Inicial del distrito de San Juan de Miraflores, señalan que “la validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos y se corrobora con la validación de los instrumentos (Cuestionarios) que presenta resultados favorables en el juicio de expertos” (p.55). validado en el año 2014 y que por unanimidad obtuvo como resultado que era un instrumento válido y se recomendaba su aplicación.

### **5.5.1.1 Evidencia de confiabilidad**

La confiabilidad de este instrumento, elaborado por Plasencia y Sánchez (2017) se encontró con el método de consistencia interna de alfa de Cronbach, y el cual fue de .90 en los 29 elementos. Si se toma en cuenta que, en este tipo de escala, todo resultado debajo de .60 es inaceptable; .60 a .65 es indeseable; entre .65 y .70 es mínimamente aceptable; de .70 a .80 es respetable; de .80 a .90 es buena; y de .90 a 1.00 muy buena (DeVellis, 2012), se llega a la conclusión de que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.

### **5.5.1.2 Evidencia de confiabilidad en la muestra de estudio**

Existen diversos procedimientos empíricos para estimar el coeficiente de confiabilidad de un test, distinguiéndose el método que requieren repetidas aplicaciones y el método que requieren una sola aplicación. En este estudio particular se ha elegido este último y específicamente se hará uso del coeficiente Alpha de Cronbach y el Omega de McDonald.

La eliminación de los ítems se realizó según el índice de Discriminación corregida y cuyo valor no debe ser menor a .20 (Cattell y Kline, 1982).

Un valor aceptable de confiabilidad mediante el coeficiente omega se debe encontrar entre .70 y .90 (Campo-Arias & Oviedo, 2008), aunque en algunas circunstancias pueden aceptarse valores superiores a .65 (Katz, 2006).

Se puede apreciar en la tabla 5, para la escala global del cuestionario de gestión educativa, el alfa de Cronbach fue de .962 y el Omega de McDonald fue muy similar. Con respecto a las dimensiones, los coeficientes alfa y omega superan el valor 0.92, siendo muy elevados. En la

dimensión comunitaria, la confiabilidad fue de 0.780 y en el de Omega 0.801, siendo en ambos altos.

Tabla 5

*Fiabilidad general y por dimensiones del cuestionario de gestión educativa en docentes (N=80)*

	Si el ítem se elimina	
	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald
	A	$\omega$
General	.962	.964
Dimensión institucional	.923	.927
Dimensión administrativa	.921	.925
Dimensión pedagógica	.920	.921
Dimensión comunitaria	.780	.801

Como se observa en la tabla 6, para los ítems de Gestión de la dimensión institucional, el alfa de Cronbach máximo fue de .919 y mínimo de .911; en caso de Omega de McDonald con un coeficiente máximo de .923 y mínimo de .918, siendo elevado

Tabla 6

*Fiabilidad de la dimensión institucional en docentes (N= 80)*

Ítem	Si el ítem se elimina	
	Alfa de Cronbach $\alpha$	Omega de McDonald $\omega$
1. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente del instrumento de gestión institucional MOF (Manual de Organización y Funciones)?	.911	.918
2. ¿Participan los docentes en la elaboración, revisión, reestructuración y aplicación anualmente del instrumento de gestión institucional RI (Reglamento Interno)?	.917	.922
3. ¿Participan los docentes en la elaboración, revisión, y aplicación anualmente de instrumento de gestión institucional PCIE (Proyecto Curricular de Institución Educativa)?	.914	.920
4. ¿Participan los docentes en la elaboración, revisión, y aplicación anualmente del instrumento de gestión institucional PAT (Plan Anual de Trabajo)?	.914	.919
5. ¿Participan los docentes en la elaboración, revisión, y aplicación anualmente del instrumento de gestión institución PEI (Proyecto Educativo Institucional)?	.916	.920
6. ¿La aplicación del instrumento de gestión PAT (Plan Anual de Trabajo), es coherente con los objetivos estratégicos del instrumento de gestión institucional PEI (Proyecto Educativo Institucional)?	.915	.919
7. ¿La aplicación del instrumento de gestión PCIE (Proyecto Curricular de Institución Educativa), es coherente con los objetivos estratégicos del instrumento de gestión institucional PEI (Proyecto Educativo Institucional)?	.916	.918
8. ¿La aplicación del instrumento de gestión RI (Reglamento Interno), es coherente con los objetivos estratégicos del instrumento de gestión institucional PEI (Proyecto Educativo Institucional)?	.918	.922
9. ¿La aplicación del instrumento de gestión MOF (Manual de Organización y Funciones), es coherente con los objetivos estratégicos del instrumento de gestión institucional PEI (Proyecto Educativo Institucional)?	.919	.923

En la tabla 7, se detalla que, para los ítems de Gestión de la dimensión administrativa, el alfa de Cronbach máximo fue de .925 y mínimo de .902; en caso del Omega de McDonald con una puntuación máxima de .928 y mínimo de .908. En general es muy alta para todos los ítems de esta dimensión.

**Tabla 7**  
*Fiabilidad de la dimensión administrativa en docentes (N= 80)*

Ítem	Si el ítem se elimina	
	Alfa de Cronbach A	Omega de McDonald $\omega$
10. ¿Existe un Presupuesto aprobado en el PEI (Proyecto Educativo Institucional) para el presente año en la Institución Educativa?	.925	.928
11. ¿Existe una programación de Tiempo para actividades de los Docentes en el PAT (Plan Anual de Trabajo)?	.907	.915
12. ¿Existe una programación de Tiempo para actividades de los Administrativos en el PAT (Plan Anual de Trabajo)?	.909	.916
13. ¿Existe una programación de Tiempo para actividades del personal de servicio en el PAT (Plan Anual de Trabajo)?	.902	.908
14. ¿La generación de recursos materiales se evidencia y se aplica mediante instrumentos de gestión institucional como el PEI (Proyecto Educativo Institucional)?	.905	.909
15. ¿La generación de recursos económicos se evidencian y se aplica mediante el instrumento de gestión institucional como el PEI (Proyecto Educativo Institucional)?	.905	.911
16. ¿Se ha previsto la generación y administración de recursos propios mediante el instrumento de gestión institucional como el PEI (Proyecto Educativo Institucional)?	.906	.912



En la tabla 8, para los ítems de Gestión de la dimensión pedagógica, el alfa de Cronbach máximo fue de .919 y mínimo de .906; en el caso de Omega de McDonald con un valor máximo de .920 y mínimo de .907, siendo muy elevados.

Tabla 8

*Fiabilidad de la dimensión pedagógica en docentes (N= 80)*

Ítems	Si el ítem se elimina	
	Alfa de Cronbach $\alpha$	Omega de McDonald $\Omega$
17. ¿La planificación del proyecto curricular de la Institución educativa evidencia contenidos de desarrollo local, regional y nacional; y está en función a la planificación del instrumento de gestión PEI (Proyecto Educativo Institucional)?	.912	.913
18. ¿Se capacita continuamente los docentes?	.915	.916
19. ¿Los docentes se desempeñan en su especialidad en la institución educativa?	.919	.920
20. ¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el CAP (Cuadro para Asignación de Personal)?	.917	.918
22. ¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el RI (Reglamento Interno)?	.909	.911
23. ¿La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional del PEI (Proyecto Educativo Institucional)?	.906	.907
24. ¿La planificación de formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional PCIE (Proyecto Curricular de Institución Educativa)?	.906	.907
25. ¿La planificación de formación de los estudiantes, está en función de las actividades propuestas en el instrumento de gestión institucional PAT (Plan Anual de Trabajo)?	.907	.908

En la tabla 9, para los ítems de la dimensión comunitaria, el alfa de Cronbach máximo fue de .856 y mínimo de .638; en el caso de Omega de McDonald obtuvo un valor máximo de .861 y mínimo de .699, siendo muy elevados.

Tabla 9

*Fiabilidad de la dimensión comunitaria en docentes (N= 80)*

Ítem	Si el ítem se elimina	
	Alfa de Cronbach $\alpha$	Omega de McDonald $\omega$
26. ¿Se cuenta con un padrón actualizado de Padres de Familia de la Institución Educativa?	.856	.861
27. ¿Se cuenta con relación de Programas de Responsabilidad Social?	.644	.725
28. ¿Se han establecido coordinaciones de Apoyo con Instituciones Públicas de la localidad?	.638	.699
29. ¿Se han establecido coordinaciones o Redes de Apoyo con Instituciones Privadas de la localidad?	.712	.756

### **5.5.2 Escala de compromiso organizacional**

La escala de compromiso organizacional fue diseñada originalmente por Meyer y Allen (1991) y presentada como una escala de autoevaluación siguiendo el diseño multidimensional del compromiso organizativo, con el objetivo de identificar el grado de compromiso organizacional de los docentes en una institución educativa. La prueba considera tres componentes, fue construida tomando como base 18 reactivos, los cuales están clasificados de la siguiente manera: 6 reactivos en función del compromiso afectivo, 6 reactivos con relación al compromiso de continuidad y otros 6 relacionados con el compromiso normativo. En relación con la calificación, el instrumento responde a una escala tipo Likert de 5 puntos, las opciones de respuestas son las siguientes: (1): En total desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): En total de acuerdo. En cuanto a la puntuación total esta se obtuvo de la sumatoria de los puntajes parciales de cada una de las dimensiones, a mayor puntaje mayor compromiso organizacional, en el mismo sentido se da en cada dimensión.

#### **5.5.2.1 Evidencia de validez**

Se aplicó la Escala en docentes de instituciones educativas de la región Callao por Villafranca (como se citó en Soria, 2019). La validez de contenido fue examinada mediante juicio de ocho expertos para determinar si los ítems representaban el constructo evaluado, que arrojó un coeficiente *V* de Aiken de .99, siendo significativo al .01.

Además, los mencionados autores, en cuanto a la validez del instrumento sostiene lo siguiente:

Los resultados señalaron que los tres componentes: compromiso afectivo, compromiso de

continuidad y compromiso normativo, obtuvieron valores de validez entre .96 y 1.00. Con lo cual se puede afirmar que las dimensiones miden lo que pretenden medir. En la evidencia de fiabilidad realizada por Villafranca (2010), utilizó el método de consistencia interna de alfa de Cronbach a sus 18 elementos. Este arrojó un valor de .822, lo cual indica que la Escala de compromiso organizacional presenta una buena consistencia. (p. 57).

#### **5.5.2.2 Evidencia de fiabilidad en la muestra de estudio**

Se puede apreciar en la tabla 10, para la escala general de compromiso organizacional que el alfa de Cronbach fue de .575 y el Omega de McDonald fue de .628, Con respecto a las dimensiones, el coeficiente Alpha más elevado fue para la dimensión afectiva siendo su valor 0.76, obteniendo resultados similares con el Omega de McDonald. Los más bajos coeficientes se dieron en la dimensión normativa. Según Rosenthal (como se citó en García, 2005), para propósitos de investigación el mínimo aceptable de confiabilidad es .50.

Tabla 10

*Fiabilidad general y por dimensiones de la escala de compromiso organizacional en docentes (N=80)*

	Si el ítem se elimina	
	$\alpha$	$\omega$
General	.575	.628
Dimensión afectiva	.767	.782
Dimensión continuidad	.690	.698
Dimensión normativa	.468	.559

Se observa en la tabla 11, para los ítems de la dimensión afectiva del compromiso organizacional. Los coeficientes Alpha si el ítem se elimina considerando los valores positivos oscilan entre .720 y .788 y en el Omega todos los coeficientes son positivos, el más bajo fue de .714.

Tabla 11

*Fiabilidad de la dimensión afectiva en docentes (N=80)*

Ítems	Si el ítem se elimina	
	$\alpha$	$\omega$
1. Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución educativa.	.788	.800
2. Realmente siento como propios los problemas de la institución educativa.	.759	.780
3. No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución educativa. *	-.703	.714
4. No me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa. *	-.707	.722
5. No me siento integrado plenamente a mi institución educativa. *	-.708	.728
6. Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.	.720	.747

*Nota:* \* Ítem inverso.

En la tabla 12, se visualiza que para los ítems de la dimensión continuidad del compromiso organizacional, el alfa de Cronbach máximo fue de .709 y el mínimo de .582; en el caso del Omega de McDonald, se muestra un coeficiente máximo de .713 y mínimo de .596.

Tabla 12

*Fiabilidad de la dimensión continuidad en docentes (N=80)*

Ítems	Si el ítem se elimina	
	$\alpha$	$\omega$
7. Hoy permanecer en esta institución educativa, es cuestión tanto de necesidad como de deseo.	.709	.713
8. Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.	.582	.596
9. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos.	.639	.652
10. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de esta institución educativa.	.630	.642
11. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	.666	.684
12. Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución educativa, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	.655	.670

Como aparece en la tabla 13, para los ítems de la dimensión normativa del compromiso organizacional, el alfa de Cronbach máximo fue de .518; en caso del Omega de McDonald obtuvo un coeficiente máximo máxima de .651 y mínimo de .253.

Tabla 13

*Fiabilidad de la dimensión normativa en docentes (N=80)*

Ítems	Si el ítem se elimina	
	$\alpha$	$\omega$
13. No siento obligación alguna de permanecer en esta institución educativa. *	-.236	.651
14. Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución educativa ahora.	.385	.330
15. Me sentiría culpable si dejara mi institución educativa ahora.	.446	.282
16. Esta institución educativa se merece toda mi lealtad.	.170	.455
17. No abandonaré mi institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	.518	.253
18. Estoy en deuda con mi institución educativa.	.246	.416

*Nota:* \* Ítem inverso.

## 5.6 Procedimiento

### 5.6.1 Coordinaciones previas

Antes de realizar la aplicación del instrumento, se coordinó previamente con los directores, presentándoles el objetivo del proyecto y los beneficios que obtendría la institución a partir de los resultados. Por ello, se hizo entrega de la carta de autorización para tener acceso a la muestra mostrado en el apéndice A. Finalmente, se coordinó el lugar, la hora y fecha para el recojo de los datos.



### **5.6.2 Presentación**

La presentación vía correo electrónico se inicia así:

“Buenos días, somos Pamela Carranza y Walther Ramos y estamos realizando una investigación con la finalidad de encontrar la relación entre la calidad de la gestión educativa y el compromiso organizacional que existe en su institución educativa, por lo que solicitamos su colaboración para dicho proyecto”.

### **5.6.3 Aplicación del consentimiento informado**

En cuanto a los contactos con las instituciones educativas y la presentación de invitaciones a participar proporcionadas por la universidad, en un contexto de pandemia global por la COVID-19, que significó la suspensión de las clases presenciales, estos se realizaron de manera virtual a través de correos electrónicos y llamadas telefónicas para las coordinaciones con los directivos de estas instituciones. Se les indicó que la participación de los maestros es anónima y los datos fueron manejados de modo estrictamente confidencial.

### **5.6.4 Condiciones de aplicación**

Respecto a las condiciones de aplicación de los instrumentos, la herramienta mencionada (*Google Forms*) posee las características adecuadas y amigables para que la resolución del cuestionario y la escala por parte de los sujetos de la población sea eficaz.

Al finalizar el desarrollo de los instrumentos, se generó un mensaje de agradecimiento al

participante y se remitieron automáticamente al correo electrónico de los investigadores, con la finalidad de mantener un orden y llevar un registro adecuado.

## VI. Resultados

En este capítulo se presentan los resultados, los mismos que fueron procesados, utilizando el software estadístico IBM-SPSS, versión 25. Los hallazgos se encuentran organizados en base a los análisis descriptivos e inferenciales de las variables.

### 6.1. Análisis descriptivos de las variables

En la tabla 14, se presentan los resultados descriptivos de la variable calidad en la gestión educativa y sus dimensiones. Se puede apreciar que la media para la dimensión institucional fue de 32.3 y su desviación estándar 7.51; así mismo, se presentan las medias para las dimensiones administrativa, pedagógica y comunitaria: para la administrativa 24.4; la pedagógica 34.6 y la comunitaria 13.1.

Tabla 14

*Resultados descriptivos por dimensiones de la Calidad en la gestión educativa*

	Institucional	Administrativa	Pedagógica	Comunitaria	Total Gestión Educativa
Media	32.3	24.4	34.6	13.1	104
Desviación Estándar	7.51	6.66	6.98	3.45	21.6
Mínimo	9.00	7.00	12.0	4.00	32.0
Máximo	45.0	35.0	45.0	20.0	145

Por otro lado, en la tabla 15, se presentan los resultados descriptivos de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones. La media para la dimensión afectiva fue 17.1 y su desviación estándar 2.38; así mismo, se presentan las medias para las dimensiones de continuidad

y normativa: la primera obtuvo 17.7 y la segunda 19.1.

Tabla 15

*Resultados descriptivos por dimensiones del compromiso organizacional*

	Afectiva	Continuidad	Normativa	Total Compromiso organizacional
Media	17.1	17.7	19.1	53.9
Desviación Estándar	2.38	3.73	2.99	6.05
Mínimo	10.0	6.00	10.0	42.0
Máximo	23.0	27.0	25.0	72.0

## 6.2 Prueba de normalidad

Para establecer la distribución de los datos obtenidos se realizó la prueba de normalidad, se empleó el estadígrafo Kolmogorov-Smirnov pues la muestra era mayor a 30. Se partió de la hipótesis nula que los puntajes totales y parciales alcanzados en las variables calidad en la gestión educativa y compromiso organizacional y sus dimensiones se distribuían normalmente. En la tabla 16, referida a calidad en la gestión educativa, se aprecia que se retiene la hipótesis nula, la distribución es normal, en los puntajes totales de las dimensiones institucional, pedagógica y comunitaria, así como en la puntuación total.

En cambio, se rechaza la hipótesis nula; es decir, la distribución no es normal, en el puntaje total de la dimensión administrativa. Por otro lado, en la tabla 17, del compromiso organizacional, la distribución es normal en los puntajes totales de la dimensión de continuidad, así como en la puntuación total de la variable compromiso organizacional. Mientras que se rechaza la hipótesis

nula; es decir, la distribución no es normal en el puntaje total de las dimensiones afectiva y normativa.

Tabla 16

*Pruebas de normalidad de la variable calidad en la gestión educativa y sus dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Puntaje total de la dimensión Institucional	,078	80	,200*
Puntaje total de la dimensión Administrativa	,105	80	,028
Puntaje total de la dimensión Pedagógica	,074	80	,200*
Puntaje total de la dimensión Comunitaria	,086	80	,200*
Puntaje total variable Gestión educativa	,084	80	,200*

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

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Tabla 17

*Pruebas de normalidad la variable compromiso organizacional y sus dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Puntaje total de la dimensión Afectiva	,169	80	,000
Puntaje total de la dimensión Continuidad	,072	80	,200*
Puntaje total de la dimensión Normativa	,143	80	,000
Puntaje total variable Compromiso organizacional	,066	80	,200*

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

a. Corrección de significación de Lilliefors.

### 6.3. Contrastación de hipótesis

Para la interpretación de la hipótesis correlacional se emplearon los índices del tamaño del efecto según Hernández et al. (2014). De acuerdo con su criterio, un valor  $r$  mayor a .25 es considerado positivo y débil.

#### 6.3.1. Contrastación de hipótesis general

La hipótesis general plantea que existe relación directa y significativa entre la calidad en la gestión educativa y el compromiso organizacional de dos instituciones educativas privadas de Lima. Esto se puede observar en la tabla 18, que muestra los resultados de la relación entre las variables cuya distribución ha sido normal para ambos casos, por lo que se decidió por la correlación de Pearson, y se evidencia que existe relación altamente significativa ( $p < .001$ ); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. El valor de  $r = .371$  ( $p < .001$ ), indica que la relación es positiva y débil (Hernández et al., 2014).

Tabla 18

*Correlación de Pearson y varianza explicada entre calidad en la gestión educativa y compromiso organizacional en docentes (N=80)*

Variables	Compromiso organizacional	Sig.
	$r$	
Gestión educativa	.371***	.004

Nota: \*\*\*  $p < .001$

### 6.3.2. Contrastación de hipótesis específicas

Con respecto a las hipótesis específicas, se presenta el coeficiente de correlación que indica el grado de correlación entre las dimensiones de la calidad en la gestión educativa y las dimensiones del compromiso organizacional.

#### Contrastación de hipótesis específica 1

En la tabla 19, se aprecia una correlación de Spearman de .25 significativa al cinco por ciento. Se corrobora la hipótesis H<sub>1</sub> que existe relación directa y significativa entre la dimensión institucional de la variable calidad en la gestión educativa y la dimensión afectiva de la variable compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima, pero el tamaño del efecto es pequeño.

Tabla 19

*Correlación de Spearman entre las dimensiones institucional y afectiva*

Dimensiones	Afectiva	Sig.
	<i>r</i>	
Institucional	.25 *	.025

*Nota:* \*  $p < .05$ .

### Contrastación de hipótesis específica 2

En la tabla 20, se observa una correlación de Pearson ( $r$ ) de .143 no significativa. Por lo tanto, se concluye que no hay relación entre la dimensión institucional de la variable calidad en la gestión educativa y la dimensión continuidad de la variable compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima.

Tabla 20

*Correlación de Pearson entre las dimensiones institucional y continuidad*

<b>Dimensiones</b>	<b>Continuidad</b>	<b>Sig.</b>
	<i>r</i>	
Institucional	.143	.359

### Contrastación de hipótesis específica 3

En la tabla 21, se ve una correlación de Spearman de .135 significativa pero baja. No se corrobora la hipótesis H<sub>3</sub>, por lo tanto, no existe relación directa y significativa entre la dimensión institucional de la variable calidad en la gestión educativa y la dimensión normativa de la variable compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima.



Tabla 21

*Correlación de Spearman entre las dimensiones institucional y normativa*

Dimensiones	Normativa	Sig.
	<i>r</i>	
Institucional	.135	.234

#### **Contrastación de hipótesis específica 4**

En la tabla 22, se muestra una correlación de Spearman de .238 significativa al .05. Se corrobora la hipótesis H<sub>4</sub>, que existe relación directa y significativa entre la dimensión administrativa de la variable calidad en la gestión educativa y la dimensión afectiva de la variable compromiso organizacional en dos instituciones educativas privadas de Lima, pero el tamaño del efecto es pequeño.

Tabla 22

*Correlación de Spearman entre las dimensiones administrativa y afectiva*

Dimensiones	Afectiva	Sig.
	<i>R</i>	
Administrativa	.238*	.034

Nota: \*  $p < .05$ .

### Contrastación de hipótesis específica 5

En la tabla 23, se aprecia una correlación de Spearman de .116 no significativa. No se corrobora la hipótesis H<sub>5</sub>, es decir no existe relación directa y significativa entre la dimensión administrativa de la variable calidad en la gestión educativa y la dimensión continuidad de la variable compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima.

Tabla 23

*Correlación de Spearman entre las dimensiones administrativa y continuidad en docentes (N=80)*

Dimensiones	Continuidad	Sig.
	<i>R</i>	
Administrativa	.116	.304

### Contrastación de hipótesis específica 6

En la tabla 24, se presenta una correlación de Spearman de .251 significativa ( $p < .05$ ). Se corrobora la hipótesis H<sub>6</sub>, que existe relación directa y significativa entre la dimensión administrativa de la variable calidad en la gestión educativa y la dimensión normativa de la variable compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima, pero el tamaño del efecto es pequeño.

Tabla 24

*Correlación de Spearman entre las dimensiones administrativa y normativa en docentes (N=80)*

Dimensiones	Normativa	Sig.
	<i>r</i>	
Administrativa	.251*	.025

Nota: \*  $p < .05$ .

### **Contrastación de hipótesis específica 7**

La tabla 25 muestra una correlación de Spearman de .372 ( $p < .001$ ). Se corrobora la hipótesis H<sub>7</sub>, que existe relación directa y significativa entre la dimensión pedagógica de la variable calidad en la gestión educativa y la dimensión afectiva de la variable compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima, pero el tamaño del efecto es pequeño.

Tabla 25

*Correlación de Spearman entre las dimensiones pedagógica y afectiva en docentes (N=80)*

Dimensiones	Afectiva	Sig.
	<i>r</i>	
Pedagógica	.372***	.001

Nota: \*\*\*  $p < .001$ .

### Contrastación de hipótesis específica 8

En la tabla 26, se aprecia una correlación de Pearson de .210 significativa ( $p < .05$ ). Se corrobora la hipótesis H<sub>8</sub>, que existe relación directa y significativa entre la dimensión pedagógica de la variable calidad en la gestión educativa y la dimensión continuidad de la variable compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima, pero el tamaño del efecto es pequeño.

Tabla 26

*Correlación de Pearson entre las dimensiones pedagógica y continuidad en docentes (N=80)*

Dimensiones	Continuidad	Sig.
	<i>R</i>	
Pedagógica	.210*	.061

*Nota:* \*  $p < .05$ .

### Contrastación de hipótesis específica 9

En la tabla 27, se aprecia una correlación de Spearman de .237 significativa ( $p < .05$ ). Se corrobora la hipótesis H<sub>9</sub>, que existe relación directa y significativa entre la dimensión pedagógica de la variable calidad en la gestión educativa y la dimensión normativa de la variable compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima, pero el tamaño del efecto es pequeño.

Tabla 27

*Correlación de Spearman entre las dimensiones pedagógica y normativa en docentes (N=80)*

Dimensiones	Normativa	Sig.
	<i>r</i>	
Pedagógica	.237*	.034

Nota: \*  $p < .05$ .

### Contrastación de hipótesis específica 10

En la tabla 28, se observa una correlación de Spearman de .417 significativa ( $p < .001$ ). Se corrobora la hipótesis  $H_{10}$ , que existe relación directa y significativa entre la dimensión comunitaria de la variable calidad en la gestión educativa y la dimensión afectiva de la variable compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima, pero el tamaño del efecto es pequeño.

Tabla 28

*Correlación de Spearman entre las dimensiones comunitaria y afectiva en docentes (N=80)*

Dimensiones	Afectiva	Sig.
	<i>r</i>	
Comunitaria	.417***	.000

Nota: \*\*\*  $p < .001$ .

### Contrastación de hipótesis específica 11

En la tabla 29, se presenta una correlación de Pearson de .304 significativa ( $p < .01$ ). Se corrobora la hipótesis  $H_{11}$ , que existe relación directa y significativa entre la dimensión comunitaria de la variable calidad en la gestión educativa y la dimensión continuidad de la variable compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas privadas de Lima, pero el tamaño del efecto es pequeño.

Tabla 29

*Correlación de Pearson entre las dimensiones comunitaria y continuidad en docentes (N=80)*

Dimensiones	Continuidad	Sig.
	<i>r</i>	
Comunitaria	.304**	.012

Nota: \*\*  $p < .01$ .

### Contrastación de hipótesis específica 12

En la tabla 30, se ve una correlación de Spearman de .203 no significativa. Se rechaza la hipótesis  $H_{12}$ , es decir, no existe relación directa y significativa entre la dimensión comunitaria de la variable calidad en la gestión educativa y la dimensión normativa de la variable compromiso organizacional en dos instituciones educativas privadas de Lima, pero el tamaño del efecto es pequeño.

Tabla 30

*Correlación de Spearman entre las dimensiones comunitaria y normativa en docentes (N=80)*

Dimensiones	Normativa	Sig.
	<i>r</i>	
Comunitaria	.203	.071

## VII. Discusión

La presente investigación se ha desarrollado en un contexto de altibajos en la economía peruana debido a factores políticos en el manejo del Estado y a la crisis global de los últimos dos años, los cuales repercuten en la estabilidad y en el clima laboral general. En el plano educativo, durante las últimas dos décadas, los gobiernos de turno han continuado una línea de trabajo orientada al mejoramiento de la calidad educativa y las condiciones laborales de los docentes. En paralelo, frente a una mejora salarial y de estabilidad magisterial estatal, el sector privado ha debido mantenerse competitivo en los aspectos antes descritos. Por esa razón, ha sido muy importante conocer esta realidad, siendo el objetivo de esta investigación establecer la relación entre la calidad en la gestión educativa y el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones privadas de la capital; asimismo, comprender las relaciones entre las dimensiones de ambas variables.

En dicho contexto se ha encontrado que existe una relación estadísticamente positiva entre ambas variables; es decir, a mayor calidad en la gestión educativa, habrá mayor compromiso organizacional. Esta relación positiva puede encontrar algunas explicaciones: los gestores educativos privados han entendido que las prácticas de mejoramiento en la calidad e inversión en recursos humanos influyen en la retención del personal y en el desarrollo de un buen clima laboral; además, las nuevas políticas educativas y laborales implementadas por el Estado, que incluyen supervisiones, visitas inopinadas y monitoreos constantes, conllevan a que las instituciones educativas privadas mantengan coherencia con los servicios que ofrecen aún, en un contexto de pandemia global y crisis generalizada, habiéndose estrechado los lazos de fraternidad entre los gestores y quienes conforman la comunidad educativa. Esta idea es coherente con lo expresado por Gómez y Macedo (2010), respecto a que la actitud de los gestores y directivos frente a la



misión que poseen, reflejados en la buena práctica y desarrollo de su gestión repercute en la motivación para que los docentes desarrollen un favorable compromiso con la escuela.

Asimismo, la hipótesis general de esta investigación coincide con los hallazgos de Cárdenas (2015), quien desarrolló una investigación con docentes de la Universidad Agraria La Molina utilizando las mismas variables de este estudio, aunque enfocándose en el factor estratégico de la gestión educativa. Si bien sus resultados demuestran debilidad entre dimensiones, acepta su hipótesis general y concluye con la idea de que el compromiso organizacional está relacionado con el trabajo, el gusto y el orgullo institucional (p. 99). Esto guarda coherencia con los resultados hallados en esta investigación, pues si bien se han rechazado algunas de las hipótesis, ninguna de estas incluía a la dimensión afectiva.

Otra coincidencia importante, si bien en una muestra diferente, pero con instrumentos similares al presente estudio, es el trabajo de Saldívar (2017), quien relacionó la gestión educativa y el compromiso organizacional en los docentes de un centro de educación técnico productiva de Lima, encontrando una relación directa y significativamente alta.

Ambos trabajos, no obstante haberse realizado en el plano de la educación pública, arrojan luces importantes acerca de la relación entre las dimensiones tanto de la gestión como del compromiso, sobre todo por estar enmarcado en el campo pedagógico, el cual, de por sí, engloba normativamente tanto al sector público como al privado.

Por otro lado, el presente estudio aplicado en docentes de dos instituciones educativas particulares, obtiene resultados coherentes con estudios similares desarrollados con al menos uno de los constructos utilizados en este trabajo: en calidad en la gestión, los de Cortijo (2020) y Yábar (2013); mientras que en compromiso organizacional los de Rivera (2010) y Bazán y Kong (2021).

Respecto a la gestión educativa, Yábar (2013) investigó su relación con la práctica docente

en una IEP de Lima y llegó a la conclusión de que esta genera apego emotivo o afectivo. También Cortijo (2020), al relacionar la gestión educativa con el desempeño docente en una institución educativa privada, concluye con una relación altamente significativa. El primero guarda coincidencia con esta investigación, que obtuvo valores también óptimos al correlacionar la variable calidad en la gestión con dimensiones del compromiso como la afectiva, la cual resalta la importancia de esta última en la adhesión que se genera hacia la institución educativa. La segunda se mostró coherente con los resultados de este trabajo en el sentido de que el desempeño docente, analizado desde la dimensión pedagógica de la calidad en la gestión, influye en el compromiso del docente.

En coincidencia con los resultados hallados por Cortijo (2020), en el presente estudio han sido aceptadas todas las hipótesis que incluían a la dimensión pedagógica relacionadas con las del compromiso organizacional, lo cual es un indicador de que este factor juega un papel importante en la generación de vínculos entre la institución y los docentes que la conforman.

Ramírez (2010) investigó la relación entre la gestión educativa y la deserción escolar del nivel primario de una institución educativa pública explicando que la primera variable influye en la deserción escolar, lo cual, a pesar de no ser nuestro campo de estudio, puede ser un indicador de buena o mala gestión.

En cuanto al compromiso organizacional, Bazán y Kong (2021) hallaron una relación directa y significativa entre esta variable y el clima organizacional en una institución educativa privada y, además, obtienen resultados significativos con la dimensión afectiva. Por otro lado, Rivera (2010) buscó relacionar el compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada con variables demográficas y entre sus conclusiones coincidentes con este trabajo se encuentra que el grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son

actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo. En cuanto a este estudio, el aspecto normativo relacionado con las dimensiones administrativa y pedagógica de la calidad de la gestión se relacionan de manera directa y significativa. Esto se explica en cuanto a que los vínculos entre el maestro con sus estudiantes y la escuela tienden a hacerse más fuerte con el paso del tiempo, a la par que se experimenta un crecimiento personal y profesional (Meyer y Allen, 1991).

Se debe resaltar, precisamente, que estas dimensiones son señaladas en otros estudios como el de Villafranca (2010) en el Perú, donde sus resultados mostraron una correlación positiva pero débil entre el clima institucional y el componente afectivo del compromiso, en docentes de educación inicial. En Venezuela, Flores (2014) señala que el compromiso normativo está levemente presente en los docentes universitarios, explicado en que el empleado asume que tiene obligación a ser leal, lo que marca un sentimiento de obligación moral e influye en la dimensión de continuidad.

También se mantiene coherencia respecto a las dimensiones del compromiso organizacional, aunque fuera del ámbito privado, con trabajos como el de Soria (2019), quien relaciona la variable de estudio con la motivación laboral en docentes de tres instituciones educativas por convenio del San Juan De Lurigancho. La correlación encontrada es muy cercana al resultado de esta investigación, además de concluir que el compromiso es asumido por el docente como una fortaleza y un reto para realizar mejor su labor educativa.

Dentro de las limitaciones de este estudio se pueden considerar, en primer lugar, que se esperó una mayor participación en las respuestas de los docentes a la encuesta online, situación que pudo ser afectada por el escenario de la pandemia, ya que los participantes se hallaban muy ocupados en un contexto de clases virtuales y en cursos de capacitación de enseñanza virtual. En

segundo lugar, en algunos casos, se encontraban perjudicados económicamente por la disminución en sus remuneraciones normales.

Esta investigación reviste de importancia en tanto que aporta y complementa significativamente a los hallazgos de los estudios previos referentes a las dimensiones de la calidad en la gestión educativa y el compromiso organizacional; además, estudios futuros encontrarán en este trabajo indicadores importantes en los resultados de las correlaciones entre dimensiones de ambas variables en dos colegios particulares de Lima Metropolitana.

Finalmente, se advierte en los resultados de este trabajo coherencia con lo establecido por el Ministerio de Educación del Perú, en cuanto a que docentes bien preparados e identificados con su institución, constituyen una herramienta fundamental para alcanzar adecuados estándares los cuales llegarán a ser “un referente de calidad y una herramienta de gestión que se ofrece a las instituciones educativas para mejorar su labor y al ciudadano para exigir su derecho de una educación de calidad” (Sineace, 2016, p. 9)

## VIII. Conclusiones

1. Existe relación directa y significativa entre la calidad en la gestión educativa y el compromiso organizacional de dos instituciones educativas privadas de Lima.
2. Existe relación directa y significativa entre la dimensión institucional de la calidad en la gestión educativa y la dimensión afectiva del compromiso organizacional en dos instituciones educativas privadas de Lima.
3. No existe relación directa y significativa entre la dimensión institucional de la calidad en la gestión educativa y la dimensión de continuidad del compromiso organizacional en dos instituciones educativas privadas de Lima.
4. No existe relación directa y significativa entre la dimensión institucional de la calidad en la gestión educativa y la dimensión normativa del compromiso organizacional en dos instituciones educativas privadas de Lima.
5. Existe relación directa y significativa entre la dimensión administrativa de la calidad en la gestión educativa y la dimensión afectiva del compromiso organizacional en dos instituciones educativas privadas de Lima.
6. No existe relación directa y significativa entre la dimensión administrativa de la calidad en la gestión educativa y la dimensión de continuidad del compromiso organizacional en dos instituciones educativas privadas de Lima.
7. Existe relación directa y significativa entre la dimensión administrativa de la calidad en la gestión educativa y la dimensión normativa del compromiso organizacional en dos instituciones educativas privadas de Lima.
8. Existe relación directa y significativa entre la dimensión pedagógica de la calidad en la gestión educativa y la dimensión afectiva del compromiso organizacional en dos

instituciones educativas privadas de Lima.

9. Existe relación directa y significativa entre la dimensión pedagógica de la calidad en la gestión educativa y la dimensión de continuidad del compromiso organizacional en dos instituciones educativas privadas de Lima.
10. Existe relación directa y significativa entre la dimensión pedagógica de la calidad en la gestión educativa y la dimensión normativa del compromiso organizacional en dos instituciones educativas privadas de Lima.
11. Existe relación directa y significativa entre la dimensión comunitaria de la calidad en la gestión educativa y la dimensión afectiva del compromiso organizacional en dos instituciones educativas privadas de Lima.
12. Existe relación directa y significativa entre la dimensión comunitaria de la calidad en la gestión educativa y la dimensión de continuidad del compromiso organizacional en dos instituciones educativas privadas de Lima.
13. No existe relación directa y significativa entre la dimensión comunitaria de la calidad en la gestión educativa y la dimensión normativa del compromiso organizacional en dos instituciones educativas privadas de Lima.

## **IX. Recomendaciones**

1. Realizar investigaciones en otras instituciones educativas para obtener mayor información entre la calidad de la gestión educativa y el compromiso organizacional.
2. Dar a conocer, a los directivos o gestores, la relación significativa que existe entre las variables calidad de la gestión educativa y el compromiso organizacional, con la finalidad de contribuir en la elaboración de estrategias que fortalezcan el desarrollo de estas en sus respectivas comunidades educativas y así lograr su desarrollo óptimo.
3. Utilizar los resultados obtenidos en esta investigación para proponer programas de capacitación que detallen la relevancia de la calidad de la gestión educativa y el compromiso organizacional en los docentes de ambas instituciones.
4. Analizar las variables estudiadas desde la perspectiva de un diseño correlacional en muestras diferentes, y así compartir los resultados de las mismas para constatar si existe similitud o contrastes opuestos para futuras investigaciones.
5. Emplear los hallazgos de esta investigación con el fin de que los gestores puedan desarrollar propuestas innovadoras para mejorar y afianzar el conocimiento sobre la gestión educativa y el compromiso organizacional en sus instituciones.
6. El cuestionario de gestión educativa y la escala de compromiso organizacional, utilizados en el presente estudio, se constituyen en una herramienta de tipo descriptiva a través de cuestionario y escala, siendo aportes a futuras investigaciones, por ello se propone continuar estudiando dichas variables con sus respectivas dimensiones, ampliando su aplicación en poblaciones diversas de docentes de nuestro país que laboren en los diversos ciclos del sistema educativo.

## Referencias

Alvarado, O. (2006). *Gestión Educativa - Enfoques y procesos*. Lima, Perú: Fondo de Desarrollo Editorial.

Arrascue, J. y Segura, E. (2016). *Gestión de calidad y su influencia en la satisfacción del cliente en la clínica de fertilidad del norte "Clinifer" Chiclayo 2015* (Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú). Recuperado de:  
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2283/Tesis%20de%20Arrascue%20Delgado%20y%20Segura%20Cardozo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ayuso, J. (2006). *Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout*. Revista Iberoamericana de Educación, 39(3), 1-15. Vol. 39 Núm. 3 (2006): Número especial. Lima, Perú. Recuperado de: <https://doi.org/10.35362/rie3932575>

Bazán, J. y Kong, L. (2021). *Clima organizacional y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa privada*. (Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat. Lima, Perú).

Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215. Murcia, España. Recuperado de: [http://www.um.es/analesps/v23/v23\\_2/0523\\_2.pdf](http://www.um.es/analesps/v23/v23_2/0523_2.pdf)

Campo-Arias, A. y Oviedo, H. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. Bogotá, Colombia. *Rev. Salud Pública*, 10(5), 831-839.

Casassus, J. (2000). *Gestión y administración de la educación*. Quindío, Colombia: Pearson Educación.

Cárdenas, H. (2015). *Relación entre la gestión educativa estratégica y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de economía y planificación de la Universidad*



*Nacional Agraria La Molina* (Tesis de maestría, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú). Recuperado de: <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1055>

Cattell, R. y Kline, P. (1982). *El análisis científico de la personalidad y la motivación*. Madrid: Pirámide.

Chiang, M., Núñez, A. Martín, M. y Salazar, C. (2010). *Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: un análisis de género y edad*. (Tesis de maestría, Universidad de Bio Bio, Chile). Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/50285833\\_Compromiso\\_del\\_Trabajador\\_hacia\\_su\\_Organizacion\\_y\\_la\\_relacion\\_con\\_el\\_Clima\\_Organizacional\\_Un\\_Analisis\\_de\\_Genero\\_y\\_Edad](https://www.researchgate.net/publication/50285833_Compromiso_del_Trabajador_hacia_su_Organizacion_y_la_relacion_con_el_Clima_Organizacional_Un_Analisis_de_Genero_y_Edad)

Chirinos, D. y Vela, J. (2017). *Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de lima metropolitana* (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú). Recuperado de: [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2856/1/2017\\_Chirinos\\_Compromiso-organizacional-en-colaboradores.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2856/1/2017_Chirinos_Compromiso-organizacional-en-colaboradores.pdf)

Crespo, C. (2016). *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.* (Tesis de maestría, Universidad Autónoma San Luis de Potosí. Bolivia. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/3742>

Colquitt, J. y Rodell, J. (2007). Justice, trust, and trustworthiness: a longitudinal analysis integrating three theoretical perspectives. *Academy of Management Journal*, 54(6), 1183–1206. Recuperado de: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.705.8315&rep=rep1&type=pdf>

Córdova, C. (2002). *Compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal* (Tesis de licenciatura, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela). Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ4704.PDF>

Cortez, R., Holguín, L. y García, E. (2018). *Estilos de liderazgo de los directores y calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de educación secundaria*. (Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat, Lima, Perú). Recuperado de:  
<http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/529>

Cortijo, R. (2020). *Gestión Educativa y Desempeño Docente de la Institución Educativa Privada Benjamín Carson de Florencia de Mora, Trujillo 2020* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú). Recuperado de:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47960>

Decreto Supremo N.º 005-2021-Minedu. (26 de febrero de 2021). Normas Legales, Separata especial. *Decreto supremo que aprueba el reglamento de instituciones educativas privadas de educación básica*. Diario Oficial El Peruano, 28 de febrero de 2021.

Del Carpio, J. (2015). *Relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en los docentes de la institución educativa n.º 2073 Ricardo Bentín del distrito del Rímac* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación. Lima, Perú). Recuperado de:  
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/967/TM%20CE-A%20C28%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

DeVellis, R. (2012). *Scale Development: Theory and Applications*. United States: SAGE. (4ta. Ed). Universidad de Carolina del Norte en Chapel Hill, EE. UU.

Díaz, S. (2016). *Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales del nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2016* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonía. Iquitos, Perú). Recuperado de:  
[http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4710/Selva\\_Tesis\\_Maestr%c3%ada\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4710/Selva_Tesis_Maestr%c3%ada_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Espinoza, D. (2016). *Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016* (Tesis de

maestría, Universidad César Vallejo. Lima, Perú). Recuperado de:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8828/Espinoza\\_ODA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8828/Espinoza_ODA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y* (Tesis de maestría, Universidad de Chile. Santiago). Recuperado de:

[http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS\\_2014.pdf?sequence=1](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1)

Flores, Y. (2014). *Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios* (Tesis para licenciatura, Universidad Lisandro Alvarado, Venezuela). Recuperado de:

<https://docplayer.es/23870322-Clima-laboral-y-compromiso-organizacional-en-docentes-universitarios-tesis-de-grado-para-obtener-el-titulo-de-licenciatura-en-psicologia.html#>

Flores, C., Fernández, M. Juárez, A. Merino, C. y Guimet, M. (2015). *Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú*. (Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres. Lima, Perú). Recuperado de:

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272015000200003](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200003)

Fullan, M. (2012). *Liderar en una cultura de cambio*. Barcelona, España: Octaedro.

García, V. (2005). *Autoestima*. Recuperado de:

[www.pino.pntic.mec./recursos/infantil/salud/autoestima.htm](http://www.pino.pntic.mec./recursos/infantil/salud/autoestima.htm).

Gento, S. (2002). *Instituciones Educativas para la Calidad Total*. Madrid: La Muralla.

Gómez, L. y Macedo, J. (2011). *Hacia una mejor calidad de la gestión educativa peruana en el siglo XXI*. Investigación Educativa. Vol. 14 N.º 26, 39-49. Julio-diciembre 2010, ISSN 1728-5852. Recuperado de:

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/4179>

Gonzales, M. (1999). Qué significa ser un profesional competente. *Revista Latinoamericana de Educación*, 22(1), 45-53. Recuperado de: <https://rieoei.org/historico/deloslectores/Maura.PDF>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Madrid, España: Publicaciones de la Universitat Jaume I. Servei de Comunicació i Publicacions.

INEI. (2018). *Producción y empleo informal en el Perú*. Recuperado de [https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1589/libro.pdf](https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1589/libro.pdf)

Katz, M. (2006). *Multivariable analysis* (2ª ed.). Cambridge: Cambridge University Press.

Laos, L. y Ledesma, M. (2013). *Importancia de la gestión educativa y el desempeño docente en el Perú*. Lima, Perú: ARTIGRAF La Imprenta.

Linares, M. (2001). *Gestión de la calidad educativa*. Lima, Perú. Ed. Búho.

Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.

Minaya, M. (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia un compromiso organizacional en la institución educativa 5084*. (Tesis de maestría, Universidad de San Marcos. Lima, Perú). Recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3989/Minaya\\_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3989/Minaya_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ministerio de Educación (2006). *DECRETO SUPREMO N° 009-2006-ED*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/comunicado/pdf/normativa-2018/ley-26549/ds-009-2006-ed-reglamento-ley-centros-educativos-privados.pdf>

Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Muñoz, C. (2003). *Calidad de la educación superior en México. Perfiles Educativos*.  
<http://www.redalyc.org/pdf/140/14002109.pdf>

Nieva, J., y Martínez, O. (2016). *Una nueva mirada sobre la formación docente. Universidad y Sociedad* [seriada en línea], 8 (4). pp. 14-21. Recuperado de: <http://rus.ucf.edu.cu/>

Passailaigue, R. (2014). La calidad de la gestión educativa. *Revista Científica ECOCIENCIA*. 6 (1): 1-21. Recuperado de:  
[https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/580/1/018200336D\\_018200338G\\_M\\_2019.pdf](https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/580/1/018200336D_018200338G_M_2019.pdf)

Porras, E. (2013). *Implantación del sistema de gestión de la calidad en las instituciones públicas de educación preescolar, básica y media del municipio de Villavicencio estudio de casos múltiples (Colombia)*. (Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid, España). <http://espacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=tesisuned:Educacion-Eporras&dsID=Documento.pdf>

Portilla, R. (2017). *Satisfacción y Compromiso Organizacional de los trabajadores de un Hospital de Salud Mental*. (Tesis de maestría, Universidad de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú).  
Recuperado de:  
[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621718/portilla\\_br.pdf?sequence=16&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621718/portilla_br.pdf?sequence=16&isAllowed=y)

Plasencia, M. y Sánchez, G. (2017). *Percepción de la gestión educativa y la calidad de los locales escolares públicos del nivel inicial, según los docentes, UGEL 01, Red 02, Distrito de San Juan de Miraflores. 2013*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Lima, Perú).  
Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6814/Plasencia\\_AMC-S%c3%a1nchez\\_CGM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6814/Plasencia_AMC-S%c3%a1nchez_CGM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ramírez, Y. (2010). *La calidad de la gestión educativa y la deserción escolar del nivel primario*

en la Institución Educativa Brígida Silva de Ochoa Chorrillos, Lima. (Tesis de maestría, Universidad de San Marcos. Lima, Perú). Recuperado de:  
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1692>

Real Academia de la Lengua Española. (2014). *Diccionario de la lengua española*. E. Recuperado de: [http://www.rae.es/sites/default/files/Dossier\\_Prensa\\_Drae\\_2014\\_5as.pdf](http://www.rae.es/sites/default/files/Dossier_Prensa_Drae_2014_5as.pdf)

Ramos, M. (2005). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores universitarios de inglés de la Universidad de Colima* (Tesis de maestría, Universidad de Colima, Colombia). Recuperado de:  
[http://digeset.uco.mx/tesis\\_posgrado/Pdf/Abel\\_Ramos\\_Madrigal.PDF](http://digeset.uco.mx/tesis_posgrado/Pdf/Abel_Ramos_Madrigal.PDF)

Rivera, C. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con variables demográficas* (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú). Recuperado de:  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4807/RIVERA\\_CARRASCAL\\_OSCAR\\_COMPROMISO\\_DEMOGRAFICAS.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4807/RIVERA_CARRASCAL_OSCAR_COMPROMISO_DEMOGRAFICAS.pdf?sequence=1)

Ruiz, G. (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte*. (Tesis de Maestría, Universidad de San Marcos. Lima, Perú). Recuperado de:  
<https://core.ac.uk/download/pdf/323350257.pdf>

Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Editorial Bussines Suport

Saldívar, C. (2017). *Gestión educativa y compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO, UGEL 07, 2015*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Lima, Perú). Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8311>

Salgado-Lévano, C. (2018). *Manual de Investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis*

*según la metodología cuantitativa*. Lima, Perú: Universidad Marcelino Champagnat.

Sauco, F. (2014). *Satisfacción laboral y compromiso institucional en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la misión ecuatoriana del sur* (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión. Lima, Perú). Recuperado de:

[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/275/Flor\\_Tesis\\_maestr%c3%ada\\_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/275/Flor_Tesis_maestr%c3%ada_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sineace (2016). *Modelo de acreditación para instituciones de educación básica*. Lima, Perú.

Recuperado de: <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2014/08/MODELO-DE-ACREDITACION-PARA-INSTITUCIONES-DE-EDUCACION-BASICA.pdf>

Sorados, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. (Tesis de maestría, Universidad de San Marcos. Lima, Perú). Recuperado de:

<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2388/Soradospm.pdf;jsessionid=6C527A4040DDB8A65728D8CA46969749?sequence=1>

Soria, M. (2019). *Compromiso organizacional y motivación laboral en Docentes de tres instituciones educativas por Convenio del distrito de San Juan de Lurigancho*. Lima, Perú. (Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat. Lima, Perú).

<http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/857>

Sunafil (2016). Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Página web. Recuperado de: <https://www.sunafil.gob.pe/noticias/item/348-sunafil-fiscaliza-colegios-privados-para-verificar-derechos-de-docentes-y-trabajadores.html>

Tamariz, G. (2013). *Gestión educativa institucional*. (3ª ed.). Madrid. Editorial Morata.

Unesco (2011). *Manual de gestión del riesgo de desastre para personal directivo de instituciones educativas*. Lima. Perú. Recuperado de: [http://190.116.26.93:2171/mdv-bibliotecavirtual/libro/documento/cAQOmpFe4KmbCX0sY38aAF\\_MANUAL\\_DE\\_GESTION\\_](http://190.116.26.93:2171/mdv-bibliotecavirtual/libro/documento/cAQOmpFe4KmbCX0sY38aAF_MANUAL_DE_GESTION_)

PARA\_DIRECTORES\_DE\_INSTITUCIONES\_EDUCATIVAS.pdf

Vanegas, G (2002). *La institución educativa en la actualidad. Un análisis del papel de las tecnologías en los procesos de subjetivación* (Tesis doctoral, Universidad de Autónoma de Barcelona, España). Recuperado de:

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5420/gva1de2.pdf;sequence=1>

Villafranca, C. (2010). *Relación entre clima y compromiso institucional en docentes de las instituciones de educación inicial de la Red N° 08 de la región Callao. Lima, Perú* (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú). Recuperado de:

<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1336>

Yábar, S. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad Lima* (Tesis de maestría. Universidad de San Marcos. Lima, Perú). Recuperado de:

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1680/Y\\_si.pdf;jsessionid=2FA65B45](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1680/Y_si.pdf;jsessionid=2FA65B45)

[5BEC0B1B4B3C547C243141DC?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1680/Y_si.pdf;jsessionid=2FA65B455BEC0B1B4B3C547C243141DC?sequence=1)



## APÉNDICES

**Apéndice A**  
**Carta de autorización**

Zárate, 20 de junio del 2020

Señor:

Dr. Marino Latorre Ariño

Director Escuela de Posgrado Universidad Marcelino Champagnat

Presente. -

Me es grato saludarle y comunicarles que la I.E. **[REDACTED]** facilitará la aplicación de los instrumentos que requieren para su trabajo de investigación los alumnos: Pamela CARRANZA SANCHEZ y Walther Manuel RAMOS ORIHUELA, en la investigación "CALIDAD EN LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE LIMA.

Agradezco su confianza en nuestra Institución Educativa.

Atentamente;

  
-----  
**[REDACTED]**  
DIRECTOR

**Apéndice B**  
**Carta de autorización**

Mangomarca, 20 de junio del 2020

Señor:

Dr. Marino Latorre Ariño

Director Escuela de Posgrado Universidad Marcelino Champagnat

Presente. -

Me es grato saludarle y comunicarles que la I.E. P [REDACTED] facilitará la aplicación de los instrumentos que requireren para su trabajo de investigación los alumnos: Pamela CARRANZA SANCHEZ y Walther Manuel RAMOS ORIHUELA, en la investigación "CALIDAD EN LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE LIMA.

Agradezco su confianza en nuestra Institución Educativa.

Atentamente;



[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
DIRECTORA