



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo estratégico y compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Quispe Huamaccto, Clorinda

ASESOR:

Dr. Quispe Huayta, Agustín

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

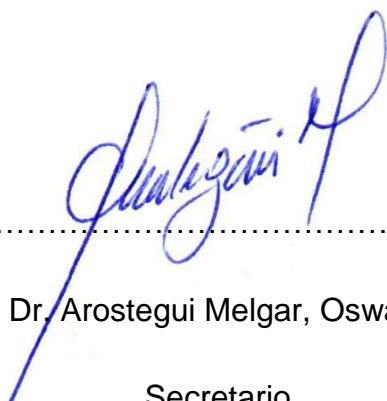
PERÚ-2018

PAGINA DEL JURADO



Mg. Carranza Yuncor, Nelly

Presidente



Dr. Arostegui Melgar, Oswald

Secretario



Dr. Quispe Huayta, Agustín

Vocal

A mis padres, a mi esposo e
hijos por su apoyo incondicional.

Agradecimientos

A quienes hicieron posible que pueda escalar un peldaño más, en este largo trajinar que aún me falta por recorrer.

A mí familia; por su comprensión, respaldo y sobre todo su apoyo moral, en estos dos años de estudio.

A la Universidad César Vallejo por la calidad y el profesionalismo demostrado en la organización del Programa de Maestría en Gestión Pública.

A cada uno de los docentes de la maestría, por su orientación y guía permanente en todo este proceso. Sobre todo, en la etapa final. Mi gratitud para todos.

A los directivos, y trabajadores de UGEL Fajardo, Ayacucho, por su permanente participación en el trabajo investigativo.

La autora.

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “*Liderazgo estratégico y compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018*”, con la finalidad de determinar qué relación existe entre liderazgo estratégico y compromiso institucional del UGEL Fajardo, Ayacucho del 2018; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública.

La autora.

Índice

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	18
1.4. Formulación del problema.....	33
1.5. Justificación del estudio.....	34
1.6. Hipótesis.....	35
1.7. Objetivos.....	36
II. MÉTODO.....	37
2.1. Diseño de investigación.....	38
2.2. Variables, operacionalización.....	39
2.3. Población y muestra.....	41
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	42
2.5. Métodos de análisis de datos.....	48
2.6. Aspectos éticos.....	49
III. RESULTADOS.....	50
IV. DISCUSIÓN.....	65
V. CONCLUSIONES.....	69
VI. RECOMENDACIONES.....	72
VII. REFERENCIAS.....	74

ANEXOS..... 78

Anexo N° 01: Acta de aprobación de la UCV

Anexo N° 02: Declaración jurada de originalidad

Anexo N° 03: Instrumento

Anexo N° 04: Validación de instrumentos

Anexo N° 05: Matriz de consistencia

Anexo N° 06: Constancia que acredite la realización del estudio

Anexo N° 07: Galería fotográfica

Anexo N° 08: Artículo científico

RESUMEN

La presente investigación titulada: Liderazgo estratégico y compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018, tuvo como finalidad determinar el liderazgo estratégico y su relación con el compromiso institucional en dicha entidad en estudio, para lo cual se empleó el diseño de investigación correlacional de tipo descriptivo, sobre una población de 40 (100%) trabajadores del Ugel Fajardo, para lo cual se empleó el cuestionario de encuestas y los instrumentos a copiados fueron, la escala de medición para liderazgo estratégico y la escala de percepción para la variable compromiso institucional, con escalamiento tipo Likert. Los resultados de la aplicación de los instrumentos han sido presentados en tablas estadísticas. Asimismo, el análisis descriptivo de los datos considera la tabulación cruzada, mientras que para el caso del análisis inferencial se ha requerido la aplicación del estadígrafo tau_b de Kendall en datos ordinales a partir de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. Los resultados estadísticos a nivel descriptivo demuestran que el 72.5% (29) de encuestados consideran un liderazgo estratégico en escala regular; así mismo el 65%(26) de los encuestados consideran un compromiso institucional en escala regular en el Ugel Fajardo Ayacucho. Los **resultados** obtenidos a partir de la prueba de hipótesis demuestran que existe relación entre el Liderazgo Estratégico y compromiso Institucional en UGL Fajardo , Ayacucho 2018, en razón a que el P-Valor obtenido es (0,000) y es menor que al nivel de significancia (α : 0,05); la misma que determina que se rechace la hipótesis nula y acepte la hipótesis alterna, el coeficiente de correlación entre las variables es 0,817 la misma que se ubica en el nivel de moderada correlación; por lo tanto existe relación moderada en el nivel 0,01 (2 colas) bilateral entre la variable Liderazgo estratégico y Compromiso institucional con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%.(Kendall: 0,817; $p < 0,05$).

Palabras: Liderazgo estratégico/Compromiso Institucional.

SUMMARY

The research entitled: Strategic Leadership and Institutional Commitment in the Local Education Management Unit of the Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018, aimed to determine the strategic leadership and its relationship with the institutional commitment in the entity under study, for which used the correlational descriptive correlation research design, on a population of 40 (100%) Ugel Fajardo workers, for which the survey questionnaire was used and the instruments were copied, the measurement scale for strategic leadership and the perception scale for the institutional commitment variable, with Likert-type scaling.

The results of the application of the instruments have been presented in statistical tables. Likewise, the descriptive analysis of the data considers the cross-tabulation, while in the case of the inferential analysis the application of the tau_b statistician of Kendall in ordinal data was required based on the Shapiro-Wilk normality test. Statistical results at a descriptive level show that 72.5% (29) of respondents consider strategic leadership on a regular scale; Likewise, 65% (26) of the respondents consider an institutional commitment on a regular scale in the Ugel Fajardo Ayacucho. The results obtained from the hypothesis test show that there is a relationship between the Strategic Leadership and Institutional commitment in UGL Fajardo, Ayacucho 2018, because the P- Value obtained is (0,000) and is lower than the level of significance (α : 0.05); the same that determines that the null hypothesis is rejected and accepts the alternative hypothesis, the coefficient of correlation between the variables is 0.817 the same that is located at the level of moderate correlation; therefore, there is a moderate relationship at the 0.01 (2-tailed) bilateral level between the variable Strategic Leadership and Institutional Commitment with a level of significance of 5% and a confidence interval of 95%. (Kendall: 0.817, $p < 0, 05$).

Keywords: Strategic Leadership / Institutional Commitment.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional se han desarrollado diversos estudios orientados a diagnosticar los problemas que aquejan a los sistemas educativos, las mismas que tienen la visión de lograr afianzar una educación de calidad que responda a las demandas, necesidades y exigencias de la sociedad.

La Unesco (2015) ha realizado investigaciones relacionados principalmente a los sistemas educativos contemporáneos en el mundo, Latinoamérica y el Caribe, en la que en uno de sus tantos informes concluye que, una de las causas que más inciden en el proceso educativo, es la falta de personal con capacidades gerenciales, que dirijan las instituciones educativas.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2015), por sus siglas CEPAL, en un estudio realizado en países centroamericanos, determinó que la mala calidad de la Educación es producto de los estilos de gestión y liderazgo burocrático de los profesionales encargados de dirigir las instituciones Educativas.

Investigadores cubanos como Hernández Junco y otros (2012) en una investigación realizada sobre liderazgo estratégico y compromiso institucional en los países de Latinoamérica que siguieron el modelo económico neoliberal, en la que destacan como principales aspectos negativos la deficiente organización del tiempo de trabajo; ambiente sociopsicológico de tensión, temor y defensa ante las críticas; poca colaboración entre las áreas, especialidades y servicios; poca práctica de los valores de la unidad (espíritu de equipo), sacrificio, sencillez, modestia, creatividad, consagración, crítica y autocrítica; brecha entre los valores expresados y los realmente desarrollados; poca capacidad de visión de futuro; falta de pensamiento estratégico en el personal; insuficiente participación de los implicados en la solución de los problemas; pobre gestión de los procesos; fallas en el estilo de liderazgo; comunicación interna no empática; escucha inadecuada; defectuosa transmisión de mensajes;

limitada participación de los trabajadores en la toma de decisiones; control impuesto jerárquicamente; baja efectividad en el autocontrol y prevención; castigo y amenaza en la realización de las actividades; resistencia al cambio; poca sistematicidad y constancia del personal ante cambios graduales y objetivos a lograr; baja tolerancia al riesgo, insatisfactoria estimulación salarial y moral por el trabajo desplegado; y pobre asunción de retos en el desempeño individual y grupal.

Las deficiencias y limitaciones señaladas a nivel internacional en cuanto al liderazgo estratégico y compromiso institucional, también replican a nivel del Perú.

Vera (2014) las unidades de Gestión Educativa no alcanzan a lograr los compromisos institucionales previstos debido a que aún mantienen formas y procedimientos pedagógicos y administrativos que no responden a las necesidades y las demandas de los usuarios y de la población en general.

Para Quispe (2014) en las unidades de gestión educativa local, la gestión que se desarrollan en sus diferentes dimensiones y componentes, no responden a las exigencias internacionales y normativas en lo que corresponde eficiencia y eficacia; por lo que hace una comparación con los países vecinos del continente como es el caso de Chile, Colombia y Brasil en la que los servidores públicos que dirigen las dependencias educativas en la mayoría, brindan mejores servicios al personal de las Instituciones Educativas.

Bullón (2016) en la investigación realizada respecto a los servidores de las dependencias Educativas concluye que existe un aletargamiento institucional, debido a que persisten aun estilos de gestión que no se adecuan a las necesidades y exigencias del presente siglo.

Apaza y Cunto (2016) en la encuesta realizada a 8 unidades de gestión Educativa local de Puno, encontraron el siguiente resultado; el 68% de los encuestados consideran un liderazgo deficiente de las Ugeles, el 20% consideran un liderazgo regular y solo el 12% de los encuestados

consideran un liderazgo bueno para dirigir las unidades ejecutoras; así mismo respecto a la variable gestión institucional el 65% de los encuestados consideran en una escala deficiente, el 20% considera regular y solo el 15% considera como buena la gestión que realizan los directores de las Unidades de gestión educativa local.

Las deficiencias mostradas a nivel internacional y nacional en el deficiente liderazgo estratégico y deficiente compromiso institucional también se replican a nivel de la región de Ayacucho, particularmente en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo.

El informe de la Defensoría del Pueblo (2015) registra que existen muchas denuncias y observaciones a los procesos institucionales, académicos y administrativos a los directores de las diferentes Unidades de gestión educativa local que incluye las 11 provincias de la región Ayacucho, las denuncias por lo general es, por no respetar los procesos de adjudicación de las plazas vacantes, mal manejo de los programas presupuestales, entrapamiento a los procesos administrativos y otros, por lo que el responsable de la defensoría del pueblo ha hecho llegar en su debido momento sus recomendaciones fin de que se implementen estrategias que permitan mejorar la calidad del servicio, en base a que los trabajadores administrativos y docentes asuman un compromiso institucional sentido, y que la autoridad ejerza el liderazgo estratégico que la población y los usuarios demandan.

En la unidad de gestión Educativa local de la Ugel Fajardo se ha observado cada año deficiencias en el liderazgo de los directores de Ugel y poco compromiso institucional y esta se ha visto reflejada en las permanentes denuncias de los usuarios tanto externos como internos; las denuncias emanan principalmente por mal manejo de los programas presupuestales, adjudicación de plazas vacantes, racionalización, puesto de nombramiento docente y administrativo, falta de docentes en las escuelas, falta de

infraestructura física en las comunidades, quejas por falta de un adecuado sistema de comunicación, poca celeridad de atención al usuario, etc.

Como consecuencias al problema planteado, es que los usuarios externos como son los padres de familia, docentes y/o administrativos tomen la Ugel como en muchos casos, como único medio de exigir sus demandas y esto perjudicaría radicalmente los objetivos institucionales trazados y los compromisos de gestión institucional para con el Minedu, además no se cumplan las metas prevista en el proceso académico y administrativo como ejemplo claro es la última huelga magisterial emprendida por las bases regionales del Sutep.

Como posible alternativa de solución al problema encontrado es determinar la relación que existe entre el liderazgo estratégico el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018.

1.2. Trabajos previos:

En la actualidad existen un conjunto de trabajos, las cuales fueron fuentes de estudio y que sirvieron de base para el desarrollo de la presente investigación, de tal modo en lo que respecta a los **trabajos previos de carácter internacional** tenemos a:

Benítez (2014) en la tesis de investigación titulada *“Liderazgo Estratégico-Prospectivo para una Gestión Educativa de Calidad, en la Universidad Chapultepec”*, tesis para obtener el grado académico de magister en gestión educativa, investigación de tipo cuantitativo con diseño mixto (cuantitativo y cualitativo), con una muestra de dependencias educativas adscritas a la universidad de Chapultepec, utilizando como instrumentos de investigación, el cuaderno de campo, fichas de observación, análisis documental y otros llega a las siguiente conclusión cualitativa trascendental: no se corroboró la existencia de un liderazgo estrictamente normativo; el estilo de liderazgo que se ejerce en la Universidad, tanto por directivos como docentes es moderadamente Normativo y puede ubicarse

entre este estilo y el estilo Participativo, esto propicia una posibilidad de transitar a la práctica de un Modelo de Liderazgo Transformacional con enfoque estratégico-prospectivo.

Sánchez (2014) desarrolló una investigación cuyo título fue registrado como: *Influencia del liderazgo estratégico en el compromiso institucional en trabajadores de una dependencia educativa de Puebla, México*. Investigación para obtener el grado académico de magister en gestión de la calidad, asumiendo el enfoque cuantitativo con diseño descriptivo correlacional para calcular la dirección y la intensidad de la correlación entre las variables de estudio. Para el recojo de la información se consideró el uso de la encuesta y el registro de datos se realizó a través de la aplicación de un cuestionario. Los resultados afirman que el compromiso institucional es vital para el desarrollo de la organización, porque actualmente toda entidad procura contar con el capital humano competitivo que le asegure lograr sus objetivos institucionales. Asimismo se registra que el valor de $\tau_b = 0,457$, lo que significa que la relación entre las variables es directa y moderada, mientras que el $p\text{-valor} = 0,032$, que resulta ser menor al nivel de significancia, por lo que se ha asumido la hipótesis alterna.

En lo concerniente a los **antecedentes de carácter nacional** tenemos a las investigaciones realizadas por:

Quintanilla (2013) en la tesis *Liderazgo estratégico y su relación con la calidad de atención en una unidad de gestión educativa local de Puno*. Investigación para obtener el grado académico de magister en administración de la Educación, investigación que se desarrolló bajo el marco metodológico del enfoque cuantitativo. Para sistematizar cada uno de los procesos de la investigación se utilizó el diseño descriptivo correlacional de tipo transversal. Las unidades de estudio considerados como muestra fueron en total 70. Para el recojo de información y registro de los mismos se utilizó la encuesta y el cuestionario. Los resultados afirman que, los niveles de valoración de la calidad de atención en la Unidad de gestión educativa local se relacionan directamente con el tipo de liderazgo estratégico asumido

por el director de ugel, concluye además, que existen complicaciones respecto a la calidad de atención. ($Rho= 0,439$; $p_valor=0,000$).

De la misma manera contamos con el estudio desarrollado por Ortega (2014) titulado: Liderazgo estratégico y competencias profesionales de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes. Estudio correlacional que consideró como muestra a 85 unidades de estudio. La técnica utilizada en el recojo de información fue la encuesta y el instrumento que ha permitido el registro de los datos fue el cuestionario. Los resultados demuestran que existe correlación directa fuerte entre las variables de estudio, lo que significa que el liderazgo estratégico condiciona de sobre manera el nivel de productividad y calidad del servicio que los trabajadores pueden ofrecer, en la medida que la organización de la institución obedece a criterios técnicos que garantizan contar con las potencialidades que poseen los trabajadores al ser considerados en puestos de trabajo acordes a sus competencias laborales. ($tau_b=0,617$; $p_valor=0,000$).

Asimismo, **en el ámbito regional** se tiene a Huamán (2017) en el trabajo de investigación titulada *“liderazgo estratégico y compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho”*. trabajo de tesis para optar el grado académico de magister en administración de la educación, tesis de enfoque cuantitativo con diseño correlacional de corte trasnversal se ha realizado teniendo como población a 80 docentes que laboran en la institución tomada como área de estudio y la muestra fue del tipo censal probabilístico y consideró a 45 unidades de estudio, el instrumento utilizado para el recojo de información fue el cuestionario de encuesta, el investigador concluye estadísticamente los siguientes: primero el 38,7% de los encuestados considera que el liderazgo estratégico es regular, y el 46,7%, opinan que el compromiso institucional es regular, segundo: existe relación directa entre el liderazgo estratégico y el compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho, en la medida que el valor de $Rho = 0,698$, lo que significa que la correlación es directa y alta, mientras que al ser el $p_valor = 0,000$, que

resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%.

Rivera (2015) titulado: *Liderazgo estratégico y cultura organizacional en la Ugel Cangallo*, investigación para obtener el grado académico de magister en Administración educativa en la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, filial Ayacucho, estudio que asumió como diseño de investigación el descriptivo correlacional y utilizó la encuesta como técnica para el recojo de información. El registro de los datos demandó la elaboración y aplicación de un cuestionario, mientras que las conclusiones afirman que, la cultura organizacional del área de estudio presenta dificultades en la medida que el estilo de gestión implementada por los funcionarios de línea no consideran la participación activa de los trabajadores, generando desestabilidad en todas las áreas, por cuanto no se tiene espacios para el dialogo asertivo y empático, afectando seriamente los niveles de producción y productividad. (tau_b=0,498; p_valor=0,000).

Escalante (2015), en la tesis titulada: *Competencias directivas y compromiso institucional de los trabajadores de la Ugel Huancasancos*. Este estudio se desarrolló bajo los lineamientos metodológicos de la investigación cuantitativa y el diseño correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por 46 trabajadores. La técnica empleada en el acopio de información fue la encuesta y los datos fueron recogidos y evidenciados a partir de la aplicación de un cuestionario. Los resultados afirman que existe mayor probabilidad de que el compromiso de los trabajadores con la visión, misión y valores de la institución se fortalezca si se garantiza una organización técnica del centro de trabajo, basado en criterios que promueven el capital humano y el reconocimiento a la labor realizada por todos los trabajadores. (tau_b=0,479; p_valor=0,000).

1.3. Teorías relacionadas al tema:

Fundamentación legal. El presupuesto por resultado en el Perú fue incorporado como parte del Presupuesto del Sector Público mediante la Ley N° 28927 del año fiscal 2007. En el capítulo IV de la Implementación del Presupuesto por Resultados, Artículo 10 establece que las entidades del sector público deberán aplicar en su gestión de los recursos financiados por el Estado el Presupuesto Por Resultado. Para cuyo efecto las normas correspondientes proporcionan varios instrumentos de gestión como la programación presupuestaria estratégica, metas físicas, indicadores de resultados y el desarrollo de pruebas piloto de evaluación. Estos instrumentos facilitan la programación, ejecución, seguimiento, control y evaluación del presupuesto asignado a las direcciones regionales de educación y las unidades de gestión educativa local como entes ejecutas del presupuesto en el sector público referidos a educación.

La incorporación del presupuesto por resultado al presupuesto del sector público fue un avance importante en la materia de mejora en la asignación y ejecución presupuestal. Y esto también repercutió positivamente en otras entidades públicas, ya que contribuyó a mejorar el uso de los recursos financieros asignados por el Estado al sector educación.

Por función fue asignado al Ministerio de Economía y Finanzas, la planificación, asignación, seguimiento, control y evaluación del presupuesto por resultado en las entidades estatales del país. Desde entonces el MEF ha venido implementando un conjunto de instrumentos que faciliten su aplicación en las diferentes instituciones estatales, así como en el sector educación, acorde a las exigencias del presupuesto por resultado.

Fundamentación pedagógica. Para el educador Muñoz (2003) La pedagogía es una disciplina del conocimiento humano entendida como una reflexión sistemática de la educación formal, y esta se hace evidente en los

procesos de enseñanza aprendizaje, orientada principalmente a la formación integral de la persona considerando su trascendencia ontológica.

La educación que es un derecho constitucional inherente a la persona, debe ser de la mejor calidad, producto de la reflexión de profesores en aplicación de principios pedagógicos que garanticen una formación integral en los educandos del campo y la ciudad más aun en un país con culturas y lenguas diversas.

Las teorías pedagógicas modernas están basadas en el proceso de modificación de las estructuras cognitivas y el desarrollo de la moralidad en los alumnos, las que obligan a una actitud reflexiva del docente en el uso de estrategias de enseñanza aprendizaje, entendidas como punto de partida para la educación moderna en un mundo globalizado y con problemas crónicos socioambientales, las que obligan a una actitud reflexiva del maestro y estudiante como dice:

Freire, (p.103), dentro de la corriente pedagógica liberadora en su libro *Pedagogía del Oprimido*, índice que debe haber diálogo de bidireccionalidad de ida y vuelta entre maestro y alumno a partir de problemas casuísticos.

Fundamentación filosófica. Conjunto de saberes que busca establecer, de manera racional, los principios más generales que organizan y orientan el conocimiento de la realidad, así como el sentido del obrar humano (Encarta® 2009).

Entendida la filosofía como el estudio racional del pensamiento humano, entre sus objetivos tenemos una concepción definida del mundo que nos rodea. La educación como concepción científica filosófica, que busca la formación trascendente e inmanente del hombre, impone la necesidad de cuestionar sus fines y objetivos; por tanto, debe deliberar: como el liderazgo estratégico se relaciona con el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo. Por tanto la filosofía exige adoptar una posición consiente como seres sociales, racionales y cuestionadores de cómo la educación forma a las personas en este caso

determina las relaciones existentes entre variable a variable y dimensiones de estudio.

Estrategia. El término estrategia a lo largo de las épocas ha cambiado de significado, pero aún mantiene la idea original referida a la capacidad de organización que poseen las personas para tomar decisiones acertadas en función a la información que poseen.

Así tenemos por ejemplo lo sostenido por Fernández (2013), quien sostiene que la estrategia es el conjunto de procedimientos técnicos sistematizados, orientados al logro de un fin específicos, en la que necesariamente se maximiza los recursos y se toma decisiones pertinentes.

Actualmente la estrategia a nivel empresarial u organizacional responde a las necesidades de producción y competitividad que poseen las instituciones para poder hacer frente a la demanda del mercado. En ese sentido, las estrategias para Salazar (2014), se han convertido en elementos esencial para afrontar las demandas de competitividad que poseen las empresas, por lo que existe toda una ciencia estructurada, la misma que está orientada a maximiza las potencialidades que poseen las empresas para alcanzar el logro de sus objetivos.

Líder. Es la capacidad que tienen las personas para persuadir con el ejemplo a un grupo de personas y que haga causa común aquello que beneficia a la colectividad.

El líder a decir de Villanueva (2014), es la persona que tiene afianzado una visión, la misma que es compartida voluntariamente por un grupo de seguidores que hacen de esa visión una filosofía de vida. Para este autor, el líder no significa jefe o autoridad, sino significa servicio para con los demás.

El líder logra que las personas se aúnen a su causa en base al ejemplo, por lo que su proceder siempre es modelo a seguir, por lo que asegura la coherencia entre lo que dice y lo que hace, por lo mismo, siempre

está presto a asegurar el beneficio de los demás, lo que lo hace ganar respecto y ascendencia frente a sus seguidores.

El liderazgo actualmente según Gonzales (2014), implica compromiso y servicio, la misma que es recurrente a la hora de responsabilizarse de los hechos y actos realizados, por lo que, a nivel empresarial, en estos últimos años, se prioriza el rol esencial que cumplen las personas que tienen la capacidad de dirigir las organizaciones, porque solo así se garantiza un desempeño efectivo de los trabajadores en todos los niveles de la organización.

Teoría del liderazgo estratégico. Orellana (2013) sostiene que el principal capital que sostiene a las organizaciones es el capital humano, que viene a ser el conjunto de potencialidades y capacidades que poseen los trabajadores que hacen posible que las metas y los objetivos de las instituciones se logren en el plazo establecido, para ello es importante y sustancial que la persona que dirige la institución tenga la habilidad gerencial de conjugar y converger esfuerzos.

La necesidad de considerar al capital humano como base de todo el desarrollo organizacional tiene sustento en las demandas y necesidades de la sociedad actual, caracterizada por el avance vertiginoso de la ciencia y la tecnología, la misma que configura un entorno plagado de incertidumbre y competitividad. Desarrollar las capacidades de los trabajadores de una organización es el derrotero que la mayoría de las entidades han procurado en estos últimos años, porque existen una gran demanda de contar con el personal idóneo que responda a las exigencias del mundo actual, haciendo o garantizando que la organización pueda competir en iguales condiciones con la competencia.

Quintanilla (2016) sostiene que el mundo actual se caracteriza por el cambio constante, lo que genera que se configure un entorno de incertidumbre, por lo que es necesario que las personas se adapten de

manera rápida y eficaz a las necesidades del momento. En esta demanda de contar con el personal competente y capaz de adecuarse a las demandas del momento, se hace necesario la formación de líderes estratégicos, quienes poseen una capacidad de prospección que hace posible que los objetivos y las metas organizaciones se cumplan, logrando colocar a la organización en el lugar considerado en la misión y la visión. La teoría del liderazgo estratégico compromete la convergencia de diferentes enfoques que necesariamente están relacionados con desarrollo personal y gestión del talento humano, por cuanto los estilos de cómo se gestionan las organizaciones e instituciones, demandan el conocimiento y el desarrollo de capacidades relacionadas con las habilidades personales y profesionales de los trabajadores. Comprender a cabalidad la importancia que tiene el liderazgo estratégico en las organizaciones actualmente, necesariamente requiere explicar el término líder. Para Cardona (2015) el liderazgo estratégico es la capacidad del responsable de dirigir la organización que maximiza los recursos materiales y humanos para hacer efectivo la gestión institucional, así como la gestión de los recursos humanos teniendo como soporte los sistemas de control que permiten el logro de objetivos institucionales. Según Sánchez (2014) el término líder estuvo relacionado con palabras como supervisor, jefe, gerente, facilitador, etc., sin embargo actualmente, se concibe como líder a la persona que posee competencias en una determinada área del conocimiento humano y que tiene la capacidad de guiar y orientar a las personas bajo un objetivo común, logrando sacar lo mejor de ellas, a nivel de la valoración de su potencial personal y profesional, en un ambiente de respeto, confianza y credibilidad, teniendo como sustento de su quehacer la consecuencia de sus actos.

Para Alarcón (2015) cuando se menciona las competencias profesionales como elemento indispensable que todo líder debe poseer, la información o el mensaje que se tiene es que, es muy complicado que las personas puedan seguir a un líder si este no posee la experticia en el área en el que se desenvuelve. Si bien es cierto que la motivación y la iniciativa caracteriza a todo líder, esta debe estar acompañado del conocimiento cabal

teórico y práctico del área del que es responsable. El líder actualmente es la persona capacitada y que posee información científica del área en el que se desenvuelve, por ello conoce solventemente los procesos administrativos, a nivel de gerencia, gestión, planificación estratégica y todos aquellos elementos que las organizaciones requieren para competir eficientemente en el mercado nacional y mundial. Una de las características esenciales de todo líder es que su proceder satisface las expectativas personales y profesionales de los demás trabajadores, para ello implementa un modelo de gestión del tipo democrático en el que, necesariamente se hace énfasis al respeto y la valoración por el trabajo realizado, solo de esta manera el líder reúne y garantiza el nivel de compromiso de los trabajadores con los objetivos institucionales.

Según Uzareda (2013) todo líder debe tener en cuenta que es el primero en demostrar la voluntad y motivación para realizar el trabajo, es decir es parte del equipo y como tal colabora eficazmente en la realización de cada una de las actividades programadas a nivel institucional, demostrando con el ejemplo que las tareas se deben realizar en forma planificada. Es más, demuestra capacidad para interrelacionarse con todos los trabajadores y está presto a colaborar en todo aquello que sea necesario para efectivizar las actividades programadas. Si bien es cierto que el líder encabeza y representa a toda la organización, es necesario señalar que en el trabajo diario debe tener la capacidad para complementarse con los trabajadores, haciendo del ejemplo la mejor estrategia de enseñanza y aprendizaje, por lo que es capaz de convocar a los trabajadores que poseen el perfil que el puesto requiere, la misma que obedece a criterios técnicos y no subjetivos, demostrando coherencias y consecuencia en las decisiones que adopta.

Para Ortega (2012) una de las virtudes que debe poseer el líder es su capacidad de interrelacionarse con todos los trabajadores, haciendo del respeto y la amabilidad, el medio para fortalecer el nivel de compromiso de todos los que laboran en la organización, solo así podrá garantizar que los objetivos institucionales se alcancen para beneficio de todos los

trabajadores. Es necesario mencionar que el líder posee la capacidad y sapiencia para construir a nivel organizacional una cultura comunicativa asertiva y empática, que le permite abordar didácticamente los conflictos que siempre se generan en el espacio laboral, la misma que es resulta, gracias a la ascendencia que posee sobre todos los trabajadores, en la medida que fue construida en base al respeto y la consideración que tiene sobre cada uno de los trabajadores.

Para Chiavenato (2013) el liderazgo es la capacidad que tienen las personas para influir sobre otras, en base a la solvencia y competencia en el trabajo, así como la ascendencia demostrada en el quehacer diario. La influencia que ejerce el líder es producto de la forma y manera de interrelacionarse con todas las personas, demostrando solvencia profesional y sobre todo ética y moral en cada uno de los actos. Para esta autor, los estilos de comunicación son muy importantes a la hora de construir la figura del líder, en la medida que determina niveles y grados de ascendencia, compromiso e identidad, no solo con los objetivos institucionales, sino también con la satisfacción de las necesidades e intereses de los trabajadores, quienes al notar que la organización a través de las decisiones que toma el líder, satisface sus requerimientos, se compromete y empodera de la visión, misión y los valores institucionales, logrando así una cultura simbiótica entre trabajadores y organización. Muchas veces existen distinciones entre los tipos de liderazgo, pero todos ellos coinciden en la habilidad de comunicación que debe poseer el profesional que dirige la organización y principalmente organiza la gestión y administración del personal que labora en la institución. Esto en relación a que si es cierto el profesional que dirige la institución puede conocer ampliamente la parte técnica del trabajo, necesariamente para ser considerado como líder, debe tener la habilidad y capacidad para interrelacionarse con las personas.

Muchas veces se confunde liderazgo con autoridad, si bien es cierto el término autoridad en su acepción original significa hacer crecer a los demás, muchas veces se le ha relacionado con términos como jefe, supervisor,

fiscalización, etc., por lo que, bajo esos criterios, la palabra líder no tendría que significar lo mismo, debemos entender que el liderazgo compromete habilidades sociales, es decir, la capacidad de sacar lo mejor de las personas para beneficio de la empresa.

Gestión institucional. La gestión institucional comprende todo un conjunto de procesos y procedimientos que hacen posible el desarrollo cuantitativo y cualitativo de una organización, la misma que está a cargo del personal directivo, responsable de organizar, ejecutar, controlar y evaluar cada una de las actividades programadas en los documentos de planificación. La gestión institucional para Calero (2012) viene a ser el conjunto de procedimientos pedagógicos, técnico y administrativos, sistematizados que permitan dirigir la institución u organización, asegurando el logro de sus objetivos institucionales. Para Saavedra (2014) la gestión institucional compromete y demanda el desarrollo de las capacidades gerenciales de los profesionales que tienen a cargo de dirigir la organización, solo así se podrá garantizar que los procesos y procedimientos planificado, logran alcanzar los objetivos previstos. La gestión institucional, necesariamente debe ser concebida como la capacidad que posee la organización para organizarse técnica y científicamente, en base a los proyectos estratégicos institucionales, las mismas que dirigen y guían todo el proceso administrativo, gerencial y productivo de la organización.

La gestión institucional para Gonzales (2014) garantiza la supervivencia de la organización y su capacidad para afrontar los niveles de competitividad que demanda el mercado, caso contrario, será subsumido por otras organizaciones, confirmando las aseveraciones de muchos autores, que mencionan que la diferencia entre las organizaciones, actualmente, no es el componente tecnológico, sino el capital humano que poseen. Los responsables de dirigir la gestión institucional, son profesionales que tienen la capacidad de elaborar los documentos de gestión, tales como el proyecto estratégico institucional, los manuales de procedimientos, el Manual de organización de funciones y los reglamentos internos para cada estamento.

Documentos que aseguran visionar los propósitos y finalidad que posee la organización, las mismas que representan el soporte gerencial de toda empresa. La gestión institucional, es la capacidad que posee el profesional responsable de dirigir la organización para sistematizar de manera eficiente los procesos y procedimientos técnico administrativos que hace posible el logro de las metas y los objetivos que la institución ha considerado tanto en la misión como en la visión, así como en los objetivos estratégicos.

La gestión institucional según Peralta (2013) tiene la responsabilidad de lograr que los objetivos institucionales se cumplan, en esa medida prevé, organiza, planifica y controla cada una de las actividades consideradas en los documentos técnico normativos que la institución establece para cada periodo de ejercicio. Muchas de las dificultades que se tiene a nivel de la organización de las entidades, es la falta de criterio para desarrollar las capacidades y potencialidades de los trabajadores, esto porque algunas de ellas no tienen interiorizado la necesidad de contar con personal altamente calificadas, por tal razón se hace necesario que la organización invierta en el desarrollo de las capacidades de sus trabajadores, haciéndolos más eficientes y más eficaces.

Gestión de recursos humanos. Según Corrales (2014) es un enfoque que se vienen generalizando en todas las organizaciones empresariales y consiste en la capacidad que poseen las entidades para reclutar, seleccionar y desarrollar las capacidades y potencialidades personales y profesionales de los trabajadores con el propósito de que la entidad logre alcanzar sus metas y objetivos. La gestión de los recursos humanos entiende que el principal capital que posee una organización son las personas que laboran en él, por lo que es necesario que se invierta en el desarrollo de sus capacidades, las mismas que aseguren que la organización sea competente y competitivo, logrando así que todo lo planificado se ejecute y alcanzando de esta manera niveles de productividad que permiten que la organización se coloque a la vanguardia de las demás empresas.

Para Orellana (2012) la gestión por competencias significa que la organización se administre de manera sistemática e integral, logrando la convergencia de las capacidades y potencialidades de todos los trabajadores, considerando que el trabajo que realizan es determinante para el logro de los objetivos institucionales. La gestión de competencias compromete una serie de estrategias vinculadas al desarrollo personal y profesional de los trabajadores, atendiendo sus necesidades y expectativas y principalmente satisfaciendo sus demandas personales y familiares, solo así se podrá lograr que el trabajador adquiere un nivel de compromiso institucional que lo hace más productivo, porque entiende que la organización es parte de él y por lo tanto no se debe escatimar esfuerzos para lograr que la organización logre sus metas y objetivos

Para Leavitt (2013), citado de Huamán (2017) sostiene que la gestión de los recursos humanos comprende un conjunto de procesos que sistemáticamente atiende las necesidades de desarrollo personal y profesional de los trabajadores, para lo cual necesariamente se deben invertir recursos económicos con la intención de mejorar sus habilidades y competencias laborales que a la postre beneficia a toda la organización.

Mintzberg (2010), citado de Huamán (2017) considera que la gestión de los recursos humanos mide la calidad y nivel de competitividad de la organización, la misma que es un valor agregado al producto que la entidad ofrece a los usuarios, porque gracias a este tipo de entendimiento es que las organizaciones alcanzan sus metas y objetivos. Actualmente el desarrollo del capital humano en las organizaciones es una necesidad, porque se ha incluido en la cadena de producción, asignándole al producto el costo que esto significa, y en algunos casos se le considera como un elemento determinante en el logro de los objetivos, porque muchas veces supera en importancia al componente tecnológico.

Sistemas de control. Los sistemas de control para Guillén (2012) son procesos y procedimientos que permiten verificar el logro de los objetivos y

las metas considerada para cada una de las actividades programadas por la entidad, por lo mismo es todo un sistema cuya principal función es valorar el nivel de porcentaje cuantitativo y cualitativo logrado por la organización en un periodo de tiempo determinado. La planificación de las actividades programadas por la organización encuentra sentido cuando se complementa con un sistema de control que hace posible el seguimiento y evaluación del logro de metas y objetivos, la misma que a su vez sirve para identificar dificultades en la cadena de producción y permite la reorientación de las actividades, asegurando de esta manera que esta se cumpla con la efectividad deseada. Los sistemas de control contienen una serie de procedimientos que permitan que su implementación sea efectiva, así tenemos que existen sistemas de supervisión, de monitoreo y acompañamiento, cada una de ellas vitales en la valoración de los logros alcanzados por la organización en la ejecución de cada una de las actividades programadas. Los trabajadores que han tenido experiencias poco agradables con sistemas de control, consideran que este proceso se limita a la detección de problemas y dificultades, por lo que se ha interiorizado en el subconsciente de la mayoría de ellos que es una actividad represiva, por lo que es necesario cambiar este tipo de enfoque toda vez que todo sistema de control tiene un propósito formativo.

Compromiso institucional. El compromiso institucional según Fernández (2013), es necesario garantizar en las organizaciones el nivel de identidad que poseen los trabajadores con la visión, misión y valores institucionales, si es que se desea que la organización pueda subsistir en un mundo competitivo como es el actualmente percibimos. Es preciso señalar que el compromiso institucional es la facultad o capacidad que tienen los trabajadores para hacer suyo los intereses y objetivos que la institución posee, por cuanto, el logro de dichos elementos, constituye la base principal de la supervivencia de la organización y como tal, representa la razón de ser de la empresa. Según Salazar (2015) es la capacidad de identificación que demuestra el trabajador con la organización, la misma que se traduce en la

preocupación por la formación continua, mostrando predisposición por el trabajo en equipo, asegurando así un clima institucional favorable.

Para Salazar (2012) actualmente no solo importa que el personal que labora en la organización posea los talentos y las facultades que lo hacen competente en el área en el que se desenvuelve, sino que resulta ser más importante el nivel de compromiso que posee con la institución que lo acoge, porque no se tendría la seguridad de contar con el apoyo decidido del trabajador competente en momentos que la organización lo requiere. El compromiso institucional demanda que las expectativas y las necesidades de los trabajadores sean satisfechas, lo que genera adhesión y afectividad con el centro de labores, por lo que mejora el nivel de motivación del trabajador y sobre todo, estrecha los lazos afectivos y los vínculos personales con los objetivos institucionales, garantizando la fidelización del trabajador respecto al logro de objetivos comunes. Citado de Huamán, (2017).

Para Jericó (2012), el compromiso institucional debe necesariamente considerar el nivel de motivación que posee el trabajador, en ese sentido queda en el personal que dirige la organización, implementar estrategias que permitan mejorar el clima y la cultura organizacional, así como el establecimiento de políticas de incentivos, que genere vínculo afectivo entre el trabajador y la empresa. El compromiso institucional demanda la motivación que posee el trabajador para seguir y permanecer en el empresa, aportando y brindando lo mejor de sus talentos y potencialidad para beneficio de la organización, por lo que es importante que se construya una cultura organizacional que valore el esfuerzo y la entrega de los trabajadores en cada una de las actividades que realiza, de esta manera se podrá asegurar mejorar el nivel de motivación que poseen, respecto a la valoración de su centro de labor.

Para Riojas (2015) el compromiso institucional es la motivación que hace que el trabajador dese seguir laborando en la institución que lo acoge,

es decir, el interés por querer seguir perteneciendo a la institución, de tal manera que esta necesidad se sustente en valores afectivos, porque el trabajador considera que la organización es parte de él y que el espacio laboral se convierte en el segundo hogar, por lo que es necesario brindarle todo el potencial que el trabajador posee. La capacidad de empoderamiento de la visión, la misión y los valores institucionales es vital, para asegurar el compromiso e identidad del trabajador, en la medida que es necesario que confluyan intereses particulares con los intereses de la organización, de lo contrario no se podrá garantizar que el trabajador muestra interés y expectativas por querer hacer un trabajo efectivo y de calidad, criterio que exige la implementación de estrategias y actividades, que permitan afianzar y estrechar los lazos afectivos entre el trabajador y la organización, en el entendido que los beneficios que se logren a partir de la realización de un trabajo eficiente, redundará satisfactoriamente tanto para el trabajador como para la empresa.

Formación continua. Botero (2014) sostiene que la formación continua permite al trabajador apropiarse de información actualizada la misma que asegura mejor eficiencia y eficaz en el trabajo desarrollado, haciendo que a través de un permanente movimiento sinérgico, todos los trabajadores apuntan al logro de los objetivos institucionales, por lo que se asegura mejores niveles de competitividad y productiva.

La formación continua, según Gonzales (2014) considera todo un proceso que gesta a través de la iniciativa de los trabajadores que les permite interiorizar una serie de conocimientos con la intención de mejorar y desarrollar sus habilidades laborales, mejorando los niveles de productividad e identificación con la institución. La disciplina y el interés comprometido que demuestran los trabajadores es un requisito esencial para que se plasma todo un proceso de formación continua, en la medida que el personal que labora en la institución comprende que el desarrollo de sus habilidades beneficia a la empresa como a sí mismo, por cuanto a partir de ella se pueden satisfacer las necesidades y las demandas personales y

profesionales. La formación continua presenta diferentes modalidades y opciones tales como cursos de capacitación, actualización y perfeccionamiento, las mismas que tienen el propósito de desarrollar las capacidades laborales, no solo a nivel de criterios operativos, sino también procurando el desarrollo personal, en la medida de que actualmente existe una tendencia de construir culturas corporativas en base a la empatía y tolerancia entre los trabajadores.

Trabajo en equipo. Tabares (2015) considera que esta forma de organizar a las personas es una técnica cuyo propósito es concentrar los esfuerzos particulares de los trabajadores con un objetivo común, asegurando el logro de los objetivos institucionales. Por lo tanto, actualmente, por las necesidades y las demandas que se presentan a nivel del mercado, la mayoría de las organizaciones han dejado de lado los trabajos individuales y han optado por generalizar y hacer una práctica institucional el trabajo en equipo, porque bajo esta técnica se aprovecha al máximo las potencialidades individuales de las personas y las pone en beneficio y provecho de todos. Los esfuerzos individuales de los trabajadores por mucho tiempo ha sido priorizado en las organizaciones, porque respondían demandas y necesidades para una época determinada, en cambio actualmente la coyuntura del entorno exige otro tipo de habilidades y potencialidades, por ello es que el trabajo en equipo es una técnica que se ha convertido en una necesidad para ser implementada en las organizaciones. El trabajo en equipo demanda una serie de condiciones para ser efectiva, así tenemos que criterios de empatía, tolerancia y asertividad con necesarias para ser efectiva esta técnica, porque de los que se trata es de maximizar los esfuerzos de la colectividad con un único propósito lo que demanda un tipo de interrelación personal asertiva entre los miembros del equipo.

Clima institucional. Para Bárcena (2015) el clima institucional es la percepción que los trabajadores de una entidad tienen sobre la calidez, respeto y consideración que se tienen entre todo el personal que labora en

una organización. El clima institucional es esencial en el logro de los objetivos institucionales, porque condiciona el nivel de motivación y compromiso que asumen los trabajadores con la organización. Actualmente la mayoría de las organizaciones sustentan su nivel de productividad en el clima institucional, porque comprenden que el desempeño laboral mucho tiene que ver con el espacio y el entorno en el que el trabajador se desempeña, en ese sentido la construcción de un clima institucional adecuado y motivador hace la diferencia entre las organizaciones respecto a su nivel de competitividad.

Almeyda (2012) sostiene que el clima institucional es un pilar en el que actualmente las organizaciones sustentan su quehacer, por cuanto están seguros de que proveer de condicionales ambientales e interpersonales a los trabajadores determina en gran medida el nivel de compromiso que el trabajador adquiere, la misma que beneficia a la organización. El clima institucional se gesta y se construye a partir de los valores institucionales, tales como el respeto, la tolerancia y la responsabilidad, las que guían el quehacer institucional por lo que es necesario generar espacios de dialogo entre todo el personal, siendo en esta parte importante la figura del líder estratégico, quien a través del ejemplo acoge las iniciativas, observaciones y propuestas de los trabajadores, quienes al percibir que sus opiniones son tomado en cuenta elevan sus niveles de responsabilidad y compromiso, haciendo todo el esfuerzo posible, a fin de que los objetivos institucionales puedan ser alcanzado en el tiempo previsto, beneficiando de esta manera no solo a la organización, sino también a toda la entidad.

1.4. Formulación del problema:

1.4.1 Problema general

¿De qué manera el liderazgo estratégico se relaciona con el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018?

Problemas específicos

- a. ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018?
- b. ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018?
- c. ¿Qué relación existe entre los sistemas de control y el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018?

1.5. Justificación de estudio

El trabajo de investigación considera mencionar como justificación para la realización del estudio las siguientes consideraciones:

Justificación teórica: de nuestro estudio considera que en cierta medida se ha contribuido a acrecentar el cuerpo de conocimientos que se tiene sobre las variables de estudio, y principalmente permite generar nuevas hipótesis de investigación, las mismas que deben ser desarrolladas en el nivel explicativo de la investigación. Además la tesis sostiene teóricamente, que el principal capital son las organizaciones del capital humano, que viene a ser el conjunto de potencialidades y capacidades que poseen los trabajadores que hacen posible que las metas y los objetivos de las instituciones se logren en el plazo establecido, para ello es importante y sustancial que la persona que dirige la institución en este caso el director de la Ugel Fajardo, tenga la habilidad gerencial de conjugar y converger esfuerzos en bien de la Educación en la provincia, así mismo se fundamenta teóricamente en desarrollar las capacidades de los trabajadores en dicha entidad ejecutora con la finalidad de contar con personal idóneo que

responda a las exigencias del mundo actual, haciendo o garantizando que la organización pueda competir en iguales condiciones con la competencia.

Justificación práctica: contribuir a la solución del problema de la falta de compromiso de los docentes en dicha entidad ejecutora con el logro de los objetivos institucionales, así como alcanzar las metas propuestas y registradas en la misión y la visión institucional. Así mismo tiene como finalidad practica organizar a las personas con el propósito de concentrar los esfuerzos particulares de los trabajadores con un objetivo común, para asegurar el logro de los objetivos institucionales, dejando la práctica individual y optar por generalizar y hacer una práctica institucional en equipo, porque bajo esta técnica se aprovecha al máximo las potencialidades individuales de las personas y las pone en beneficio y provecho de todos, debido a que actualmente la coyuntura del entorno exige otro tipo de habilidades y potencialidades, por ello el trabajo en equipo es una técnica que se ha convertido en una necesidad para ser implementada en las organizaciones, teniendo para ello ciertas cualidades practicas la empatía, tolerancia y asertividad con la colectividad.

Justificación social: Comprende la posibilidad que, a partir de las conclusiones registradas en el presente estudio, el director de la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, puedan implementar estrategias que permitan mejorar los niveles de compromiso de los trabajadores con la misión y la visión institucional. A si mismo con la finalidad de garantizar la supervivencia de la organización y su capacidad para afrontar los niveles de competitividad que demanda el mercado.

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

El liderazgo estratégico se relaciona con el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018.

Hipótesis específicos

- a. Existe relación directa entre la gestión institucional y el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018.
- b. Existe relación directa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018.
- c. Existe relación directa entre los sistemas de control y el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo estratégico el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018.

Objetivos específicos:

- a. Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018.

- b. Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018.

- c. Determinar la relación que existe entre los sistemas de control y el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

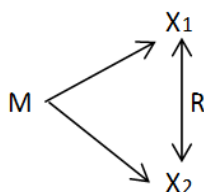
En la metodología de la investigación existen un conjunto de diseños con sus respectivos esquemas de ejecución de tesis; sin embargo, en el campo teórico de la metodología, los diseños son entendidos como guías, planos a seguir. Los diseños de investigación son de acuerdo a cada enfoque y nivel investigativo. En el caso concreto de nuestra tesis es de enfoque cuantitativo de nivel relacional.

Al respecto, Supo (2016) afirma que los diseños relacionales son de variabilidad o vi variadas, es decir el propósito de estudio tiene dos variables, una de asociación y otra de supervisión.

“Es un camino, un sendero a seguir con la finalidad de comprobar una verdad, a través de la hipótesis” (Jiménez, 2007, p. 98).

En este diseño de investigación no hay manipulación de variables, sino asociación de variables y dimensiones, su recojo de datos es de un solo momento o de corte transversal, por lo que gráficamente representamos de la siguiente manera:

Esquema



Siendo:

M, muestra representativa

X1, medición a la variable 1.

X2, medición a la variable 2

R, es la determinación de la relación existente entre las variables.

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

V1: Liderazgo estratégico

V2: Compromiso institucional

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
LIDERAZGO ESTRATÉGICO	Es la capacidad del responsable de dirigir la organización que maximiza los recursos materiales y humanos para hacer efectivo la gestión institucional, así como la gestión de los recursos humanos teniendo como soporte los sistemas de control que permiten el logro de objetivos institucionales. (Cardona 2015).	El liderazgo estratégico comprende el nivel de percepción que poseen los usuarios la gestión institucional, la gestión de los recursos humanos y los sistemas de control, la misma que será valorada a través de la aplicación de una escala de actitudes (Cardona 2015)	Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad directiva ✓ Toma de decisiones ✓ Organigrama funcional 	Ordinal: Excelente Buena Regular Deficiente
			Gestión de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Perfil ✓ Competencias ✓ Política de incentivos 	
			Sistemas de control	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Supervisión ✓ Monitoreo ✓ Acompañamiento 	
COMPROMISO INSTITUCIONAL	Capacidad de identificación que demuestra el trabajador con la organización, la misma que se traduce en la preocupación por la formación continua, mostrando predisposición por el trabajo en equipo, asegurando así un clima institucional favorable. (Salazar, 2015, p. 127).	El compromiso institucional se demuestra a nivel del trabajo eficiente y eficaz en la labor desempeñada, producto de la formación continua de los trabajadores, la predisposición por el trabajo en equipo y la promoción de un clima institucional la misma que será valorada a través de la aplicación de un cuestionario. (J. Salazar 2014)	Formación continua	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitaciones ✓ Actualizaciones ✓ Especializaciones 	Ordinal: Excelente Buena Regular Deficiente
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estrategias ✓ Recursos ✓ Motivación 	
			Clima institucional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asertividad ✓ Empatía ✓ Tolerancia 	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población de investigación tiene diferentes acepciones, pero la mayoría de los autores coincide en señalar que está conformada por individuos o fenómenos que son motivo de investigación (Hernández, 2014, p. 98).

“La población se desprende del conjunto universal, para dar continuidad a la muestra sacar conclusiones (Pino, 2012, p. 157).

Pimienta, (200) No solo las personas pueden ser consideradas como población de estudio, sino todos los elementos, documentos, objetos y que cada una tiene una característica muy particular independiente de cada una de ellas.

Carrasco, (2006), La población es considerada como el estudio que se desprende del conjunto universal, para estudiar, personas, eventos, hechos y objetos.

Por consiguiente, la presente investigación considera a la población de estudio a los docentes y administrativos de la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, 2018. N = 40

Tabla 1: Población de estudio

TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS	DOCENTES	TOTAL
Trabajadores administrativos y docentes	20	20
TOTAL	20	40

Fuente: Cuadro de asignación personal y contrato docente

2.3.2. Muestra

Quezada (2012) Es una parte representativa que se desprende de la población de estudio.

La muestra de estudio para Salkind (2002) Es aquella que comprende las mismas características de la población, por consiguiente, una muestra puede ser una parte de personas, hechos, documentos y otros.

Parra (2003), Es aquel subconjunto que comprende características del universo y de la población, por lo que viene hacer una parte representativa, para poder estudiarla.

Por consiguiente, en la presente investigación se ha obviado el cálculo de la muestra porque la población es accesible. Por tanto, se trata de un estudio censal. $n = 40$

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

Las técnicas, Son procedimientos diversos, precisos y secuenciales que todo observador utiliza con la finalidad concreta de recoger información relevante y a partir de ello producir nuevos conocimientos. (Tafur, 2016, p. 154).

Encuesta. Son diversos procedimientos técnicos con finalidades investigativas y su planificación es anticipada.

Para el caso de nuestro estudio se consideró utilizar las siguientes técnicas:

Tabla 3

Tabla de las técnicas de la instrumentación.

VARIABLES	TÉCNICAS
-----------	----------

Liderazgo estratégico	Encuesta
Compromiso institucional	Encuesta

FUENTE: Cuadro operacional de variables

2.4.2. Instrumentos

Es un recurso metodológico esencial del cual se valen los investigadores, para acercarse a la información y fenómenos, a partir de ello extrapolar información relevante objetiva y validada, sus finalidades son investigativas. (Peña, 2016, p. 156).

Para el caso de la instrumentación del trabajo de investigación se empleó el cuestionario de encuesta para ambas variables de estudio.

Tabla 4

Tabla de las de la instrumentación.

VARIABLES	INSTRUMENTOS
Liderazgo estratégico	Cuestionario de Encuesta
Compromiso institucional	Cuestionario de Encuesta

FUENTE: Cuadro operacional de variables

Variable I: La técnica de investigación que se consideró para la presente variable: liderazgo estratégico fue la encuesta, cuyo instrumento fue un cuestionario de acuerdo a la dimensión e indicadores de estudio, con un total de 18 ítems, con una escala de medición ordinal tipo Likert, lo cual tuvo como finalidad recabar información referido al liderazgo estratégico. Lo cual fue dirigido a los trabajadores administrativos y docentes de la unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo.

Variable II: La técnica de investigación que se consideró para el presente variable compromiso institucional fue encuesta, cuyo instrumento fue un cuestionario de acuerdo a las dimensiones e indicadores de estudio, con un total de 18 ítems, con una escala de medición ordinal tipo Likert, lo cual tuvo como finalidad recabar información sobre compromiso institucional. Lo cual fue dirigido a los trabajadores administrativos y de gestión pedagógica de la unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo.

Ficha técnica de la instrumentación

Instrumento	<i>Cuestionario para medir liderazgo estratégico</i>		
Autores	Alonso Martínez Pereda.		
Año de edición	2015		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones educativas Publicas		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar el liderazgo estratégico.		
Duración	40 minutos		
Dimensiones	Gestión institucional Gestión de recursos humanos Sistemas de control		
Adaptado	Br. Quispe Huamaccto, Clorinda		
Campo de aplicación	Docentes y administrativos de unidades de gestión educativa local		
Validez estadística	La validez del instrumento consideró el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.21.		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.855.		
Calificación	Totalmente en desacuerdo	:	1 punto
	En desacuerdo	:	2 puntos
	De acuerdo	:	3 puntos

	Totalmente de acuerdo	:	4 puntos
Recategorización	Intervalo:		
	Deficiente	:	1 – 36 puntos
	Regular	:	36 – 48 puntos
	Bueno	:	48 – 60 puntos
	Excelente	:	60 – 72 puntos

Instrumento	<i>Cuestionario para medir Compromiso institucional</i>		
Autores	Alonso Martínez Pereda.		
Año de edición	2015		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones educativas de Gestión educativa local		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar el compromiso institucional.		
Duración	40 minutos		
Dimensiones	Formación continua Trabajo en equipo Clima institucional		
Adaptado	Br. Br. Quispe Huamaccto, Clorinda		
Campo de aplicación	Dependencias de gestión educativa		
Validez estadística	La validez del instrumento consideró el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.21.		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.809.		
Calificación	Totalmente en desacuerdo	:	1 punto
	En desacuerdo	:	2 puntos
	De acuerdo	:	3 puntos
	Totalmente de acuerdo	:	4 puntos
Recategorización	Intervalo:		
	Deficiente	:	1 – 36 puntos

Regular	: 36 – 48 puntos
Bueno	: 48 – 60 puntos
Excelente	: 60 – 72 puntos

2.4.3. Validez

La validez según Pino (2014) es la propiedad que tiene el instrumento para lograr sus objetivos, en tal forma la validez de la instrumentación se realiza mediante dos procedimientos, una cuantitativa y otra cualitativa, la primera está referida al procedimiento estadístico de R de Pearson de ítems total mayores > a 0,021 para ser consideradas válidas y la segunda está referido al juicio de expertos en la que es un procedimiento cualitativo, en la que el juez validó ítems por ítems.

Abanto (2015) señala que si los instrumentos de investigación son estandarizados y se acogen a la realidad contextual, entonces no hay necesidad de validar los instrumentos de recojo de datos.

Por consiguiente en la presente investigación no ha sido necesarias la validación de los instrumentos, debido a que se trabajó con instrumentos debidamente estandarizadas, validadas, el autor de los instrumentos en lo que se refiere variable *cuestionario para medir liderazgo estratégico*, es: Alonso Martínez Pereda, y para la variable *cuestionario para medir compromiso institucional*, es también Alonso Martínez Pereda, realizado en el año 2015 en Lima Perú.

2.4.4. Confiabilidad

La confiabilidad según Pino (2014) es la propiedad que tiene el instrumento para registrar resultados similares en varias aplicaciones a muestra con características similares. En la presente investigación los instrumentos presentados según la ficha técnica presentan una confiabilidad de 0,855 para el variable liderazgo estratégico y para el variable compromiso institucional 0,809 los cuales son altamente confiables.

Para reforzar la confiabilidad y comprobar la veracidad de la instrumentación, los datos recogidos procesamos bajo el siguiente procedimiento estadístico Alpha de Cronbach:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2} \right]$$

Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión; la escala de valores que le hemos dado a la confiabilidad es igual a la correlación dada por los siguientes valores:



Por lo tanto se determina para el variable liderazgo estratégico, el siguiente resultado:

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,814	0,806	18

En la tabla de fiabilidad para el variable liderazgo estratégico, aplicada a 18 elementos observamos: un alfa de 0,814. Resultado que es cercano a 1, lo cual en los niveles de confiabilidad se ubica en muy alta confiabilidad, Resultado que comprueba la fiabilidad ficha en la ficha técnica, el resultado sigue siendo muy alta confiabilidad.

En la misma medida para el variable compromiso institucional podemos observar el siguiente resultado:

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,815	0,815	18

En la tabla de fiabilidad para el variable compromiso institucional, aplicada a 18 elementos observamos: un alfa de 0,815. Resultado que es muy cercano a 1, este resultado valida lo considerado en la ficha técnica, los resultados en ambos casos son muy altamente confiables.

Por tanto los instrumentos de investigación son altamente confiables y aplicables en la instrumentación.

2.5. Método de análisis de datos

Para el análisis de los resultados del presente estudio se trabajó con los siguientes métodos:

Método estadístico descriptivo: se diseñó la matriz de la base de datos de las variables, se elaboró las tablas de distribución de frecuencias y tablas estadísticas.

Método estadístico inferencial: se utilizó el software estadístico SPSS V22, para procesar los datos, obtener resultados de la estadística descriptiva

y para la contratación de las hipótesis; además se utilizó la Prueba de Kolmogorov-Smirnov con nivel de significancia al 5% para comparar la función acumulada observada de las variables y se desarrolló el coeficiente de contingencia del estadístico Tau-b de Kendall expresados en tablas de correlación.

2.6. Aspectos éticos

Se tomaron las precauciones del caso para la protección de la identidad de los encuestados, además teniendo en cuenta las consideraciones éticas correspondientes como confidencialidad, consentimiento informado, libre participación y anonimidad de la información.

III.RESULTADOS

3.1. Prueba Inferencial

Tabla 5

Distribución de datos según resultados de la prueba de normalidad

Si $n \geq 50$ Kolmogorov-Smirnova; Si $n < 50$ Shapiro-Wilk

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COMPROMISO INSTITUCIONAL	.346	40	.000	.785	40	.000
LIDERAZGO ESTRATEGICO	.367	40	.000	.703	40	.000
Gestión Institucional	.290	40	.000	.804	40	.000
Gestión de recursos humanos	.257	40	.000	.847	40	.000
Sistemas de Control	.247	40	.000	.858	40	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Instrumentos de medición, Elaboración: Propia, Nota: Nivel de significancia $\alpha=0,05$

Interpretación:

La tabla 5 registra que la sig (α) = 0.000 por lo que podemos afirmar que los datos no configuran distribución normal.

La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk en 40 muestras para la variable Compromiso Institucional y Liderazgo esystrategico en sus diferentes dimensiones, nos arrojó como resultados los significados bilaterales menores a 0,05, esto significa estadísticamente la determinación de una prueba no paramétrica en investigaciones relacionales.

Decisión: El significado bilateral tanto para la variable de supervisión y la variable de asociación en sus diferentes dimensiones, nos arrojó, los P Valores menores a 0,05, esto determina la utilización de una prueba no paramétrica en la investigación relacional, y como mis variables son de tipo ordinal entonces el procedimiento estadístico corresponde al estadístico Tau_b de Kendall, en razón de que el objetivo de investigación es medir la relación entre las variables de estudio.

Es necesario precisar que según Abanto (2016) la prueba de normalidad se debe realizar cuando la información acopiada genera cuantificación numérica,

independientemente de que la variable sea categórica, ya que sin esta prueba no se podría elegir el estadígrafo que permite medir la correlación, teniendo en cuenta que existen dos grupos de estadígrafos, las que son paramétricas y las no paramétricas.

3.2. A nivel inferencial: tablas cruzadas y pruebas de hipótesis

3.2.1. Tabla cruzada y prueba de hipótesis general

Tabla 6

Liderazgo Estratégico y Compromiso Institucional

Tabla cruzada LIDERAZGO ESTRATEGICO*COMPROMISO INSTITUCIONAL

		COMPROMISO INSTITUCIONAL				Total	
		Deficiente	Regular	Buena	Excelente		
LIDERAZGO ESTRATEGICO	Deficiente	Recuento	6	1	0	0	7
		% del total	15.0%	2.5%	0.0%	0.0%	17.5%
	Regular	Recuento	0	25	4	0	29
		% del total	0.0%	62.5%	10.0%	0.0%	72.5%
	Buena	Recuento	0	0	3	0	3
		% del total	0.0%	0.0%	7.5%	0.0%	7.5%
	Excelente	Recuento	0	0	0	1	1
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	2.5%
Total	Recuento	6	26	7	1	40	
	% del total	15.0%	65.0%	17.5%	2.5%	100.0%	

FUENTE: Base de datos. Elaboración: Investigadora

Descripción:

En la tabla 06, del total de 40 trabajadores de la UGEL de Fajardo, Ayacucho, los mismos que representan al 100%, encuestados con el cuestionario de encuesta, de esta totalidad el 72.5% (29) de encuestados consideran un liderazgo estratégico en escala regular; así mismo el 65%(26) de los encuestados consideran un compromiso institucional en escala regular.

Por lo tanto, se deduce que, para un liderazgo estratégico en escala regular le corresponde un compromiso institucional en escala regular.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula (Ho): El liderazgo estratégico no se relaciona con el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018.

Hipótesis alterna (Ha): El liderazgo estratégico se relaciona con el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018.



Regla: Si el valor $p \geq 0.05$, se acepta hipótesis nula. Si valor $p < 0.05$, se acepta HA.

Correlaciones

		COMPROMISO INSTITUCIONAL	LIDERAZGO ESTRATEGICO
Tau_b de Kendall	COMPROMISO INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.817**
		N	.000
LIDERAZGO ESTRATEGICO	COMPROMISO INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.817**
		N	.000
		40	40

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

Nota: Nivel de significancia $\alpha=0,05$, Fuente: Cuestionario, Elaboración: Propia.

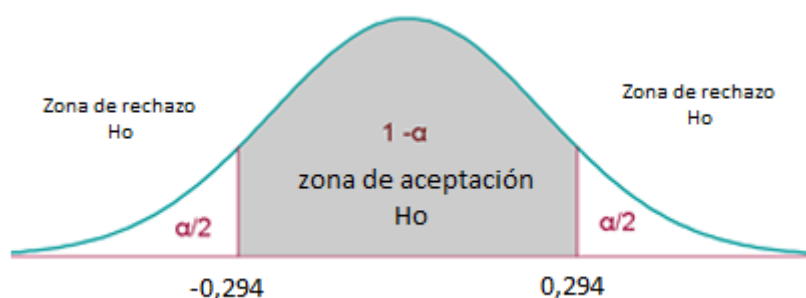
INTERPRETACIÓN:

La tabla de correlaciones para la hipótesis general, nos permite observar que el valor del tau_b de Kendall = 0,817, lo que significa que existe una correlación buena.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ (5%)

Región de rechazo y aceptación



Decisión estadística

Valor de la tabla = 0,294

Valor teórico = 0,817

El valor teórico se ubica en la zona de rechaza de H_0 , en la tabla de correlaciones el significado (bilateral) obtenido es 0,000 y es menor que al nivel de significancia (α : 0,05); entonces existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna:

Conclusión estadística: “El liderazgo estratégico se relaciona con el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018.

El coeficiente de correlación es 0,817, por lo tanto, existe una moderada correlación entre el liderazgo estratégico y compromiso institucional (Kendall: 0,817; $p < 0,05$).

3.2.2. Tabla cruzada y prueba de hipótesis específica 1

Tabla 7

Dimensión Gestión Institucional y Compromiso Institucional

Tabla cruzada Gestión Institucional*COMPROMISO INSTITUCIONAL

			COMPROMISO INSTITUCIONAL				
			Deficiente	Regular	Buena	Excelente	Total
Gestión Institucional	Deficiente	Recuento	6	7	0	0	13
		% del total	15.0%	17.5%	0.0%	0.0%	32.5%
	Regular	Recuento	0	19	1	0	20
		% del total	0.0%	47.5%	2.5%	0.0%	50.0%
	Buena	Recuento	0	0	4	0	4
		% del total	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	10.0%
	Excelente	Recuento	0	0	2	1	3
		% del total	0.0%	0.0%	5.0%	2.5%	7.5%
Total	Recuento	6	26	7	1	40	
	% del total	15.0%	65.0%	17.5%	2.5%	100.0%	

FUENTE: Base de datos. Elaboración: Investigadora

Descripción:

En la tabla 07, del total de 40 trabajadores de la UGEL de Fajardo, Ayacucho, los mismos que representan al 100%, encuestados con el cuestionario de encuesta, de esta totalidad el 50% (20) de encuestados consideran una gestión institucional en escala regular; así mismo el 65%(26) de los encuestados consideran un compromiso institucional en escala regular.

Por tanto, se concluye que, para una gestión institucional en escala regular le corresponde un compromiso institucional en escala regular.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis nula (Ho): No existe relación directa entre la gestión institucional y el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018.

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre la gestión institucional y el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018.



Regla: Si el valor $p \geq 0.05$, se acepta hipótesis nula. Si valor $p < 0.05$, se acepta HA.

Correlaciones

		COMPROMISO INSTITUCIONAL	Gestión Institucional
Tau_b de Kendall	COMPROMISO INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.775**
		N	.000
Gestion Institucional	COMPROMISO INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	40
		Sig. (bilateral)	.775**
		N	.000
	COMPROMISO INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.775**
		N	.000

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

Nota: Nivel de significancia $\alpha=0,05$, Fuente: Cuestionario, Elaboración: Propia.

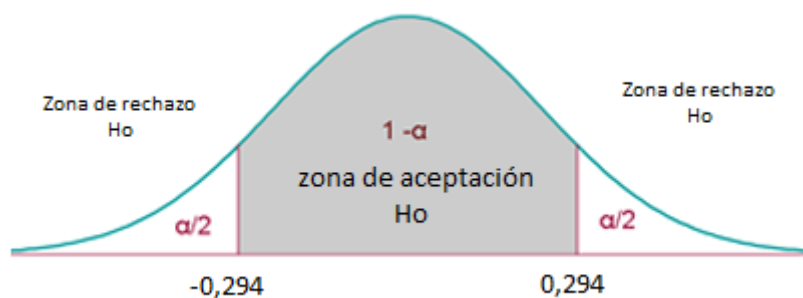
INTERPRETACIÓN:

La tabla de correlaciones para la hipótesis específica 1, nos permite observar que el valor del tau_b de Kendall = 0,775, lo que significa que existe buena correlación.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ (5%)

Región de rechazo y aceptación



Decisión estadística

Valor de la tabla = 0,294

Valor teórico = 0,775

El valor teórico se ubica en la zona de rechazo de H_0 , en la tabla de correlaciones el significado (bilateral) obtenido es 0,000 y es menor que al nivel de significancia ($\alpha: 0,05$); entonces existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna:

Conclusión estadística: Existe relación directa entre la gestión institucional y el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018.

El coeficiente de correlación es 0,775, por lo tanto, existe buena correlación entre la dimensión gestión institucional y compromiso institucional (Kendall: 0,775; $p < 0,05$).

Tabla cruzada y prueba de hipótesis específica 2

Tabla 8

Dimensión Recursos Humanos y Compromiso Institucional:

Tabla cruzada Gestión de recursos humanos*COMPROMISO INSTITUCIONAL

		COMPROMISO INSTITUCIONAL					
			Deficiente	Regular	Buena	Excelente	Total
Gestión de recursos humanos	Deficiente	Recuento	6	6	0	0	12
		% del total	15.0%	15.0%	0.0%	0.0%	30.0%
	Regular	Recuento	0	17	0	0	17
		% del total	0.0%	42.5%	0.0%	0.0%	42.5%
	Buena	Recuento	0	3	4	0	7
		% del total	0.0%	7.5%	10.0%	0.0%	17.5%
	Excelente	Recuento	0	0	3	1	4
		% del total	0.0%	0.0%	7.5%	2.5%	10.0%
Total	Recuento	6	26	7	1	40	
	% del total	15.0%	65.0%	17.5%	2.5%	100.0%	

FUENTE: Base de datos; Elaboración: Investigadora

Descripción:

En la tabla 08, del total de 40 trabajadores de la UGEL de Fajardo, Ayacucho; los mismos que representan al 100%, encuestados con el cuestionario de encuesta, de ésta totalidad, el 42.5% (17) de encuestados consideran una gestión de recursos humanos en escala regular; así mismo el 65%(26) de los encuestados consideran un compromiso institucional en escala regular.

Por tanto, se concluye que, para una gestión de recursos humanos en escala regular le corresponde un compromiso institucional en escala regular.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis nula (Ho): No existe relación directa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018.



Regla: Si el valor $p \geq 0.05$, se acepta hipótesis nula. Si valor $p < 0.05$, se acepta HA.

Correlaciones

		COMPROMISO INSTITUCIONAL	Gestión de recursos humanos
Tau_b de Kendall	COMPROMISO INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.766**
		N	.000
Gestión de recursos humanos	COMPROMISO INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	40
		Sig. (bilateral)	.766**
		N	.000
			40

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

Nota: Nivel de significancia $\alpha=0,05$, Fuente: Cuestionario, Elaboración: Propia.

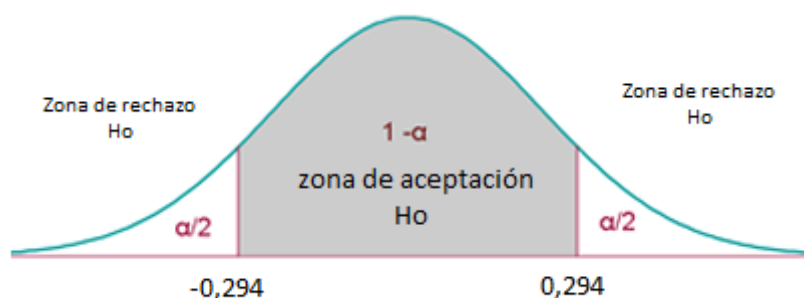
INTERPRETACIÓN:

La tabla de correlaciones para la hipótesis específica 2, nos permite observar que el valor del tau_b de Kendall = 0,766, lo que significa que existe correlación buena.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ (5%)

Región de rechazo y aceptación



Decisión estadística

Valor de la tabla = 0,294

Valor teórico = 0,766

El valor teórico se ubica en la zona de rechaza de H_0 , en la tabla de correlaciones el significado (bilateral) obtenido es 0,000 y es menor que al nivel de significancia ($\alpha: 0,05$); entonces existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna:

Conclusión estadística: Existe relación directa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018.

El coeficiente de correlación es 0,766, por lo tanto, existe moderada correlación entre la dimensión sistemas de control de gestión y presupuesto por resultados (Kendall: 0,766; $p < 0,05$).

3.2.3. Tabla cruzada y prueba de hipótesis específica 3

Tabla 9

Dimensión Sistemas de Control y Compromiso Institucional:

Tabla cruzada Sistemas de Control*COMPROMISO INSTITUCIONAL

		COMPROMISO INSTITUCIONAL				Total	
		Deficiente	Regular	Buena	Excelente		
Sistemas de Control	Deficiente	Recuento	6	4	0	0	10
		% del total	15.0%	10.0%	0.0%	0.0%	25.0%
	Regular	Recuento	0	11	0	0	11
		% del total	0.0%	27.5%	0.0%	0.0%	27.5%
	Buena	Recuento	0	11	5	0	16
		% del total	0.0%	27.5%	12.5%	0.0%	40.0%
	Excelente	Recuento	0	0	2	1	3
		% del total	0.0%	0.0%	5.0%	2.5%	7.5%
Total	Recuento	6	26	7	1	40	
	% del total	15.0%	65.0%	17.5%	2.5%	100.0%	

FUENTE: Base de datos; Elaboración: Investigadora

Descripción:

En la tabla 09, del total de 40 trabajadores de la UGEL de Fajardo, Ayacucho; los mismos que representan al 100%, encuestados con el cuestionario de encuesta, de ésta totalidad, el 40% (16) de encuestados consideran un sistema de control en escala regular; así mismo el 65%(26) de los encuestados consideran un compromiso institucional en escala regular.

Por tanto, se concluye que, para una gestión de recursos humanos en escala regular le corresponde un compromiso institucional en escala regular.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis nula (Ho): No existe relación directa entre los sistemas de control y el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018.

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre los sistemas de control y el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018.



Regla: Si el valor $p \geq 0.05$, se acepta hipótesis nula. Si valor $p < 0.05$, se acepta HA.

Correlaciones

			COMPROMISO INSTITUCIONAL	Sistemas de Control
Tau_b de Kendall	COMPROMISO INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	1.000	.700**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	40	40
	Sistemas de Control	Coeficiente de correlación	.700**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	40	40

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

Nota: Nivel de significancia $\alpha=0,05$, Fuente: Cuestionario, Elaboración: Propia.

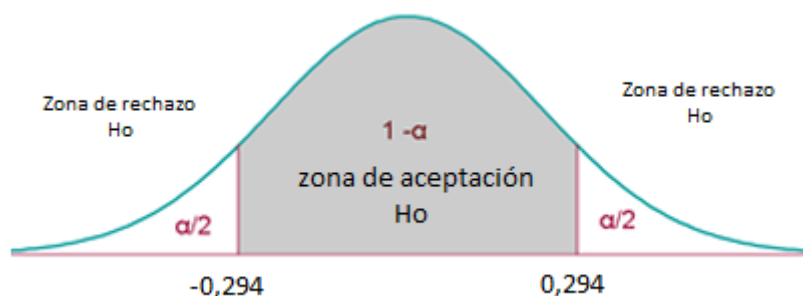
INTERPRETACIÓN:

La tabla de correlaciones para la hipótesis específica 3, nos permite observar que el valor del tau_b de Kendall = 0,700, lo que significa que existe moderada correlación.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ (5%)

Región de rechazo y aceptación



Decisión estadística

Valor de la tabla = 0,294

Valor teórico = 0,700

El valor teórico se ubica en la zona de rechazo de H_0 , en la tabla de correlaciones el significado (bilateral) obtenido es 0,000 y es menor que al nivel de significancia ($\alpha: 0,05$); entonces existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna:

Conclusión estadística: Existe relación directa entre los sistemas de control y el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018.

El coeficiente de correlación es 0,700, por lo tanto, existe moderada correlación entre la dimensión sistema de desarrollo del talento humano y presupuesto por resultados (Kendall: 0,700; $p < 0,05$).

IV. DISCUSIÓN

La discusión de resultados del presente trabajo de investigación se ha realizado teniendo en cuenta los antecedentes, teorías y enfoques relacionados al tema de estudio, de tal modo a continuación triangulamos los resultados antecedentes y el debate de resultados a nivel descriptivo e inferencial:

En la tabla 06, el 72.5% (29) de encuestados consideran un liderazgo estratégico en escala regular; así mismo el 65%(26) de los encuestados consideran un compromiso institucional en escala regular, los mismos trabajadores afirman que coinciden que, para el liderazgo estratégico requiere un compromiso institucional. Estos resultados descriptivos llevados a cabo a la prueba inferencial nos demuestran un coeficiente de correlación de Kendall = 0,817 y este resultado según la escala Kendall determina una correlación muy buena entre el compromiso institucional y liderazgo estratégico en la Ugel Fajardo, Ayacucho. Al respecto Chiavenato (2013) menciona que el liderazgo es la capacidad que tienen las personas para influir sobre otras, en base a la solvencia y competencia en el trabajo, así como la ascendencia demostrada en el quehacer diario. La influencia que ejerce el líder es producto de la forma y manera de interrelacionarse con todas las personas, demostrando solvencia profesional y sobre todo ética y moral en cada uno de los actos. A similares resultados ha llegado los estudios de Según Orellana (2013) sostiene que el principal capital que sostiene a las organizaciones es el capital humano, que viene a ser el conjunto de potencialidades y capacidades que poseen los trabajadores que hacen posible que las metas y los objetivos de las instituciones se logren en el plazo establecido, para ello es importante y sustancial que la persona que dirige la institución tenga la habilidad gerencial de conjugar y converger esfuerzos. Por tanto, podemos decir que; el liderazgo institucional va de la mano con el compromiso institucional, es decir tener la actitud y la aptitud suficiente y necesaria para contribuir en la Ugel Fajardo Ayacucho.

En la tabla 07, 50% (20) de encuestados consideran una gestión institucional en escala regular; así mismo el 65%(26) de los encuestados consideran un compromiso institucional en escala regular. Estos resultados descriptivos llevados a cabo a la prueba inferencial nos demuestran un

coeficiente de correlación de Kendall = 0,775 y este resultado según la escala Kendall determina una correlación alta entre la dimensión Gestión institucional y compromiso institucional en el Ugel Fajardo, Ayacucho. Al respecto Calero (2012) menciona que la gestión institucional “viene a ser el conjunto de procedimientos pedagógicos, técnico y administrativos, sistematizados que permitan dirigir la institución u organización, asegurando el logro de sus objetivos institucionales”. De la misma manera Saavedra (2014) menciona que: “la gestión institucional compromete y demanda el desarrollo de las capacidades gerenciales de los profesionales que tienen a cargo de dirigir la organización, solo así se podrá garantizar que los procesos y procedimientos planificados, logran alcanzar los objetivos previstos”. Por tanto, podemos concluir que la gestión institucional comprende tener cierta capacidad profesional para buscar el beneficio de la mayoría con criterio de eficiencia y eficacia.

En la tabla 08, el 42.5% (17) de encuestados consideran una gestión de recursos humanos en escala regular; así mismo el 65%(26) de los encuestados consideran un compromiso institucional en escala regular. Estos resultados descriptivos llevados a cabo a la prueba inferencial nos demuestran un coeficiente de correlación de Kendall = 0,766 y este resultado según la escala Kendall determina una correlación buena entre la dimensión gestión de recursos humanos y el compromiso institucional en la Ugel Fajardo de Ayacucho. Al respecto Según Corrales (2014) menciona que: “es un enfoque que se vienen generalizando en todas las organizaciones empresariales y consiste en la capacidad que poseen las entidades para reclutar, seleccionar y desarrollar las capacidades y potencialidades personales y profesionales de los trabajadores con el propósito de que la entidad logre alcanzar sus metas y objetivos”. De la misma manera Mintzberg (2010), citado de Huamán (2017) considera que la gestión de los recursos humanos mide la calidad y nivel de competitividad de la organización, la misma que es un valor agregado al producto que la entidad ofrece a los usuarios, porque gracias a este tipo de entendimiento es que las organizaciones alcanzan sus metas y objetivos. Por tanto, podemos decir que la gestión de recursos humanos es también todo un procedimiento

de reclutamiento, selección e incorporación al grupo laboral teniendo en cuenta su calidad y nivel de competitividad profesional para garantizar el logro de las metas y objetivos institucionales; todo ello tomado en cuenta en base al compromiso institucional.

Así mismo en la tabla 09, respecto a la dimensión sistema de control, el 40% (16) de encuestados consideran un sistema de control en escala regular; así mismo el 65%(26) de los encuestados consideran un compromiso institucional en escala regular. Estos resultados descriptivos llevados a cabo a la prueba inferencial nos demuestran un coeficiente de correlación de Kendall = 0,700 y este resultado según la escala Kendall determina una correlación buena entre el sistema de control y compromiso institucional en Ugel Fajardo de Ayacucho. Al respecto Guillén (2012) son procesos y procedimientos que permiten verificar el logro de los objetivos y las metas considerada para cada una de las actividades programadas por la entidad, por lo mismo es todo un sistema cuya principal función es valorar el nivel de porcentaje cuantitativo y cualitativo logrado por la organización en un periodo de tiempo determinado. Colegimos que es todo un proceso de control que facilita el control de las actividades para el cumplimiento de metas y objetivos institucionales a mediano y a largo plazo.

V. CONCLUSIONES

- 1°. Hipótesis alterna (H_a): El liderazgo estratégico se relaciona con el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018, en razón a que el P- Valor obtenido es (0,000) y es menor que al nivel de significancia (α : 0,05); la misma que determina que se rechace la hipótesis nula y acepte la hipótesis alterna, el coeficiente de correlación entre las variables es 0,817 la misma que se ubica en el nivel de moderada correlación; por lo tanto existe relación moderada en el nivel 0,01 (2 colas) bilateral entre el liderazgo estratégico y compromiso institucional con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Kendall: 0,817; $p < 0,05$). (Tabla 6).
- 2°. Existe relación directa entre la gestión institucional y el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018, en la medida que el valor de Kendall = 0,775, lo que significa que la correlación buena, mientras que al ser el p-valor = 0,000, que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Kendall: 0,775; $p < 0,05$). (Tabla 7).
- 3°. Existe relación directa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018, en la medida que el valor de Kendall = 0,766, lo que significa que la correlación es directa y buena, mientras que al ser el p-valor = 0,000, que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Kendall: 0,766; $p < 0,05$). (Tabla 8).
- 4°. Existe relación directa entre los sistemas de control y el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018, en la medida que el valor de Kendall = 0,700, lo que significa que la correlación es directa y moderada, mientras que al ser el p-valor = 0,000, que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de

significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Kendall: 0,700; $p < 0,05$). (Tabla 9)

VI. RECOMENDACIONES

- 1º. Al director del UGEL de Fajardo Ayacucho, a mantener y desarrollar criterios de liderazgo con conocimientos de causa, en el manejo de sus funciones a cabalidad con la finalidad de alcanzar las metas y objetivos trazados.
- 2º. Al director de UGEL Fajardo Ayacucho llevar una adecuada gestión institucional en base a indicadores, articuladamente con el plan local, regional, sectorial y nacional; con un horizonte cuantificable y alcanzable en mediano y largo plazo.
- 3º. A los responsables del manejo de recursos humanos de UGEL Fajardo, Ayacucho, para el adecuado manejo eficiente y eficaz de todo el personal de acuerdo a su perfil profesional para el óptimo rendimiento laboral.
- 4º. A los directivos de los diferentes servicios hospitalarios del Hospital Regional de Ayacucho, a fin de implementar una política de incentivos que permita mejorar los niveles de compromiso institucional por parte de los trabajadores, la misma que redundará en la calidad del servicio que la entidad ofrece a los usuarios.
- 5º. A los Directivos de la UGEL Fajardo, Ayacucho para la adopción de un sistema de control, donde permita identificar todas sus actividades, para cuando sea necesario su corrección oportunamente.

VII. REFERENCIAS

- Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Quinta Edición. Caracas Venezuela: Editorial Episteme.
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la investigación científica. Edit. SAN MARCOS. Lima.
- Supo, J. (2005). Análisis de datos categóricos ADACA en ciencias sociales. Arequipa: edit. Síntesis primera edición.
- Jiménez, J. (2005). Métodos y técnicas de investigación en ciencias sociales. Madrid: edit. Síntesis primera edición.
- Hernández. R. (2010). Metodología de la investigación. Cuarta edición. Edición. Lima. Edit. Mc Graw-Hill/ Interamericana S.A. de C.V. Lima.
- Kerlinger, F. (1979). Investigación del comportamiento: técnicas y metodología. México, D.F.: Nueva editorial Interamericana. Segunda edición.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación (Tercera Edición). México: Mac Graw Hill / Interamericana Editores.
- Ortiz, U., García, N. (2009). Metodología de la Investigación – El Proceso y sus Técnicas. México: Editorial Limusa.
- Sánchez, H. Y Reyes, C. (2006): Metodología y Diseño en la Investigación Científica. Lima: Editorial Visión. Universitaria.
- Warshaw, L., & Messite, J. (1998). Protección y Promoción de la Salud: Visión General. Enciclopedia OIT.

- Ramírez, T., D'Aubeterre, M., & Álvarez, J. (2009). Construcción y validación de un Inventario de Percepción de Estrés en Docentes (IPE-D). In Revista Anales de Psicología..
- Forastieri, V. Manual de capacitación en cumplimiento de deberes y derechos laborales. 2008.
- Metres. J. (1991) *El pensamiento crítico* Editorial Síntesis, Granada: España.
- Pineda, B. (1997). Metodología de la investigación. Segunda edición. Edit. Mancilla. Washington
- Pino, C. (2007). Metodología de la investigación científica en las ciencias sociales primera edición. Edit. Luya.
- Reymer, M. (2005). Leo comprendo, escribo y aprendo. Primera edición. Lima. edit. Alba
- Salkind, J. (1997). Métodos de Investigación. Segunda edición México: edit. Prentice Hall.
- Selítiz, C. (1974), Métodos de investigación en las relaciones sociales. Madrid: Ediciones Rialp, S.A.
- Tamayo, M. (1994) El Proceso de la Investigación Científica. Segunda edición. México. Editorial Limusa.
- Velásquez, A. (2006). Metodología de la investigación científica. Edit. ALBA. Lima. Primera edición.
- Ackoff, Russell L., (2010) *Cápsulas de Ackoff, Administración en pequeñas dosis*. México, Limusa.

[2] Amarante, A. M., (2000) *Gestión directiva*, Módulos 1 a 4, Argentina: Magisterio del Río de la Plata.

[3] Casassus, Juan (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina*. UNESCO.

[4] Godet, Michel (2000) “La caja de herramientas de la prospectiva estratégica. Problemas y métodos”. *Prospektiker*. Disponible en <http://www.lapropective.fr>

Escalante (2015), *Competencias directivas y compromiso institucional de los trabajadores de la Ugel Huancasancos*.

Huamán (2017) “*liderazgo estratégico y compromiso institucional de una Universidad Nacional. Huamanga, Ayacucho*”.

Rivera (2015) titulado: *Liderazgo estratégico y cultura organizacional en la Ugel Cangallo*.

Ortega (2014) titulado: *Liderazgo estratégico y competencias profesionales de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes*.

Quintanilla (2013) *Liderazgo estratégico y su relación con la calidad de atención en una unidad de gestión educativa local de Puno*.

Benítez (2014) “*Liderazgo Estratégico-Prospectivo para una Gestión Educativa de Calidad, en la Universidad Chapultepec*”.

Sánchez (2014) *Influencia del liderazgo estratégico en el compromiso institucional en trabajadores de una dependencia educativa de Puebla, México*.

ANEXOS

ANEXO N.º 1

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS
ACADÉMICOS DE LA UCV**

DECLARACION JURADA

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO SOBRE PRESUPUESTO POR RESULTADOS

Buen día, el presente cuestionario tiene como objetivo conocer vuestra opinión sobre el presupuesto por resultado, por lo que se le pide contestar las siguientes preguntas con sinceridad. Marque con X las Sigüientes respuestas

 ESCUELA DE POSGRADO UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO				
CUESTIONARIO				
Objetivo: Valorar el liderazgo estratégico				
CRITERIOS	VALORACIÓN			
	1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 De acuerdo	4 Totalmente de acuerdo
DIMENSIÓN I: GESTIÓN INSTITUCIONAL				
1. Se evidencia la capacidad directiva en los procesos administrativos al interior de la institución.				
2. La capacidad directiva de los responsables de dirigir la parte administrativa hace posible que la atención al usuario sea eficiente				
3. La toma de decisiones al interior de la institución es efectiva.				
4. Existen mecanismos de control que efectivizan la toma de decisiones en el momento oportuno.				
5. El organigrama de la institución permite una gestión eficiente.				
6. El organigrama de la institución se adecua a las necesidades institucionales.				
DIMENSIÓN II: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
7. Los trabajadores ocupan los diferentes puestos de trabajo según el perfil que tienen.				
8. Se evidencia que la gestión administrativa en la institución toma en cuenta el perfil del trabajador para ocupar los cargos.				
9. Los trabajadores son competentes en la labor encomendada.				
10. La distribución del personal que labora en la institución se ciñe a las competencias de los trabajadores.				
11. Existe una política de incentivos para el personal que destaca en la labor encomendada.				
12. Los trabajadores se sienten satisfechos con el trabajo realizado porque se valora y reconoce su labor.				
DIMENSIÓN III: SISTEMAS DE CONTROL				
13. Existe un sistema de supervisión al interior de la institución que permite hacer efectivo el				

trabajo encomendado.				
14. La supervisión que se desarrolla al interior de la institución permite la celeridad en la atención al usuario.				
15. Existe un sistema de monitoreo al trabajo desempeñado por los trabajadores.				
16. El monitoreo que se realiza en la institución permite el desarrollo de las capacidades de los trabajadores.				
17. Existe al interior de la institución un sistema de acompañamiento a la labor que realiza el trabajador.				
18. El acompañamiento que se desarrolla al interior de la institución es del tipo formativo.				



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO

Objetivo: Valorar el compromiso institucional

CRITERIOS	VALORACIÓN			
	1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 De acuerdo	4 Totalmente de acuerdo
DIMENSIÓN I: FORMACIÓN CONTINUA				
1. La mayoría de los trabajadores asisten frecuentemente a cursos de capacitación sobre temas relacionadas al trabajo que realiza en la institución.				
2. Se evidencia que los cursos de actualización a las que asisten los trabajadores desarrollan sus habilidades personales y profesionales.				
3. El personal que tiene a cargo la gestión administrativa de la institución promueve la realización de cursos de actualización.				
4. Las actualizaciones que se desarrollan en la institución permiten afianzar el profesionalismo de los trabajadores.				
5. Es práctica institucional la promoción de cursos de especialización.				
6. La institución brinda apoyo de diferentes formas a los trabajadores que realizan especializaciones.				
DIMENSIÓN II: TRABAJO EN EQUIPO				
7. La institución se caracteriza por realizar trabajos en equipos.				
8. Las estrategias implementadas por los responsables de dirigir a institución permite el trabajo en equipo.				

9. La institución brinda las facilidades para que se realicen trabajos en equipos.				
10. Los recursos que la institución destina para el trabajo en equipos son pertinentes.				
11. El nivel motivacional de los trabajadores es adecuado.				
12. La gestión administrativa de la institución se caracteriza por promover un nivel motivacional adecuado de los trabajadores.				
DIMENSIÓN III: CLIMA INSTITUCIONAL				
13. La comunicación que se practica al interior de la institución es asertiva.				
14. La asertividad caracteriza as relaciones interpersonales entre los trabajadores.				
15. La empatía es una práctica constante entre los trabajadores.				
16. Las relaciones interpersonales entre los trabajadores demuestran una predisposición empática.				
17. La tolerancia sobre las opiniones y conductas de los trabajadores caracteriza la comunicación al interior de la institución.				
18. Los trabajadores perciben que el nivel de tolerancia al interior de la institución es la más adecuada.				

FICHA TÉCNICA-

Instrumento	<i>Cuestionario para medir liderazgo estratégico</i>		
Autores	Alonso Martínez Pereda.		
Año de edición	2015		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones educativas Publicas		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar el liderazgo estratégico.		
Duración	40 minutos		
Dimensiones	Gestión institucional Gestión de recursos humanos Sistemas de control		
Adaptado	Br. Quispe Huamaccto, Clorinda		
Campo de aplicación	Docentes de unidades de gestión educativa local		
Validez estadística	La validez del instrumento consideró el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.21.		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.855.		
Calificación	Totalmente en desacuerdo	:	1 punto
	En desacuerdo	:	2 puntos
	De acuerdo	:	3 puntos
	Totalmente de acuerdo	:	4 puntos
Recategorización	Intervalo: Deficiente : 1 – 36 puntos Regular : 36 – 48 puntos Bueno : 48 – 60 puntos Excelente : 60 – 72 puntos		
Instrumento	<i>Cuestionario para medir Compromiso institucional</i>		
Autores	Alonso Martínez Pereda.		

Año de edición	2015		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones educativas de la Educación Superior Universitaria		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar el compromiso institucional.		
Duración	40 minutos		
Dimensiones	Formación continua Trabajo en equipo Clima institucional		
Adaptado	Br. Br. Quispe Huamaccto, Clorinda		
Campo de aplicación	Dependencias de gestión educativa		
Validez estadística	La validez del instrumento consideró el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.21.		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.809.		
Calificación	Totalmente en desacuerdo	:	1 punto
	En desacuerdo	:	2 puntos
	De acuerdo	:	3 puntos
	Totalmente de acuerdo	:	4 puntos
Recategorización	Intervalo: Deficiente : 1 – 36 puntos Regular : 36 – 48 puntos Bueno : 48 – 60 puntos Excelente : 60 – 72 puntos		

Cuando se volvió hacer la confiabilidad arroja estos resultados con los datos recogidos:

Confiabilidad para liderazgo Directivo:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	39	97,5
	Excluido ^a	1	2,5
	Total	40	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,814	,806	18

Para la variable compromiso Institucional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
basada en elementos estandarizados	

BASE DE DATOS:

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	2,9000	,63246	40
VAR00002	2,2750	,64001	40
VAR00003	2,1250	,85297	40
VAR00004	2,5250	,90547	40
VAR00005	2,2500	,70711	40
VAR00006	2,1750	,74722	40
VAR00007	2,3000	,64847	40
VAR00008	2,3500	,69982	40
VAR00009	2,5000	,71611	40
VAR00010	2,2750	,87669	40
VAR00011	2,5750	,67511	40
VAR00012	2,3750	,70484	40
VAR00013	2,5000	,67937	40
VAR00014	2,2500	,83972	40
VAR00015	2,4500	,78283	40
VAR00016	2,6000	,77790	40
VAR00017	2,5500	,84580	40
VAR00018	2,0500	,74936	40

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	2,9000	,63246	40
VAR00002	2,2750	,64001	40
VAR00003	2,1250	,85297	40
VAR00004	2,5250	,90547	40
VAR00005	2,2500	,70711	40
VAR00006	2,1750	,74722	40
VAR00007	2,3000	,64847	40
VAR00008	2,3500	,69982	40
VAR00009	2,5000	,71611	40
VAR00010	2,2750	,87669	40
VAR00011	2,5750	,67511	40

VAR00012	2,3750	,70484	40
VAR00013	2,5000	,67937	40
VAR00014	2,2500	,83972	40
VAR00015	2,4500	,78283	40
VAR00016	2,6000	,77790	40
VAR00017	2,5500	,84580	40
VAR00018	2,0500	,74936	40

CRUCE DE VARIABLES Y DIMENSIONES PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS:

ORDINAL	COMPROMISO INSTITUCIONAL	ANCHOS	N	%
1	Deficiente	18-32	6	15%
2	Regular	33 - 46	26	65%
3	Buana	47-60	7	18%
4	Exelente	61-74	1	3%
TOTAL			40	100%

ORDINAL	LIDERAZGO ESTRATÉGICO	ANCHOS	N	%
1	Deficiente	18-32	7	18%
2	Regular	33 - 46	29	73%
3	Buana	47-60	3	8%
4	Exelente	61-74	1	3%
TOTAL			40	100%

ORDINAL	GESTIÓN INSTITUCIONAL	ANCHOS	N	%
1	Deficiente	008 - 14	13	
2	Regular	15-20	20	
3	Buana	21-26	4	
4	Exelente	27-32	3	
TOTAL			40	

ORDINAL	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	ANCHOS	N	%
1	Deficiente	008 - 14	12	
2	Regular	15-20	17	

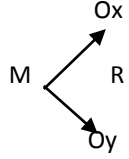
3	Buana	21-26	7	
4	Exelente	27-32	4	
TOTAL			40	

ORDINAL	SISTEMA DE CONTROL	ANCHOS	N	%
1	Deficiente	008 - 14	10	
2	Regular	15-20	11	
3	Buana	21-26	16	
4	Exelente	27-32	3	
TOTAL			40	

Muchas gracias por su colaboración

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Liderazgo estratégico y compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General</p> <p>¿De qué manera el liderazgo estratégico se relaciona con el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018?</p> <p>Específicos:</p> <p>a. ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018?</p> <p>B ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018?</p> <p>C. ¿Qué relación existe entre los sistemas de control y el compromiso institucional en la</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo estratégico el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018.</p> <p>Específicos:</p> <p>a) Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018 .</p> <p>b. Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018.</p> <p>c. Determinar la relación que existe entre los sistemas de</p>	<p>General:</p> <p>El liderazgo estratégico se relaciona con el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018.</p> <p>Específicas:</p> <p>a. Existe relación directa entre la gestión institucional y el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018.</p> <p>b. Existe relación directa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo estratégico</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Gestión institucional</p> <p>Gestión de recursos humanos.</p> <p>Sistemas de control</p> <p>Variable 2: Compromiso Institucional</p> <p>I DIMENSIONES:</p> <p>Formación continua</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Clima institucional</p>	<p>Tipo de investigación: No experimental</p> <p>Nivel de investigación: Relacional</p> <p>Método de investigación: Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo correlacional</p>  <p>Población La población de estudio considera a los trabajadores la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018. N = 40</p> <p>Muestra: Sin embargo, en la presente investigación se ha obviado el cálculo de la muestra porque la población es accesible. Por tanto, se trata de un estudio censal. n = 40</p>

<p>Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018?</p>	<p>control y el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018.</p>	<p>c. Existe relación directa entre los sistemas de control y el compromiso institucional en la Unidad de gestión educativa local de la Ugel Fajardo, Ayacucho, 2018.</p>		
--	--	---	--	--

