



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

Gestión directiva y compromiso laboral docente en la Red N° 19 de
Los Olivos, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Guzmán Serrano, Delly Elizabeth (ORCID: 0000-0001-8090-1105)

ASESOR:

Dr. Vega Vilca, Carlos Sixto (ORCID: 0000-0002-2755-8819)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A los seres que más amo. Mi hijo Eduardo, mis padres Luis, Margarita y mis hermanos Martín, Luis; Claudia en quienes encuentro el equilibrio para poder encontrar la fortaleza y enfrentar cada uno de los retos que me plantea la vida en el campo laboral y personal.

Agradecimiento

A la Universidad Privada” César Vallejo” por otorgarme la posibilidad de fortalecer mis capacidades como docente y brindar un servicio pedagógico de calidad a los estudiantes de mi localidad y del país en general.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Delly Elizabeth Guzmán Serrano estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI N°09671313, respectivamente, con la tesis titulada: Gestión directiva y compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos, 2019; la cual consta de 85 folios. Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de autoría propia.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Los Olivos, enero del 2020



DNI N°09671313

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestra (o) en Administración de la Educación presento a ustedes mi tesis titulada: Gestión directiva y compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos, 2019, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión directiva y el compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos.

La presente investigación está dividida en siete capítulos, los cuales presentan:

El capítulo I: es la introducción, en la cual se consigna la situación problemática, los antecedentes, el marco teórico, la formulación del problema, la justificación, la enunciación de las conjeturas y los objetivos. El Capítulo II: comprende el método, conformada por el diseño de la investigación, las variables, población, técnicas e instrumentos, procedimiento, método de procesamiento de datos, y los aspectos éticos. El capítulo III: describe los resultados obtenidos. El Capítulo IV: abarca la discusión de los resultados. En el Capítulo V: está dedicado a las conclusiones. Y en el Capítulo VI: se encuentran las recomendaciones. Por último, el Capítulo VII: hace referencia a las fuentes bibliográficas, en las cuales se especifican las fuentes de consulta utilizadas en este estudio.

En base a estos resultados se podrá tomar decisiones que sean de gran importancia para el desarrollo de una educación de calidad. En ese sentido, señores miembros del jurado, espero que este informe cumpla sus exigencias y reciba su aprobación.

La autora.

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	1
II. Método	15
2.1. Tipo y diseño de investigación	15
2.2 Variables, operacionalización	16
2.3 Población y muestra	19
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5 Procedimiento	21
2.6 Método de análisis de datos	21
2.7 Aspectos éticos	22
III. Resultados	23
IV. Discusión	27
V. Conclusiones	32
VI. Recomendaciones	33
Referencias	34
Anexos	39
Anexo 1. Matriz de consistencia	40
Anexo 2. Instrumentos	43
Anexo 3. Certificados de validación	47
Anexo 4. Constancia de aplicación de instrumentos	61
Anexo 5. Resultado de la prueba piloto	65
Anexo 6. Base de datos de la prueba piloto	69

Anexo 7. Base de datos general.	70
Anexo 8. Prueba de normalidad.	72
Anexo 9. Evidencias	73

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable gestión directiva	17
Tabla 2. Operacionalización de la variable compromiso laboral docente.	18
Tabla 3. Juicio de expertos sobre el cuestionario para gestión directiva y compromiso laboral	20
Tabla 4. Nivel de confiabilidad, según Alfa de Cronbach.	21
Tabla 5. Niveles de la gestión directiva en la Red N° 19 de Los Olivos	23
Tabla 6. Niveles del compromiso laboral en la Red N° 19 de Los Olivos.	24
Tabla 7. Prueba de correlación de Spearman para gestión directiva y compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos.	25
Tabla 8. Prueba de correlación de Spearman para las dimensiones de gestión directiva y compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos.	26

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Porcentajes sobre compromiso laboral en la Red N° 19 de Los Olivos.	23
Figura 2. Porcentajes sobre compromiso laboral en la Red N° 19 de Los Olivos.	24

Resumen

El presente trabajo de investigación ha tenido como objetivo general determinar la relación entre la gestión directiva y el compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos, 2019. Esta investigación ha logrado cumplir con su propósito y para ello fue necesaria la utilización de un conjunto de procesos.

La investigación fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental. La población estuvo conformada por 60 docentes del nivel inicial que están distribuidos en un total de 5 instituciones de la red N° 19 de Los Olivos. De ella se extrajo una muestra no probabilística de tipo censal. Se ha utilizado la técnica de la encuesta para recolectar información. Los instrumentos fueron dos cuestionarios de preguntas validados por juicio de expertos. El grado de confiabilidad de los cuestionarios se determinó a través de la prueba alfa de Cronbach.

Los resultados permitieron determinar que existe relación significativa entre la gestión directiva y el compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos. Además, el índice de correlación $Rho = ,761$ indica una correlación positiva de nivel alto entre las variables. El p-valor ,000.

Palabras clave: Gestión directiva, compromiso laboral, Compromiso afectivo, Visión de liderazgo.

Abstract

The present research work has had as a general objective to determine the relationship between the managerial management and the teaching work commitment in the Educational Network N ° 19 of Los Olivos, 2019. This research has managed to fulfill its purpose and for this purpose the use was necessary of a set of processes. The research was basic type, quantitative approach, non-experimental design. The stucco population consists of 60 teachers of the initial level that are distributed in a total of 5 institutions of the educational network No. 19 of Los Olivos. From it a non-probabilistic sample of census type was extracted. The survey technique has been used to collect information. The instruments were two questionnaires validated by expert judgment. The degree of reliability of the questionnaires was determined through the Cronbach alpha test.

The results allowed us to determine that there is a significant relationship between the management and the teaching commitment in the Educational Network N ° 19 of Los Olivos. In addition, the correlation index $Rho = ,761$ indicates a positive high level correlation between the variables. The p-value, 000.

Keywords: Management, work commitment, affective commitment, leadership vision.

I. Introducción

En el ámbito organizacional, la gestión es uno de los aspectos que tiempo atrás se ha logrado implementar diversos procesos que colaboran con el desenvolvimiento de las actividades de una institución y por consiguiente el logro de los objetivos. No obstante, los procesos tienen elementos tan importantes que para que una institución se desarrolle debidamente se necesita que la gestión llevada tenga la calidad necesaria y que exija ciertos grados de capacidades de los individuos que se encargan de administrar la institución, es por esa razón que ha surgido la terminología de gestión directiva. Este tipo de gestión es tan importante que Baeza (2018) señaló que, al no existir una dirección bien centrada en cuanto a la gestión directiva, puede causar un efecto negativo, llevando a la institución al fracaso educativo, se le agrega que en cuestiones de sistema educativo es necesario que quién dirige realiza una gestión adecuada y que sea capaz de generar motivación para que los resultados se logran.

Por lo tanto, es fundamental que se ejecute una gestión directiva es así que la Unicef (2018) explica que el proceso educativo en el país finlandés ha logrado escalar el primer puesto del ranking mundial debido a que los directores ocupan un puesto público y que debe ser respetado, por lo que la sociedad lo valora sin menospreciar sus esfuerzos si se coloca frente a otros países como lo son España, México y más se ha observado que en estos el papel de la dirección es devaluado por los mecanismos impuestos por las normativas de la educación que sus gobiernos anteponen. De ahí que los docentes que el directivo tiene a su cargo no encuentren muchas veces en el directivo un modelo a seguir o por lo menos una autoridad reconocida no solo por el Estado si no por la sociedad. Lo que ha traído que los profesionales no estén comprometidos con sus labores, por lo que su cumplimiento se ve forzado y no se encuentran satisfechos en el desempeño de sus funciones.

En el país peruano se ha logrado mostrar que los docentes están vulnerables en cuanto al compromiso, ya que han evidenciado un mayor compromiso los cuales han sido los contratados porque buscan un beneficio más alto, mientras que los titulares están en un estado de conformismo lo que ha llevado que los más antiguos en el servicio no alcancen los objetivos planificados y es por esa razón que hay bajas calificaciones de rendimientos de los alumnos dentro del aula de clases, ya que la comunicación no es efectiva ni tampoco con sus colegas y directores, generando conflictos dentro de la institución y entre los profesores y los representantes de los infantes. El sistema que rige la educación logró reconocer fallas en los profesionales de la docencia, por lo que han hecho normativas rudas con el fin de que se le

hagan sanciones a los profesionales que hagan demostrar su falta de compromiso, de igual forma se han logrado establecer programas para que se actualice y capaciten a los directivos quienes han demostrado durante el paso de la historia sobre cómo funciona el sistema educativo, que no tienen las competencias suficientes para ejecutar una gestión integral que colabore con el alcance de propósitos planificados. En resumen, todos estos elementos que integran las cualidades de los profesores y dirigentes están en una oposición a que la calidad educativa alcance el éxito que se requiere.

Badía (2018) cita en su revista una de las reflexiones de Claudio Magris, señalando que todo aquel que se enfoca en la responsabilidad y que con ella logre obtener un cambio tiene pureza dentro de sí y lo demuestra en los actos cometidos, lo que indica que la conducta que el directivo refleja al igual que los docentes de dar entender que se haga cumplir con sus responsabilidades bajo la ética y los valores de la práctica profesional.

En el organismo educativo N° 19 de Los Olivos se presenta una problemática en la gestión que ejerce el director y que ha sido muy marcado y notorio, ya que se han recibido denuncias por el mal manejo financiero y los resultados negativos de la gestión que ejecuta y que se evidencia en la formación que ha tenido la comunidad estudiantil, por otro lado, hay otro conjunto de directores que se niegan a cambiar y eligen ser autoritario imponiendo sus prácticas pedagógicas y se deben cumplir las decisiones que este toma, es así que la comunidad docente ha mostrado una desmotivación, por lo que no cumplen con el horario que se establece para su labor descuidando los procesos que han planificado pedagógicamente llevándolos a improvisar las sesiones que llevan en el aula de clase, de igual forma existe un ambiente insano dentro del centro académico debido a que los docentes no llevan la mejor relación social con sus colegas, al igual que con los directivos, los padres y representantes de todos los estudiantes en lo que refleja un mal actuar de todos los profesionales de la rama de educación.

Toda esta problemática ha generado carencia de poner en marcha esta investigación la cual busca respuestas sobre ¿Cuál es el vínculo de la variable gestión directiva y el compromiso laboral de los educadores? Esto con el propósito de llevar a cabo un estudio exhaustivo de las políticas educativas que se cumplen en esta Red educativa de Los Olivos, tomando en cuenta las características por las que se van rigiendo en el gestionar directivo y cómo ha sido el compromiso que tienen los profesores al desempeñarse en sus labores, esto permitirá que se propongan diversas soluciones estratégicas y que puedan ser viables para

fomentar un mejor desarrollo profesional de los directivos y que los docentes mantengan la mejor actitud en su desempeño.

A continuación, se presentan los estudios previos a nivel internacional, en donde Cardoso (2019) realizó una investigación denominada *Evaluación de las competencias directivas en los egresados de los posgrados en administración. Presentada en la REMIE – Multidisciplinary Journal of Educational Research*. Tuvo como principal propósito estudiar la capacidad formacional que tienen los estudiantes del área administrativa en llevar la administración de una compañía. Dicha investigación fue de tipo cuantitativa. En cuanto a la muestra lo conformaron 125 egresados. En donde se pudo utilizar cuestionarios para recaudar datos, por lo que el investigador concluyó que los profesionales que egresaron alcanzaron niveles logrados y consolidados sobre competencias estratégicas, mientras que hubo niveles moderados sobre eficacia personal.

Por su parte, López, García y Martínez (2019) realizaron una investigación titulada *La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior*. Presentada en la Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo Universidad Autónoma de Baja California, México. El propósito fue estudiar la ocupación que ejecutan los directores de planteles educativos. Pudieron trabajar bajo la investigación cuantitativa. En donde participaron 2685 personas profesionales, a todos ellos se les pudo aplicar cuestionarios para saber el grado de opiniones. Por tanto, los investigadores llegaron a la conclusión: se considera fundamental que los directores gestionen formando equipos que le ayuden con el avance positivo para poder construir espacios que ayuden a formar a los estudiantes y que sean personas flexibles, por otro lado, también se necesitan grupos de trabajo que enfrenten retos para alcanzar las metas dándole a los profesionales un ambiente sano donde haya armonía y se eviten los conflictos.

Asimismo, Acosta (2017) realizó un estudio sobre *Estilos de liderazgo en la gestión directiva de la Institución Educativa Técnica San Luis Gonzaga del Espinal*. Presentada en la Universidad del Tolima Colombia. El propósito fue determinar cómo el instituto lleva a cabo las prácticas del directivo. El estudio fue cuantitativo conformada por una población de 1482 profesores, 3 directivos y 50 estudiantes. En cuanto a la muestra lo conformaron las personas que laboran en centro educativo y los alumnos, los cuales fueron 111. Llegando a concluir que, se determinó que la lideraci3n ejecutada por el director es de gran importancia

por parte de padres de familia e infantes, no obstante, a lo que respecta a la aceptación globalizada de profesores acerca de la gestión y el liderazgo que está llevando, ya que, no tiene una aceptación por parte de toda la comunidad, puesto que sienten que las innovaciones que el directivo está enfrentando no son los mejores estilos, ya que, éste no tiene una creatividad propia sino que copia métodos anteriores de otros centros académicos, es por eso que querían implementar la rotación de aula de clases, por lo cual no ha sido recibido con gran receptividad por alumnos y profesores.

De tal manera que, Corona, Ramírez y Vásquez (2017) en su estudio sobre *Modelo de competencias directivas para la autonomía de gestión y liderazgo en supervisores de educación básica en el marco de las reformas educativas en México*. Presentada en la Revista Killkana Sociales. Universidad Autónoma de Tlaxcala México. Tuvieron la finalidad de crear una técnica que aumente las competencias directivas para la lideraci3n de gestiones en supervisiones escolares de educaci3n b3sica. La investigaci3n fue cuantitativa. En donde participaron 330 personas, a todas ellas se les pudo aplicar cuestionarios para conocer sus opiniones. En tanto que los autores concluyeron que, la t3cnica sugerida aumento el desarrollo de los colaboradores considerablemente.

Tambi3n, Garrido (2016) investig3 que acerca del *Compromiso con la profesi3n docente y con la instituci3n. cultura docente en la escuela de enfermer3a de la Universidad de Barcelona*. Presentada en la Universidad de Barcelona Espa1a. El prop3sito se centr3 en tratar de comprobar si la comunidad docente siente el compromiso hacia el Centro Universitario de la profesi3n de enfermer3a al igual que con la profesi3n docente, y si 3sta tiene un v3nculo con la cultura profesional. La investigaci3n fue cuantitativa y correlativa, llegando a realizar cuestionarios a un total de 161 educadores. En tanto, concluy3 que la comunidad docente que labora dentro del centro acad3mico para la profesi3n de enfermer3a siente alto compromiso con el mismo, ya que, han desarrollado v3nculos emocionales por la instituci3n, por lo que la moralidad por la remuneraci3n forma a ser una opci3n secundaria ya que tienen varias alternativas por fuera del centro acad3mico.

Algunos art3culos de nivel internacional se nombran a continuaci3n, en donde L3pez, L3pez, Mart3nez y Tob3n (2018) *Management Directive: Approaches to a Model for its institutional organization in Higher Secondary Education in M3xico*. Pudiendo concluir que la sugerencia planteada, para realizar un cambio en la instituci3n, es fundamental que las gestiones directivas se encuentren apoyadas por un l3der que sea capaz de promover y poner

en marcha el talento humano de cada uno de los participantes que intervienen intrínsecamente de una población educativa a favor de encontrar el conocimiento de los alumnos formados. Por otra parte, Herrera y Tobón (2017) *The school director from the socioformative approach*. Pudieron concluir que, se pudo crear un perfil sobre el director haciendo formulaciones sobre las competencias que éste posee y su actuar cuando se trata de resolver problemas sobre la labor directiva, por lo tanto, las competencias que éste posee tiene que ver con el ser y el hacer evolutivo utilizando herramientas de liderazgo que se encaminan a integrar a toda la comunidad estudiantil y los colegas profesionales donde se integran a la sociedad, lo que permite un beneficio de formación que le suma beneficios a la escuela.

Así mismo, García (2017) *Management strategies for the strengthening of interpersonal relations between directives and teachers*. Llegando a la conclusión que es fundamental que, así como los directores como los profesores, tengan presente la responsabilidad de fomentar las debilidades del procedimiento comunicativo, para así tener un crecimiento de relación interpersonal sana y la consecución de metas, que van en congruencia del acrecentamiento íntegro del profesor, dando lugar al mejoramiento de una educación de calidad. También, Miranda (2016) *The directive management: a concept derived from the understandings of principals and coordinators at public schools in Bogota*. Concluyendo que las gestiones directivas en base a la educación es un tipo donde infieren distintas definiciones delimitándolas, caracterizándolas y sustentándolas desde el quehacer de los directores y profesores, siendo ésta un lugar de función que entiende los oficios académicos.

Por su parte Bermúdez y Bravo (2016) *Management skills and job performance of teachers in basic schools Primary*. Concluyeron que, los rectores ciertas veces relacionan y saben las capacidades directivas y los procedimientos gerenciales, de igual forma se establece que ciertas veces son identificados por las capacidades académicas del profesor y se conceptualiza el factor formación profesional, siendo un quebrantamiento dentro las instituciones Educativas. Sumado a ello, Sierra (2016) *Educational leadership in the 21st century, from the perspective of sustainable entrepreneurship*. Dicho autor llegó a la conclusión que ser un líder en cuestiones de educación se vincula con las personas y sus comportamientos de acuerdo a sus características y sus competencias de Liderazgo a nivel integral, en donde de alguna manera u otra se centra en todo el centro estudiantil. Asimismo, las competencias de los directores fomentan el liderazgo educacional, ya que va generando

una educación de calidad y de eficacia en sus procedimientos.

Finalmente, los autores Narea y Páez (2015) *The organizational climate incide in the management performance and teacher of the vespertina obando pacheco school, in the year lesson 2014 – 2015*. Concluyendo que debido al liderazgo que ejerce el director dentro de la institución afecta el desempeño profesional de los profesores, ya que dicha gestión desmotiva lo que influye en la realización de las funciones profesionales, es por ello que los directores deben de plantear reuniones que de alguna manera u otra fortalezcan a todo el personal y también a la institución como tal, todo ello para que los profesores mantengan una línea profesional adecuada para implementarle a los alumnos una educación de calidad.

En cuanto a los estudios nacionales, encontramos a Mendoza (2018) que realizó un estudio sobre *Gestión directiva y desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba - Huánuco, 2018*. Presentada en la Universidad Cesar Vallejo. Teniendo como finalidad encontrar el vínculo de las variables nombradas del personal administrativo en dicha Institución. Su investigación tuvo lugar como cuantitativa. En cuanto a la muestra lo conformaron los empleados del centro educativo los cuales fueron 15. Pudiendo utilizar encuestas para así recaudar datos. En tanto, el investigador concluyó que sí se presentó un nexo significativo y positivo entre los elementos investigados de los trabajadores del área administrativo de dicha Institución, en donde se estableció que en referencial al p-valor= 0.000 en donde es menor al $p=0.05$.

Por su parte, Escriba (2018) elaboró un trabajo de investigación en *gestión Escolar y Compromiso Laboral Docente en la Institución Educativa Pública “Micaela Bastidas” de Incaraccay, Cangallo – Ayacucho, 2018*. Presentada en la Universidad Cesar Vallejo. Siendo la finalidad conseguir de qué forma se relaciona la gestión escolar y compromiso laboral del profesorado del Centro Educativo Público objeto de estudio. El estudio corresponde al tipo cuantitativo, obteniendo un alcance correlacional. En cuanto a la muestra estuvo conformada por 21 educadores. En donde se pudo emplear cuestionarios para así recaudar datos. En tanto, el investigador concluyó que, se presenta un nexo entre Gestión Escolar y Compromiso Laboral docente en el centro educativo objeto investigado.

Sumado a ello, Agüero y Cárdenas (2018) realizaron una investigación denominada *Acompañamiento Pedagógico y Compromiso Laboral Docente en las Instituciones Educativas de Canchacancha, Chuschi-Cangallo-Ayacucho 2018*. Presentada en la Universidad Cesar Vallejo. Tuvieron como finalidad fijar un nexo entre los elementos a

investigar. La investigación fue cuantitativa con un alcance correlacional. En cuanto a la muestra lo conformaron 30 educadores. Pudiendo emplear cuestionarios para así recaudar datos. En tanto, los investigadores concluyeron que el acompañamiento pedagógico se correlaciona de manera positiva y considerable con el compromiso que tienen los profesores de los organismos educativos.

Asimismo, Berninzon y Villacorta (2017) desarrollaron un trabajo de investigación en *Gestión directiva y su relación con el Desempeño docente de la Institución Educativa N° 60138 del Distrito de Belén – 2018*. Presentada en la Universidad Cesar Vallejo. Tuvieron el objeto de encontrar el vínculo entre ambos elementos. Su investigación fue de tipo cuantitativa. Pudieron participar 24 educadores, a todos ellos se les emplearon cuestionarios para recaudar opiniones. En tal sentido, los investigadores concluyeron que la correlación entre las variables se logra evidenciar que un 79,2% (19) profesores establecen que la gestión es regular, por lo tanto, el estudio determinó que la correlación es positiva entre las variables, pero el dato encontrado fue que no existe una correlación positiva entre los elementos investigados, en donde es rechazada la Hipótesis de estudio y es aprobada la nula.

Igualmente, Choquehuanca (2017) en la tesis titulada *la Gestión directiva y la práctica docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 58 “Mary Ward de Jicamarca”*. Presentada en la Universidad Cesar Vallejo. Su propósito fue encontrar si se presenta algún nexo entre los elementos denominados gestión directiva con la práctica docente. Pudo trabajar con la metodología cuantitativa y correlativa. En cuanto a la muestra lo conformaron 70 personas involucrados en el proyecto investigativo, a todas ellas se les emplearon cuestionarios para recaudar opiniones. En tal sentido, el investigador concluye que las variables que fueron estudiadas tuvieron un resultado alentador, ya que se relacionaron de forma positiva, obteniendo un valor de Spearman de 0,872, interpretándose como positivo y alto su correlación.

A continuación, se detallan algunos artículos nacionales, los cuales Salvador y Sánchez (2018) *And the organizational commitment of Teachers*. En conclusión, los datos de relación Rho Spearman = ,676 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$. En cuanto llega a concluir que se presenta un nexo positivo entre el compromiso organizacional y el liderazgo directivo del organismo educativo N° 22-UGEL 01. Asimismo, Mamani (2018) en su artículo denominado *Management skills and commitment organizational of the collaborators of an educational institution*. Concluyendo que los datos determinaron gracias a el examen de R de

Pearson 0,793 y significancia de ($p = 0,000 < 0.05$), la cual es rechazada la hipótesis laboral y es aceptada la de indagación, finalizando que se presenta una correlación entre las habilidades gerenciales y el compromiso organizacional.

Por su parte el autor Choy (2017) en su artículo titulado *Burnout and labor performance in university teachers of a race in one private university of lima metropolitan*. Concluyó que ambos elementos investigados se relacionan moderadamente, es decir, el desempeño que ejercen los directores y todo personal profesional lo realizan de forma adecuada para que el estudiante que presenta síndrome de Burnout se sienta en confort y pueda establecer nexos con el profesorado y con los demás alumnos, así se tendrá un óptimo aprendizaje, ya que el ambiente ayudará. Sumado a ello, Revilla (2016) *Direct management and academic management in the I.E.S.T.P. José Carlos Mariátegui de Moquegua – 2015*. Pudo concluir que, se presenta una excelente relación significativa donde se incluye el desempeño de la gestión directiva y cómo manejar el currículo para gestionar medios académicos en el centro educacional dando un porcentaje del 1% y arrojó un coeficiente de $r = 0.615$. Afirmando así que la administración directiva que se enfoca a conseguir la calidad académica de los estudiantes conlleva al alcance de un buen sistema curricular por lo que los docentes no se encontrarán desorientados.

Otro autor Díaz (2015) en su artículo *Relationship of the institutional climate and the quality of management, in the Educational Institution N ° 16577, of the Montango Village Center, Santa Rosa district, Jaén province, 2014*. Concluyendo que el clima institucional es medianamente adecuado, según las encuestas realizadas, considerando que la calidad de las gestiones en el organismo educativo N° 16577, perciben un grado medio. Mientras que los autores Canaza, Larrivieri y Ramírez (2015) *Study of the relationship between intelligence emotional and labor performance of an educational institution*. Concluyeron que al educar las emociones en los infantes se logrará manejar correctamente las conmociones que sienten tanto internas como externas, lo que significa que el pequeño está desarrollado debidamente lo que se denomina inteligencia emocional.

Finalizando con García y Segura (2014) *The organizational climate and its relationship with teaching performance in the educational institutions of the district of Cajay – 2013*. Se concluye que se pudo establecer que se presenta vínculos que llegan hacer significativos en las diversas dimensiones del proyecto, como son las relaciones personales y el ambiente de la organización, así como también está la planificación con el desempeño

docente, por otro lado, las relaciones interpersonales han alcanzado altos niveles que pueden llegar a ser muy elevados en los espacios, asimismo, en lo que se supone de la labor de planificación hay inferencias, ya que intervienen la relación interpersonal y los docentes con el sistema de educación.

Es necesario que se detalle la existencia de la teoría acerca de la gestión directiva, por lo que se ha fijado para la variable, el autor que aportará información relevante por lo que Miranda (2016) señala que está centrado a dar dirección a la institución de forma estratégica, para mantener un ambiente óptimo para docentes y estudiantes, eso hace que el director ejecute funciones que ayuden con el buen desarrollo del entorno donde labora para lograr el mejor funcionamiento. Mencionado a lo del autor determina que es un conjunto de fundamentos que emplea el docente para ejecutar sus actividades en relación a las clases ya preparadas. No obstante, existen varias series complejas y muy propias desde los directivos o coordinadores de los centros educativos y así como también en el trabajo con los padres y de los que están desarrollando este tipo de funciones, pues se puede encontrar con situaciones similares, y así se empieza a generar ciertas dudas que posiblemente cada individuo en algún momento debe de haberse preguntado si de verdad el directivo está ejecutando correctamente su trabajo, es por ello que se aborda a dicha variable para su estudio completo y así poder conocer sus paradigmas. A continuación, se estudia la variable gestión directiva, el cual se fundamenta en el enfoque teórico del paradigma multidimensional de la administración de la educación.

En tanto que, Sander (1984) afirmó que se encuentran variedades de métodos que ayudan con el fenómeno de la educación, es por esa razón que se logró identificar las dimensiones que interactúan con dicha gestión, lo que engloba la parte económica, política, cultural y la más importante, la educativa. A lo dicho Sander (1984) añade que la concepción del prototipo multidimensional en la educación administrativa se inicia en un concepto filosófico según la cual las capacidades instrumentales son reguladas sustantivamente. No obstante, la educación administrativa es orientada por argumentos sustantivos y éticos de validez global, como la libertad y la igualdad, que por su parte otorgan la moldura institucional para la colaboración del impulso colectivo de una manera cualitativa en el ser humano.

Otra teoría que fundamente la variable gestión directiva está referida a la Teoría de la acumulación de errores. Según, Cancian (1966) indicó un modelo funcional, es decir, un

sistema determinado con la limitante agregada de que ciertas características del modelo se mantengan a pesar de las variaciones destructivas dentro del prototipo, en su entorno ambiental. Se entiende que en el campo educativo en el directivo escolar se encuentra sometido a una serie de conductas agresivas, tanto de carácter endógeno como exógeno. Considerándose que algunos actúan de manera agresiva los cuales conllevan a devastaciones de largos o medianos periodos dentro de la junta directiva, todo ello englobado organizacionalmente y ambientalmente. Asimismo, Cancian (1966) indico que la mayoría de directivo demuestran que pierden capacidades para en el momento de ejecutar sus funciones, debido a la falta de motivación del estado no están dando su máximo potencial, lo que conlleva a que el esfuerzo sea muy difícil de recuperar, porque se acumular un sinnúmero de factores que les perjudica al momento de ejecutar su rol de dirección.

Por su parte, Chiavenato (2007) menciona que son las funciones que ejecutan los rectores dentro de una institución y que de alguna manera u otra encuentran tener un grado adecuado de efectividad, para lo cual requieren contar con recursos que les faciliten alcanzar sus metas previstas. Asimismo, Cuevas (2013) indica con referencia a la gestión directiva que se halla direccionada a la estrategia, el saber organizacional, el contexto institucional y el desempeño escolar, no obstante, de las relaciones con su contorno. De tal manera que, James y William (2008) mencionó que la gestión directiva, es la manera en que los rectores de una institución dirigen, sostienen, determinan y ponen en ejecución su meta, visión, valores, así como concebir un sitio adecuado para el mejoramiento de su ocupación, eficacia y conocimiento organizacional; referido a los colaboradores, favorecer un lugar propicio y ético y mantener una institucional. También el MINEDU (2014) indica que, en cuanto a la gestión directiva, el colegio pone en marcha el procedimiento educacional, efectuando distintas formas funcionales y espacios organizativos, puesto que su requerimiento se trata de ser dirigido por un líder rector.

Sobre las dimensiones de la gestión directiva, el autor considera que la primera se denomina direccionamiento estratégico; Miranda (2016) expresó que se busca que la comunidad estudiantil obtenga un lenguaje completo y amplio sobre la diversidad de contenidos, así como también requiere que los profesionales de la docencia sean reflexivos acerca de su labor y usando los valores sociales y de la profesión. De igual forma requieren de la guía implementación en las formas de evaluar, formar y mejorar la condición en la que elaboran los docentes. Asimismo, se encuentra estrechamente vinculado con el manejo de las

capacidades curriculares ya que su labor es impartir la enseñanza teniendo un pleno dominio de los contenidos, ya que, se debe guiar correctamente a todos los estudiantes mientras sigue en curso el año escolar. Asimismo, intervienen en cuestiones de gestión para la sociedad, lo cual es necesario que la totalidad de los profesionales que se dedican a la educación se mantengan presentes y participativos en la diversidad de procesos que suelen ser democráticos para conseguir el bienestar del aprendizaje del alumnado, porque la profesión docente abarca una amplia rama que necesita de la colaboración y el trabajo comunitario favoreciendo un clima adecuado tanto para sí mismo como para los alumnos.

Otra de las dimensiones corresponde a la visión de liderazgo, que de acuerdo a Miranda (2016) se define como el elemento necesario que ayuda con el encarrilamiento para formar una mejor organización educativa, donde la coordinación de la planificación tenga un centro fijo y que no todo sea llevado a la deriva. De igual manera la tercera dimensión recibe el nombre de La comunicación organizacional; que según Miranda (2016) se entiende como aquel aspecto que sirve para comunicar todo contexto a cada trabajador que labora en la institución, ellos se encargan de recepcionar la información dada utilizándola como herramienta útil que colabora con el cumplimiento de sus funciones porque contiene en el un mensaje importante para el desarrollo de la institución. Sin embargo, se considera muy necesario la implementación de políticas para la buena formación y que se resguarden en el diseño curricular para que sean aplicados en la región y en la nación, con ellos se logra innovar y adelantar sobre las investigaciones educativas estatales mostrando que los profesionales docentes se encuentran bien preparados y pueden ejercer eficientemente su carrera.

Se detallan conceptualizaciones de la variable denominada compromiso laboral, por lo que Ibarra-García (2016) proponen una conceptualización del compromiso organizacional la cual es la obligación adquirida a través de un acuerdo que se hace con la empresa y que la forja la ética y los valores por las que se rige el profesional, asimismo han existido una variedad de enfoques que han fundamentado la variable, por lo que se ha elegido como primordial a la teoría de los dos factores de Herzberg y que se ha visto que ha tenido mejor afinidad con la variable de estudio, por tanto Hellriegel (1998) el modelo es sostenido por diferentes elementos que son capaces de obtener satisfacción del empleado o viceversa. También señala Hellriegel (1998) que existen diferentes tipos de factores, los cuales se clasifican de la forma siguiente: motivacionales: son los aspectos que pueden generar en el trabajador una satisfacción, logrando que estos se propongan cumplir con los propósitos del

centro educativo de manera positiva; de higiene: son esas comodidades que puede brindar la institución, lo que permite que el empleado labore tranquilamente, porque se siente cómodo en su puesto y le apetece cumplir con sus obligaciones.

Otra de las teorías que forman parte del compromiso laboral corresponde al modelo teórico de las características del puesto de Hackman y Oldham (1978) donde especifican que en los centros académicos hay dos tipos de profesionales que pueden ser identificados rápidamente, el primero es el que cumple con sus funciones colocando todas sus esfuerzos, habilidades y competencias con el objetivo de cumplir con sus funciones profesionales porque éste le llena y le hace sentirse autorrealizado y el segundo es el que simplemente cumple con sus funciones porque pretende percibir la remuneración. Asimismo, señalan que los elementos del modelo teórico han incluido: (a) La variedad de habilidades: Son aquellos talentos que posee el individuo, y que es capaz de ejecutarlas de forma distinta y sin dificultades. (b) La identidad de tarea: Es cuando el empleado se identifica con las funciones que ejecuta, y la cumple desde un inicio, hasta finalizarlas. (c) La importancia de la tarea: Es determinante cuando ésta tiene un efecto en la actividad del individuo y a otros de su entorno. (d) La autonomía: Todo puesto de trabajo debe permitir que la persona sea libre, otorgarle el tiempo que necesita para su recreación personal, así como también, debe cumplir con su tiempo laboral. (e) La retroalimentación: Al cumplirse una función de tal manera que ha dejado que el sujeto aprenda lecciones de su mismo accionar y que le dejan enseñanzas, experiencia y conocimientos para la próxima actividad a realizar.

También se han identificado las dimensiones del compromiso laboral, siendo la primera de ellas el compromiso afectivo; que Ibarra-García (2016) definen como un sentimiento que se desarrolla en la persona por la institución, sintiendo un compromiso que le hace cumplir con las tareas que le corresponden para que esta pueda llegar a lograr los objetivos que se imponen en el principio de su fundación. La segunda dimensión es el Compromiso de continuación, que Ibarra-García (2016) destacan como la obligación de continuar laborando en la institución para que esta se desarrolle de forma óptima y que cuenten con sus esfuerzos, siendo parte fundamental de su evolución. Finalmente, la tercera dimensión se denomina Compromiso normativo, que de acuerdo a Ibarra-García (2016) cuando el compromiso es creado por una serie de normas que le dictan cuales son las funciones a cumplir, aunque de cierta manera le da su propia autonomía de como ejecutarla, pero siempre en supervisión, para poder ver que sea efectiva.

Dentro de los argumentos que justifican esta investigación se tiene que Hernández, Fernández y Baptista (2016) indican que: Todo estudio se orienta a la resolución de alguna problemática; en tal efecto, es indispensable justificar, los motivos que merecen la indagación. Justificación Teórica, que de acuerdo a Hernández *et. al* (2016) afirman que “los datos adquiridos pueden ser útiles para hacer la revisión, desarrollo y apoyo de una teoría”. Es así que la presente investigación nos brindará contribuciones teóricas que hagan posible incrementar el conocimiento sobre la gestión directiva y el compromiso laboral docente a fin de proponer soluciones, a la problemática planteada. La Justificación Metodológica, que de acuerdo a Valderrama (2015) se refiere al propósito de analizar los corolarios y hacer el contraste del procedimiento investigativo. De ahí que en el presente estudio permitirá el desarrollo de métodos y técnicas, así como el diseño de instrumentos para recolectar información. Todos ellos podrán ser útiles para otras investigaciones que guarden similitud con el propósito de esta indagación. La justificación Práctica, que según Hernández *et. al* (2016) es aquella donde se implementan diversas sugerencias para recoger datos donde se puede experimentar y observar las conductas de los fenómenos de estudio.

La investigación está enmarcada educativo por lo que, se podrá conocer que mecanismos favorecen o entorpecen la labor de los directivos. La justificación Social, que según Hernández *et. al* (2016) se trata de aportar un beneficio para toda la comunidad docente que se encuentran envuelta en la problemática de gestionar adecuadamente y comprometerse con la formación de los alumnos. Es por ello, que la investigación será de gran aporte teórico para los directivos y docentes del nivel inicial, quienes podrán contar con información bibliográficas de utilidad para los propósitos educativos establecidos en el currículo educativo.

El Problema General fue formulado a través de la interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y el compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos, 2019? Los problemas Específicos formulados fueron: (1) ¿Cuál es la relación que existe entre el direccionamiento estratégico y el compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos, 2019? (2) ¿Cuál es la relación que existe entre la visión de liderazgo institucional y el compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos, 2019? (3) ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación organizacional y el compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos, 2019?

La hipótesis general de investigación planteó que: Existe relación directa entre la

gestión directiva y el compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos, 2019. De igual manera las hipótesis específicas afirmaron que: (1) Existe relación directa entre el direccionamiento estratégico y el compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos,

2019. (2) Existe relación directa entre la visión de liderazgo institucional y el compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos, 2019. (3) Existe relación directa entre la comunicación organizacional y el compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos, 2019.

El objetivo general fue determinar la relación entre la gestión directiva y el compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos, 2019. También se formularon los objetivos específicos. (1) Determinar la relación entre el direccionamiento estratégico y el compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos, 2019. (2) Determinar la relación entre la visión de liderazgo institucional y el compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos, 2019. (3) Determinar la relación entre la comunicación organizacional y el compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos, 2019.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

La correspondencia del estudio es básica porque tiene el fin de contribuir con los diversos estudios que se ejecutan, dando las teorías necesarias para poder entender el comportamiento de la problemática. En consecuencia, Soto (2015) afirma que la investigación básica busca no modificar la realidad que se está viviendo actualmente, es así que se considera que el estudio es de legítimo y que parte desde un modelo teórico y al utilizarlo se necesita que se propongan teorías nuevas o bien sea modificando las que existen para que el conocimiento de la ciencia se incremente cada vez más.

Nivel

Hernández *et. al* (2016) el estudio correlacional tiene como finalidad demostrar y comprobar el vínculo entre variables o los datos obtenidos de ella. Dicho autor expresa que, a menudo se encuentran nexos entre dos o más elementos en la vida diaria.

Método

Hernández *et. al* (2016) mencionan que a través de este se dan a conocer suposiciones de los posibles resultados que el estudio arrojará, desde ese momento se sabrá cuál de ellas será la aceptada y la que será descartada.

Enfoque

De acuerdo a Valderrama (2015) la cuantificación como cálculo está enmarcada por la imparcialidad, puesto que lo que se logra medir es lo que decide el individuo que hace la comprobación, y en tal efecto también se puede decir que no hay comprobaciones físicas, sino sociales del universo corporal. Es evidente que una abundancia es continuamente una abundancia de algo.

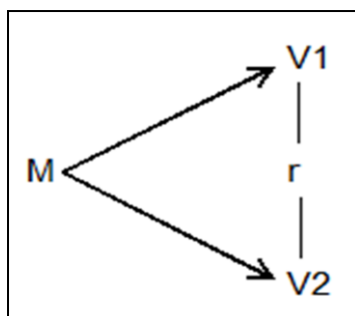
Diseño

Hernández *et. al* (2016) señalaron que, los diseños son gráficos representativos de un planeamiento, que detalla la intención que tiene el investigador dentro de la indagación de los fenómenos a estudiar. En tanto, existen diversas ocasiones en donde el investigador manipula deliberadamente uno o más fenómenos de estudio, como también puede pasar que sólo las

observa sin manipularlos.

En cuanto al diseño de estudio fue no experimental, en donde en el transcurrir de la investigación no se hará manipulación de las variables, porque el estudio será ejecutado en tiempos definidos.

A continuación, se detalla el paradigma gráfico del presente estudio:



En dónde:

M = docentes de la Red N° 19 de Los Olivos

V1 = Gestión directiva

V2 = Compromiso laboral docente r = Nivel de correlación.

2.2 Variables, operacionalización

Variables

Variable 1: Gestión directiva

Miranda (2016) expresó que se busca que la comunidad estudiantil obtenga un lenguaje completo y amplio sobre la diversidad de contenidos, así como también requiere que los profesionales de la docencia sean reflexivos acerca de su labor y usando los valores sociales y de la profesión. De igual forma requieren de la guía implementación en las formas de evaluar, formar y mejorar la condición en la que elaboran los docentes.

Definición operacional de la gestión directiva

Para determinar los diversos elementos de la gestión directiva se ha considerado como dimensiones a utilizar el direccionamiento estratégico, seguidamente de la visión del liderazgo institucional y por último la comunicación organizacional y en ella se ha generado un instrumento que ha sido compuesto por 30 interrogantes y que su diseño ha sido a escala Likert y este permite que se observen las características que se necesitan en el estudio.

Variable 2: Compromiso laboral docente

Ibarra-García (2016) quienes proponen una conceptualización, la cual es la obligación adquirida a través de un acuerdo que se hace con la empresa y que la forja la ética y los valores por las que se rige el profesional.

Definición operacional del compromiso laboral docente

La medición de los diversos elementos del compromiso laboral se ha considerado como dimensiones a utilizar el compromiso afectivo, el de continuación y el normativo y que su diseño ha sido a escala Likert y este permite que se observen las características que se necesitan en el estudio.

Operacionalización

Tabla 1.

Operacionalización de la variable gestión directiva

Indicadores	Ítems	Escala e índices
Direccionamiento estratégico	- Lineamientos institucionales	Bueno [37-50]
	- Planes	1,2,3,4,5,6,7,8,9,1
	- Programas	0,
	- Diversificación curricular.	Deficiente [24-36]
	- Evaluación	Ordinal [10-23]
Visión de liderazgo institucional	- Potenciamiento del talento humano	Bueno [37-50]
	- Objetivos	11,12,13,14,15,16,
	- Metas	17,18,19,20,
	- Trabajo en equipo.	Siempre (5) Casi siempre (4) [24-36]
		Regularmente (3) Deficiente [10-23]
		Casi nunca (2)
Comunicación organizacional	- Comunicación asertiva	Nunca (1) Bueno [37-50]
	- Comunicación interpersonal.	21,22,23,24,25,26,
	- Comunicación afectiva.	27,28,29,30.
	- Comunicación formal	Acceptable [24-36]
	- Comunicación oportuna.	Deficiente [10-23]

Tabla 2.

Operacionalización de la variable compromiso laboral docente.

Indicadores	Ítems	Escala e índices
Compromiso afectivo	- Apego emocional	Alto [37-50]
	- Satisfacción de necesidades	Medio [24-36]
	- Identidad.	Bajo [10-23]
	- Fidelidad	
Compromiso de continuación	- Oportunidades laborales.	Ordinal Alto [37-50]
	- Inversión de tiempo.	Siempre (5) Medio [24-36]
	- Inversión económica.	Casi siempre (4) Bajo [10-23]
	- Tiempo de servicio.	Regularmente (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
	- Oportunidades de desarrollo profesional.	Alto [37-50]
Compromiso normativo	- Sentido de recompensa.	Medio [24-36]
	- Cumplimiento del deber.	Bajo [10-23]
	- Compromiso moral.	

2.3 Población y muestra

Población

Se determinó en base a la definición de que realizan Hernández *et. al*, (2016) la conceptualizan como el grupo de personas con cualidades en común, la cual son consideradas importantes para toda indagación, ya que por medio de ellas se podrá concluir acerca del tema a investigar.

Tomando como referencia la conceptualización del autor, la población quedó determinada por 60 docentes del nivel inicial que están distribuidos en un total de 5 instituciones de la Red N° 19 de Los Olivos.

Muestra

Para los investigadores Hernández *et. al* (2016) lo consideran como una cantidad mínima que conforma por lo menos la tercera parte de la población y que se selecciona para estudiarse y observar su comportamiento con fines científicos.

Para este estudio fue censal. Puesto que su selección es del 100% del universo, considerándolo un porcentaje adecuado de individuos. Según Ramírez (2017) determina la muestra censal como aquel en donde todos los individuos que se involucran en el estudio son considerados como muestra. Por tanto, en este estudio la muestra quedó estipulada por el mismo número de unidades de análisis que conforman la población de profesores del Centro Educativo N° 19 de Los Olivos que suman un total de 60 docentes.

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

Técnicas de recolección de datos

Para recolectar datos que se empleó en esta indagación fue la encuesta. En donde Hernández *et. al* (2016) destacan que se utiliza para poder distribuir correctamente las unidades muestrales que son diversas y que se encarga de conocer los datos específicos de las variables estudiadas.

Instrumento de recolección de datos

Para la recolección de datos se empleó el cuestionario. Los autores Hernández *et. al* (2016) señalaron que es una herramienta en donde se registrarán las informaciones recolectadas a través de respuestas que cada persona encuestada ofrece a las preguntas que se les plantean.

Validez

Según Hernández et. al (2016) es cuando los datos que se suministran son válidos para la investigación. Por tanto, expresan que es una herramienta de recopilación de diversas informaciones que permiten desarrollar el instrumento que se aplicará, esta debe contener los datos necesarios y eficaces para que el estudio tenga un buen impacto.

Tabla 3.

Juicio de expertos sobre el cuestionario para gestión directiva y compromiso laboral

Nº	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Doctor	Carlos Sixto Vega Vilca	Aplicable
2	Maestro	Flores Bolívar Luis	Aplicable
3	Maestro	Lino Gamarra Edgar	Aplicable

En ambos casos los expertos manifestaron que los instrumentos eran válidos para ser aplicados a la muestra de estudio.

Confiabilidad

Según Hernández *et. al* (2016) es necesario conocer los niveles de confiabilidad que tienen los instrumentos, es así que se llevó a cabo una recolecta de información haciendo una prueba donde se organizaron debidamente las respuestas obtenidas y que se analizaron en la base de datos, eso ayudó con el proceso estadístico, en donde este arroja datos porcentuales para poder determinar los resultados de medición, ya que el método escogido ha sido cuantitativo.

El proceso de la determinación de la fiabilidad se llevó en marcha con una prueba piloto, a través de la cual se aplicó la encuesta a un total de 20 profesores de un organismo educativo del distrito de Los Olivos, pero que no corresponde a la población elegida como parte de este estudio. La prueba que se utilizó en el proceso de determinación de la confiabilidad corresponde a la prueba Alfa de Cronbach. Esta prueba estadística ha sido elegida debido a que los instrumentos están estructurados por una escala politómica con 5 índices (tipo Likert).

El resultado de la prueba de Alfa de Cronbach para cada uno de los instrumentos fue el siguiente:

Tabla 4.

Nivel de confiabilidad, según Alfa de Cronbach.

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión directiva	,894	30
Compromiso laboral	,885	30

En la tabla 4 se observa el valor de Alfa $\alpha = ,894$ para el cuestionario de gestión directiva y un valor similar de $\alpha = ,885$ para el cuestionario sobre compromiso laboral. En ambos casos este valor describe un nivel de fuerte confiabilidad. Cada uno de los instrumentos pueden ser utilizados en la recolección de datos.

2.5 Procedimiento

Para los investigadores Mejía y Ñaupas (2016) dicha fase es cuando se propone diversos sistemas para recolectar y evaluar la información obtenida. Se procede a utilizar la disciplina científica, donde se opta por ser coherente en los caminos que lleva el estudiado, pero sin perder el objetivo, que es darle credibilidad al trabajo que se realiza, transferible para otros estudios y que este sirva como ejemplo, y que siempre se dependa de lo que se confirme.

2.6 Método de análisis de datos

El procedimiento metodológico para el recojo de información empleado en la investigación de los fenómenos denominados gestión directiva y compromiso laboral se realizará a través de una encuesta. En esta investigación se logró adaptar diferentes herramientas, las cuales fueron utilizadas para llegar a una conclusión específica y así poder aportar la explicación del porqué de los fenómenos de estudio se comportan de determinada forma y en diferentes circunstancias.

La investigación necesita que los datos sean analizados debidamente, por tanto, Hernández *et. al* (2016) expresaron que este procedimiento se desarrolla de forma estadística con el fin de obtener la validez necesaria para que las hipótesis planteadas puedan ser afirmadas y tengan la confiabilidad necesaria.

Por la explicación detallada en el concepto anterior una vez escogido el método mientras se aplicaba, en primer lugar, se utilizó la estadística cuantitativa y su propósito principal ha sido el de dar a conocer los niveles alcanzados por las variables y cada una de

sus dimensiones, estos porcentajes obtenidos se organizan en un número de tablas y gráficos dónde se podrá observar debidamente el resultado final de la recopilación de los datos que se encuentran en el instrumento.

2.7 Aspectos éticos

Para Soto (2016) la ética del estudio se centra en los tres principios esenciales. Por tanto, para mantener la integridad del estudio fue necesario mantener en privado las características de los individuos que han participado como parte importante de la investigación, ya que la información que estos suministran puede causar efectos negativos como positivos a la institución donde se desarrolla el proyecto en cuestión.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 5.

Niveles de la gestión directiva en la Red N° 19 de Los Olivos

	Direccionamiento estratégico %	Visión de liderazgo institucional %	Comunicación organizacional %	Gestión directiva %
Bueno	18.3	17.3	16.3	17.3
Aceptable	34.5	30.0	45.3	36.6
Deficiente	47.2	52.7	38.4	46.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

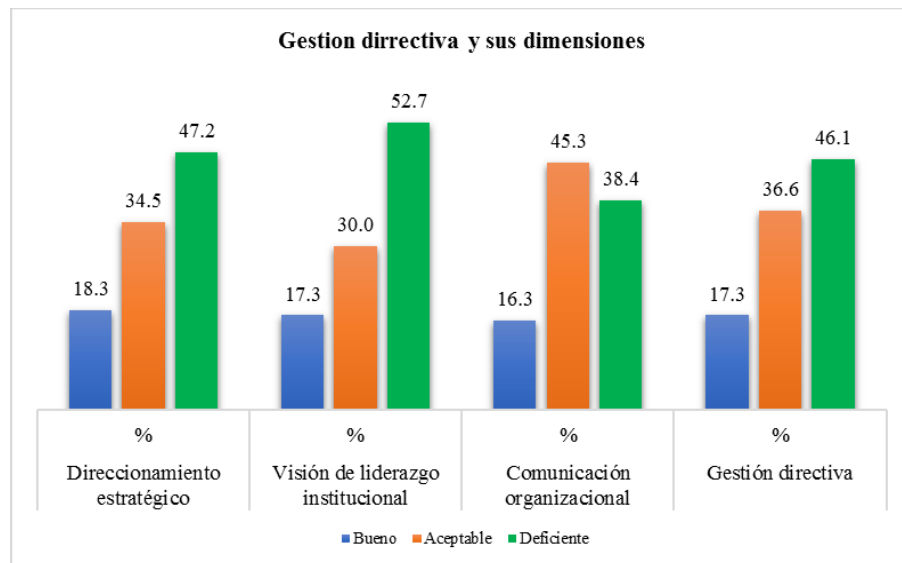


Figura 1. Porcentajes sobre compromiso laboral en la Red N° 19 de Los Olivos.

A continuación, se aprecia en el gráfico 1 y tabla 5, en donde de acuerdo al direccionamiento estratégico un 47,2% de los educadores manifestaron que es deficiente; así como también al respecto de la visión de liderazgo institucional el 52,7% manifestó que es deficiente y al respecto de la comunicación organizacional el 45,3% de las docentes manifestaron que es aceptable. Por ello, la gestión directiva en general es considerada por el 46,1% de las docentes como deficiente, así también, el 36,6% lo considera aceptable y solo el 17,3% considera que existe una buena gestión directiva.

Tabla 6.

Niveles del compromiso laboral en la Red N° 19 de Los Olivos.

	Compromiso afectivo	Compromiso de continuación	Compromiso normativo	Compromiso laboral
	%	%	%	%
Alto	16.7	16.7	23.3	18.9
Medio	31.7	48.3	46.7	42.2
Bajo	51.6	35.0	30.0	38.9
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

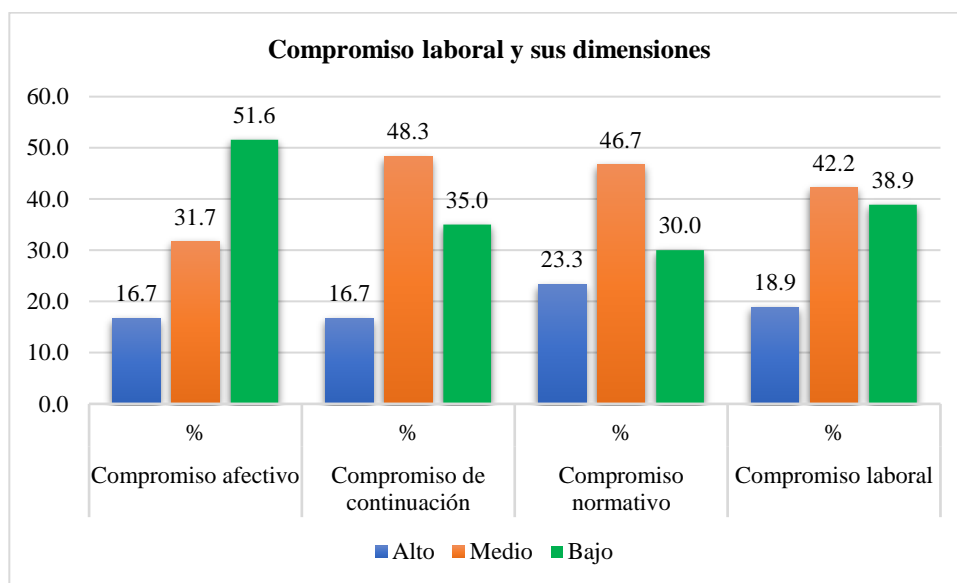


Figura 2. Porcentajes sobre compromiso laboral en la Red N° 19 de Los Olivos.

A continuación, se aprecia en el gráfico 2 y tabla 6, se puede apreciar los datos arrojados sobre las opiniones de 60 profesores del Centro Educativo N°19 de Los Olivos, en donde se puede describir que en cuanto al compromiso de las docentes el 51,6% de ellas demostraron que tienen un bajo nivel de compromiso afectivo; también se puede apreciar que el 48,3% de las maestras demostraron tener compromisos de continuación el cual fue medio, así como también, un 46,7% evidenciaron tener compromisos normativos. Se logra evidenciar también que en base a estos porcentajes el 42,2% de las maestras tienen un compromiso laboral de nivel medio; el 38,9% demostró un compromiso considerado bajo y el 18,9% tiene un compromiso de nivel alto. En resumen; las docentes de esta Red Educativa están comprometidas de manera media con su laboral institucional, existiendo también quienes no demuestran ningún compromiso con su función institucional.

3.2. Resultados inferenciales

3.2.1. Función de prueba

La contrastación de la hipótesis de estudio se llevó a cabo por medio de la prueba estadística de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

Ho = No existe relación directa entre la gestión directiva y el compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos, 2019

Hi = Existe relación directa entre la gestión directiva y el compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos, 2019

Condición estadística

$P > 0,05$ = acepta hipótesis nula (Ho) $P < 0,05$ = rechaza hipótesis nula (Ha) **Nivel de significancia:** 95% de confianza.

Tabla 7.

Prueba de correlación de Spearman para gestión directiva y compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos.

			Gestión directiva	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	1,000	,761**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,761**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

En consecuencia, se observa un nexo significativo alto de $r= 0.761$, entre la gestión directiva y el compromiso laboral, en donde su sig. fue de $p < 0.05$, en tanto, es rechazada la hipótesis nula y aceptada la alterna.

Tabla 8.

Prueba de correlación de Spearman para las dimensiones de gestión directiva y compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos.

		Direccionamiento estratégico	Visión de liderazgo institucional	Comunicación organizacional
	Coefficiente de correlación	,299*	,763*	,761*
Compromiso laboral	Sig. (bilateral)	,020	,000	,000
	N	60	60	60

En consecuencia, se observa un nexo significativo alto de $r = 0.299$, entre la gestión directiva y la dimensión Direccionamiento estratégico, en donde su sig. fue de $p < 0.20$, en tanto, es rechazada la hipótesis nula y aceptada la específica 1. Por otro lado, se detalla un nexo significativo alto de $r = 0.763$, entre la gestión directiva y la dimensión Visión de liderazgo institucional, en donde su sig. fue de $p < 0.00$, en tanto, es rechazada la hipótesis nula y aceptada la específica 2. Y finalmente se evidencia un nexo significativo alto de $r = 0.761$, entre la gestión directiva y la dimensión Comunicación organizacional, en donde su sig. fue de $p < 0.00$, en tanto, es rechazada la hipótesis nula y aceptada la específica 3.

IV. Discusión

En base a los datos arrojados en el objetivo general se observa un nexo significativo alto de $r = 0.761$, entre la gestión directiva y el compromiso laboral, en donde su sig. fue de $p < 0.05$, en tanto, es rechazada la hipótesis nula y aceptada la alterna.

Es necesario tener en cuenta que de acuerdo a Miranda (2016) se puede entender que la gestión directiva enfoca en la dirección estratégica, la visión que tiene el líder sobre la cultura de la organización y la comunicación como parte esencial de la gestión que cumple el director. Por tanto, dentro de las organizaciones se puede percibir que la gestión directiva está dentro de la gestión escolar y, por tanto, cuando se mide la gestión escolar en sí, de manera inmersa se está evaluando la gestión del director, ya que el rol del directivo es generar un amplio y completo dominio acerca de los contenidos que requiere para poder gestionar en su institución. Asimismo, expresó que se busca que la comunidad estudiantil obtenga un lenguaje completo y amplio sobre la diversidad de contenidos, así como también requiere que los profesionales de la docencia sean reflexivos acerca de su labor y usando los valores sociales y de la profesión. De igual forma requieren de la guía implementación en las formas de evaluar, formar y mejorar la condición en la que elaboran los docentes.

Cuando el directivo es capaz de lograr estas condiciones en sus trabajadores su compromiso será mayor, tal como nuestro estudio en donde el índice de correlación $Rho =$

$,761$ indica una correlación positiva de nivel alto entre las variables y que guarda relación intrínseca con lo encontrado por Escriba (2018), siendo la finalidad conseguir de qué forma se relaciona la gestión escolar y compromiso laboral del profesorado del Centro Educativo Público objeto de estudio. En tanto, el investigador concluyó que, se presenta un nexo entre Gestión Escolar y Compromiso Laboral docente en el centro educativo objeto investigado. Bajo estos resultados se cumple lo que de manera literal afirmaban Ibarra-García (2016) quienes proponen una conceptualización del compromiso laboral, la cual es la obligación adquirida a través de un acuerdo que se hace con la empresa y que la forja la ética y los valores por las que se rige el profesional. Esto guarda similitud con los resultados de la investigación de Choquehuanca (2017) el cual afirmó que la gestión directiva y la práctica del profesorado se vincula de manera positiva, obteniendo un valor Spearman de $0,872$, interpretándose como positivo y alto su correlación.

A la luz de estos resultados podemos entender que la gestión directiva forma parte

de la gestión escolar y que a través de esta gestión se encuentra vinculada a diversos factores como son el compromiso laboral, la práctica docente, desempeño laboral y desempeño docente. Por todo lo expuesto se logra inferir que gracias a las convergencias que se han encontrado con estudios como el de Mendoza (2018) sobre la gestión directiva y desempeño laboral del personal administrativo donde se descubrió que sí se presentó un nexo significativo y positivo entre los elementos investigados de los trabajadores del área administrativo de dicha Institución, afirmación que se fundamenta en el p -valor= 0.000 valor que es menor al valor de significancia=0.05. Estos resultados nos permiten inferir que, de existir un mayor compromiso de parte de los docentes, mejor será el desempeño que estos tengan, pero a la vez requiere de una buena gestión por parte de los directivos.

De otro externo se logra evidenciar que existen también algunos estudios en los cuales se encontró un resultado contrario al nuestro y al de diversos investigadores. Berninzon y Villacorta (2017) en cuanto a la gestión directiva y su relación con el desempeño docente determino que en la correlación entre las variables se observa que el 79,2% (19) maestros mencionan que la gestión es regular, la investigación buscó demostrar correlación positiva entre las variables, pero el dato encontrado no fue que no existe una correlación positiva entre las variables investigadas, rechazan la hipótesis de investigación y se aprueba la hipótesis nula. Como se puede apreciar, el desempeño docente que por inferencia corresponde el desempeño laboral de los docentes bajo ciertas condiciones puede no estar asociado a la gestión directiva, en tal sentido, es necesario verificar que otros aspectos no están vinculados a este tipo de gestión ya que nuestro objetivo no se orientó a este propósito.

En cuanto a ello es necesario, considerar lo que señala Cardoso (2019) sobre la evaluación de las competencias directivas indica que los docentes que egresaron alcanzaron niveles logrados y consolidados sobre competencias estratégicas, mientras que hubo niveles moderados sobre eficacia personal. Este tipo de estrategias que requieren ser del dominio del directivo podrían condicionar la existencia de una correlación entre la gestión que cumple el director y el compromiso laboral que se manifiesta a través del desempeño docente y otros aspectos afines.

Los resultados que corresponden al primer objetivo específico señalaron que significancia $p = ,020$ es menor que $p = ,050$. Con ello se cumplía estadísticamente la condición para el rechazo de la hipótesis nula y se lograba inferir que se presenta una correlación positiva entre el direccionamiento estratégico y el compromiso laboral del

profesor en el organismo educativo N° 19 de Los Olivos. Además, el índice de correlación $Rho = ,299$ indica un nexo directo de nivel bajo entre la dimensión y la variable. Partiendo de la concepción de Miranda (2016) el direccionamiento estratégico es aquel conjunto de procesos que como parte de la gestión que desarrolla un directivo a nivel institucional, dentro del cual se encuentra la filosofía institucional y la visión que esta espera lograr en un periodo establecido de tiempo. Lograr que los docentes cumplan con cada uno de los objetivos planificados requiere que cada uno de ellos tenga no solo un compromiso laboral si no, profesional. Además, será necesario que su cultura y forma de pensar tenga cierta similitud con las necesidades de los docentes.

Este análisis de nuestros resultados y los resultados de otras investigaciones, nos permiten evidenciar que hay cierta semejanza en cuanto los resultados que se logran en otros estudios como el de Garrido (2016) sobre el compromiso con la profesión docente y con la institución y la cultura docente señaló que la comunidad docente que labora dentro del centro académico para la profesión de enfermería siente alto compromiso con el mismo, ya que, han desarrollado vínculos emocionales por la institución, por lo que la moralidad por la remuneración forma a ser una opción secundaria ya que tienen varias alternativas por fuera del centro académico. Esto demuestra que cuando la forma de pensar del docente, los objetivos institucionales y como elemento primordial se suman el afecto o cariño a la institución, las falencias o necesidades de mejora que se requiera a nivel institucional no merman el compromiso que asume el profesional.

No olvidemos que según Ibarra-García (2016) el compromiso laboral genera en los trabajadores la obligación de continuar laborando en la institución para que esta se desarrolle de forma óptima y que cuenten con sus esfuerzos, siendo parte fundamental de su evolución. Esto significa que el compromiso laboral es una manifestación del compromiso profesional y que este último a su vez está supeditado a otros factores que determinan el nivel de desempeño que demuestra un docente.

Los valores estadísticos que corresponden al segundo objetivo específico demostraron que la significancia alcanza un valor de $p = ,000$ menor que $p = ,050$. Con ello se cumplía estadísticamente la condición para el rechazo de la hipótesis nula y se logra inferir que se presenta una correlación positiva entre la visión de liderazgo institucional y el compromiso laboral del profesor en el organismo educativo N° 19 de Los Olivos. Además, el índice de correlación $Rho = ,763$ indica un nexo directo de nivel alto entre la dimensión y la variable.

En cuanto a este resultado se puede apreciar que mientras más adecuada sea la visión de liderazgo institucional que tiene el directivo dentro de su capacidad para gestionar, mayor será el compromiso que logre en cada uno de sus colaboradores.

No se debe dejar de lado el hecho de que cada directivo tiene su propio estilo de liderazgo y según algunos estudios el estilo que manifiesta el directivo está vinculado al tipo de gestión que logra a nivel institucional. Esto se puede evidenciar en la investigación de Acosta (2017) referida a los estilos de liderazgo en la gestión directiva donde llegó a concluir que, se determinó que la lideraci3n ejecutada por el director es de gran importancia por parte de padres de familia e infantes, no obstante, a lo que respecta a la aceptaci3n globalizada de profesores acerca de la gesti3n y el liderazgo que est3 llevando, ya que, no tiene una aceptaci3n por parte de toda la comunidad, puesto que sienten que las innovaciones que el directivo est3 enfrentando no son los mejores estilos, ya que, este no tiene una creatividad propia sino que copia m3todos anteriores de otros centros acad3micos, es por eso que quer3an implementar la rotaci3n de aula de clases, por lo cual no ha sido recibido con gran receptividad por alumnos y profesores. Seg3n este resultado el estilo de liderazgo m3s apropiado corresponde al transformacional y que se percibe por los docentes como el que mayores logros permite al directivo en su gesti3n.

Desde una 3ptica m3s diversa nuestra investigaci3n tiene cierta vinculaci3n con estudios referidos a la capacidad desarrollada en cada una de las competencias del directivo. Estos se pueden evidenciar en la investigaci3n de Corona, Ram3rez y V3squez (2017) en donde tuvieron la finalidad de crear una t3cnica que aumente las competencias directivas para la lideraci3n de gestiones en supervisiones escolares de educaci3n b3sica. La investigaci3n fue cuantitativa. En donde participaron 330 personas, a todas ellas se les pudo aplicar cuestionarios para conocer sus opiniones. En tanto que los autores concluyeron que, la t3cnica sugerida aumento el desarrollo de los colaboradores considerablemente. Seg3n estos resultados, podemos apreciar que la gesti3n del directivo se puede ver entorpecida debido a los aspectos administrativos que resultan ser ambiguos y engorrosos, pero que, sin embargo, pueden ser superados siempre y cuando el directivo cuente con alto nivel de desarrollo de su liderazgo en la instituci3n.

En cuanto a los hallazgos sobre el tercer objetivo espec3fico se obtuvo una la significancia $p = ,000$ es menor que $p = ,050$. Con ello se cumple estad3sticamente la condici3n para el rechazo de la hip3tesis nula y se logra inferir que se presenta un nexo

positivo entre la comunicación organizacional y el compromiso laboral de los profesores en el Centro de Educación N° 19 de Los Olivos. Además, el índice de correlación $Rho = ,701$ indica un vínculo directo de nivel alto entre la dimensión y la variable. Podemos apreciar que nuestros resultados evidencian que se requiere de una buena comunicación organizacional a fin de que el docente se sienta más comprometido con su labor. Por otro lado, existen estudios que guardan cierta vinculación con nuestros resultados pero que a la vez demuestran que la convivencia en las instituciones educativas y dentro de ella el clima organizacional, está asociada a la gestión directiva que se cumple como parte de la función del director.

Esto se puede verificar en la investigación de López, García y Martínez (2019) donde se estudió la gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones, donde consideró fundamental que los directores gestionen formando equipos que le ayuden con el avance positivo para poder construir espacios que ayuden a formar a los estudiantes y que sean personas flexibles, por otro lado, también se necesitan grupos de trabajo que enfrenten retos para alcanzar las metas dándole a los profesionales un ambiente sano donde haya armonía y se eviten los conflictos. Se logra verificar que, la convivencia requiere de espacios altamente comunicativos entre quien dirige y los dirigidos a fin de que los equipos de trabajo se logren comprometer con su labor y el logro de sus objetivos.

Tan importante resulta la comunicación y la capacidad de poder generar los espacios para una convivencia armoniosa que incluso hasta el acompañamiento pedagógico está vinculado al compromiso laboral del docente. Estos se logran demostrar con la investigación de Agüero y Cárdenas (2018) donde se comprobó la correlación de manera positiva y fuerte entre el compromiso laboral docente y el acompañamiento pedagógico.

V. Conclusiones

- Primera: Se determinó que se presenta un nexo significativo entre la gestión directiva y el compromiso laboral del profesorado que labora en la red N° 19 de Los Olivos. En donde, el índice correlativo fue de $Rho = ,761$.
- Segunda: Se determinó que se presenta un nexo significativo entre el compromiso laboral y el direccionamiento estratégico del profesorado que labora en red N° 19 de Los Olivos. En donde, el índice correlativo fue de $Rho = ,299$.
- Tercera: Se determinó que se presenta un nexo significativo entre el compromiso laboral y el liderazgo institucional del profesorado que labora en la red N° 19 de Los Olivos. En donde, el índice correlativo fue de $Rho = ,763$.
- Cuarta: Se determinó que se presenta un nexo significativo entre el compromiso laboral y la comunicación organizacional del profesorado que labora en la red N° 19 de Los Olivos. En donde, el índice correlativo fue de $Rho = ,701$.

VI. Recomendaciones

- Primera: Se debe fortalecer la capacidad de gestión del directivo y el compromiso laboral de los profesores, por tanto, es fundamental que se lleve a cabo actividades de autoevaluación a fin de que el vínculo afectivo de las profesoras sea de mayor nivel y, por tanto, no solo cumplan su labor por respeto a las normas o a la continuidad laboral.
- Segunda: Los directivos deben cumplir con el desarrollo de un direccionamiento estratégico que permita la planificación de actividades basadas en cubrir las carencias de formación académica de los alumnos, pero a la vez dotar a los profesores de las herramientas, procedimientos e instrumentos necesarios para que su desempeño y compromiso sea acorde con las funciones que desempeña en la institución.
- Tercera: Establecer convenios interinstitucionales que permitan mejorar la capacidad de liderazgo no solo en los directivos, sino también en los docentes. Se puede diseñar talleres capacitación semestral con la participación de especialistas de otras instituciones públicas o privadas.
- Cuarta: Mejorar los canales de comunicación a nivel institucional. Desarrollando estrategias comunicativas que involucren a todos los trabajadores a fin de que todos puedan conocer los propósitos que se persigue a través de la gestión directiva. El directivo debe desarrollar una mayor y mejor capacidad para poder escuchar y ser escuchado por sus trabajadores.

Referencias

- Acosta, D. (2017). *Estilos de liderazgo en la gestión directiva de la Institución Educativa Técnica San Luis Gonzaga del Espinal*. (Tesis de Maestría). Ibagué – Colombia: Universidad del Tolima. Recuperado de: <http://repository.ut.edu.co/bitstream/.pdf>
- Agüero, W. y Cárdenas, C. (2018). *Acompañamiento Pedagógico y Compromiso Laboral Docente en las Instituciones Educativas de Canchacancha, Chuschi-Cangallo-Ayacucho 2018*. (Tesis de Maestría). Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/ucv/35713/aguero_pw.pdf
- Badía, M. (2018). Evaluación e intervención educativa en el aula con alumnado disruptivo dentro del marco de una escuela inclusiva. *Revista Educación*, vol. 42, núm. 2. Costa Rica. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/440/44055139008.pdf>
- Baeza, P. (2018). Diversidad y diferenciación en la oferta de programas de doctorado en Chile. *Revista Calidad en la Educación* N° 47. Chile. Recuperado de: <https://www.calidadenlaeducacion.cl/index.php/rce/article/view/34>
- Bermúdez, E, y Bravo, V. (2016). Management skills and job performance of teachers in basic schools Primary. *Revista Omnia*, vol. 22, núm. 3. Venezuela. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/737/73752819005.pdf>
- Berninzon, R. y Villacorta, C. (2017). *Gestión directiva y su relación con el Desempeño docente de la Institución Educativa N° 60138 del Distrito de Belén – 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/pdf>
- Canaza, J., Larrivieri, A. y Ramírez, J. (2015). *Study of the relationship between intelligence emotional and labor performance of an educational institution*. Tacna – Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/139/1/canaza_larriviere_ramirez.pdf
- Cancian, O. (1966). El Informe Coleman – Igualdad de Oportunidades en Educación. *Reflexiones sobre conservatorios y educación*, vol. 10. España. Recuperado de <https://c.oysiao.jlmirall.es/?p=3014>
- Cardoso, E. (2019). Evaluación de las competencias directivas en los egresados de los posgrados en administración. *REMIE – Multidisciplinary Journal of Educational Research*. Recuperado de: <http://www.hipatiapress.com/hpjournals/index.php/remie>

- Chiavenato I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*, 7a. ed., McGraw-Hill Interamericana. México. Recuperado de: <https://www.academia.edu>
- Choquehuanca, R. (2017). *Gestión directiva y la práctica docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 58 “Mary Ward de Jicamarca”*. (Tesis de Maestría). Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe>
- Choy, R. (2017). *Burnout and labor performance in university teachers of a race in one private university of lima metropolitan*. Lima – Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/burnout_choyvessoni_rosana.pdf
- Corona, L., Ramírez, G. y Vásquez, E. (2017). Modelo de competencias directivas para la autonomía de gestión y liderazgo en supervisores de educación básica en el marco de las reformas educativas en México. *Revista Killkana Sociales*. Universidad Autónoma de Tlaxcala México. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo>
- Cuevas, R. (2013). *Gerencia, gestión y liderazgo educativo*. Lima, Perú: Editorial San Marcos. Recuperado de: <http://www.biblioteca.une.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=56663>
- Díaz, T. (2015). *Relationship of the institutional climate and the quality of management, in the Educational Institution N ° 16577, of the Montango Village Center, Santa Rosa district, Jaén province, 2014*. Cajamarca – Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/educacion%20n%C2%B0.pdf>
- Escriba, M. (2018). *Gestión Escolar y Compromiso Laboral Docente en la Institución Educativa Pública “Micaela Bastidas” de Incahuasi, Cangallo – Ayacucho, 2018*. (Tesis de Maestría). Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28934/escriba_mm.pdf
- García, G. y Segura, L. (2014). *The organizational climate and its relationship with teaching performance in the educational institutions of the district of Cajay – 2013*. Huarí – Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/190/Garcia_Segura_2014.pdf

- García, M. (2017). Management strategies for the strengthening of interpersonal relations between directives and teachers. *Gestión y Gerencia*, vol. 11 N° 1. Venezuela. Recuperado de: http://bibvirtual.ucla.edu.ve/db/psm_ucla/edocs/gyg/articulo3.pdf
- Garrido, E. (2016). *Compromiso con la profesión docente y con la institución. Cultura docente en la escuela de enfermería de la Universidad de Barcelona*. (Tesis Doctoral). España: Universidad de Barcelona. Recuperado de: <https://www.tesisenred.net/handle/10803/400092>
- Hackman, J. y Oldham, G. (1978). Development of the job diagnostic survey. *Revist Journal of Applied Psychology*. Recuperado de: wbookj2rqbyc&pg=pa592&dq=hackman+y+Oldham.educacion&hl=es-hackman
- Hellriegel, D. (1998). *Administración*. Thompson. Recuperado de: [https://educacion&source=bl&ots=kpxcz8kxew&sig=acfu3u2yzjmlbygv8kklsa5zejqa6dzp3q&hl=ese&q=hellriegel%20\(1998\)%20educacion&f=false](https://educacion&source=bl&ots=kpxcz8kxew&sig=acfu3u2yzjmlbygv8kklsa5zejqa6dzp3q&hl=ese&q=hellriegel%20(1998)%20educacion&f=false)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2016). *Metodología de la investigación* (5 ed.) México, Mc GrawHill. Recuperado de: <https://www.uv.mx/personal/metodologia-de-la-investigaci%c3.pdf>
- Herrera, S. y Tobón, S. (2017). The school director from the socioformative approach. *Revista de Pedagogía*, vol. 38, N°. 102. Caracas – Venezuela. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/659/65952814009.pdf>
- Ibarra-García, M. (2016). Propuesta de Guía curricular para la inclusión educativa en las áreas de Matemática y Lenguas. *Revista Dominio de las Ciencias*, vol. 2 N° 2. España. Recuperado de: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/172>
- James, R. y William M. (2008). *Administración y control de calidad del servicio al cliente*. 7ma. Edición. México. Recuperado de: https://www.academia.edu/31062017/administracion_y_control_de_la_calidad_7ed_james_r_evans_y_william_m_lindsay
- López, E. García, L. y Martínez, J. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. Universidad Autónoma de Baja California. Recuperado de:

<http://ride.org.mx/index.php/ride/article/view/471>

- López, I., López, E., Martínez, J. y Tobón, S. (2018). Management Directive: Approaches to a Model for its institutional organization in Higher Secondary Education in México. *Revista Espacios*, vol. 39 N° 29. España. Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n29/a18v39n29p22.pdf>
- Mamani, J. (2018). *Management skills and commitment organizational of the collaborators of an educational institution*. Lima – Perú. Recuperado de: edu.pe/bitstream/717/1/mamani%20mamani%2c%20jhonatan.pdf
- Mejía, H. y Ñaupas, E. (2016). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – cualitativa*. Recuperado de: <http://pacarinadelsur.com/home/senas-y-resenas/1001-metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-tesis>
- Mendoza, Y. (2018). *Gestión directiva y desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba - Huánuco, 2018*. (Tesis de Maestría). Perú: Universidad de Cesar Vallejo. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/ucv.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú (2014). Marco de Buen Desempeño Docente. Dirección General de Desarrollo Docente, Lima: MINEDU. Recuperado de <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd>
- Miranda, S. (2016). The directive management: a concept derived from the understandings of principals and coordinators at public schools in Bogota. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, vol. 7 N° 13. México. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script>
- Narea, N. y Páez, M. (2015). *The organizational climate incide in the management performance and teacher of the vespertina obando Pacheco School, in the year lesson 2014 – 2015*. Guayaquil – Ecuador. Recuperado de: edu.ec/bitstream/1456.pdf
- Ramírez, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. España. Editorial: Editorial: Servicios Académicos Intercontinentales S.L. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros/img/portadas/1662.pdf>

- Revilla, G. (2016). *Direct management and academic management in the I.E.S.T.P. José Carlos Mariátegui de Moquegua – 2015*. Tacna – Perú. Recuperado de: edu.pe/bitstream/60/1/revilla-delgado-german.pdf
- Salvador, E. y Sánchez, J. (2018). And the organizational commitment of Teachers. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, vol. 20 N° 1. Perú. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext
- Sander, B. (1984). *Administración de la educación y relevancia cultural*. Buenos Aires – Argentina. Recuperado de: <http://pdfhumanidades.com/sites/default/files/apuntes.pdf>
- Sierra, G. (2016). Educational leadership in the 21st century, from the perspective of sustainable entrepreneurship. *Rev. esc.adm.neg. No. 81*. Colombia. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a06.pdf>
- Soto O. (2015). *Fundamentos conceptuales de estadística*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de <https://es.slideshare.net/cristianyaircarreole/fundamentos-conceptuales-de-estadística-óscar-f-soto-b>
- Unicef (2018). *Un mundo listo para aprender: Dar prioridad a la educación de calidad en la primera infancia*. Perú. Recuperado de: <https://www.unicef.org/media/file/Un-mundo-preparado-para-aprender-2018.pdf>
- Valderrama, S. (2015). *Metodología de la investigación científica*. 2da. Edición. Bogotá: ediciones Universitarias. Recuperado de: http://jbposgrado.org/material_seminarios/metodologia%edicion.pdf

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Gestión directiva y compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos, 2019							
Autor: Delly Elizabeth Guzmán Serrano							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y el compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos, 2019?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos, 2019?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre la visión de liderazgo institucional y el compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos, 2019?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre la comunicación</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión directiva y el compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos, 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación entre la gestión directiva y compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos, 2019</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación entre la visión de liderazgo institucional y el compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos, 2019.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación entre la comunicación organizacional y el compromiso laboral</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación directa entre la gestión directiva y el compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1 Existe relación directa entre la gestión directiva y el compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos, 2019.</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe relación directa entre la visión de liderazgo institucional y el compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos, 2019.</p> <p>Hipótesis específica 3 Existe relación directa entre la comunicación organizacional y el compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos, 2019.</p>	Variable 1: GESTIÓN DIRECTIVA				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Direccionamiento estratégico	<ul style="list-style-type: none"> - Lineamientos institucionales - Planes - programas - Diversificación curricular. - Evaluación 	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) Regular (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bueno [37-50] Aceptable [24-36] Deficiente [10-23]
			Visión de liderazgo institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Potenciamiento del talento humano - Objetivos - Metas - Trabajo en equipo. 	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,		Bueno [37-50] Aceptable [24-36] Deficiente [10-23]
Comunicación organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación - Comunicación interpersonal. - Comunicación afectiva. 	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30.	Bueno [37-50] Aceptable [24-36] Deficiente [10-23]				

organizacional y el compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos, 2019?	docente en la Red N° 19 de Los Olivos, 2019.			- Comunicación formal - Comunicación oportuna.			
			Variable 2: COMPROMISO LABORAL				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Compromiso afectivo	- Apego emocional - Satisfacción de necesidades - Identidad. - Fidelidad	1,2,3,4,5, 6,7,8,9, 10,	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) Regularmente (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto [37-50] Medio [24-36] Bajo [10-23]
			Compromiso de continuación	- Oportunidades laborales. - Inversión de tiempo. - Inversión económica. - Tiempo de servicio.	11,12,13, 14,15,16, 17,18,19, 20,		Alto [37-50] Medio [24-36] Bajo [10-23]
Compromiso normativo	- Oportunidades de desarrollo profesional. - Sentido de recompensa. - Cumplimiento del deber. - Compromiso moral.	21,22,23, 24,25,26, 27,28,29, 30.	Alto [37-50] Medio [24-36] Bajo [10-23]				

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población: 60 docentes de 5 instituciones de la red N° 19 de Los Olivos.</p> <p>Tamaño de muestra: 60 docentes de 5 instituciones de la red N° 19 de Los Olivos.</p> <p>No Probabilístico – Censal.</p>	<p>Variable 1: GESTIÓN DIRECTIVA</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <hr/> <p>Variable 2: COMPROMISO LABORAL</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>El análisis descriptivo ha permitido la elaboración y presentación de tablas de frecuencias y porcentajes que en forma cuantitativa detallan el comportamiento de las variables y sus dimensiones; como la utilización de la representación a través de gráficos de barras que puedan complementar la descripción de las variables de estudio en función de los objetivos trazados.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba de Rho de Spearman, debido a que las variables son categóricas.</p>

Anexo 2. Instrumentos

CUESTIONARIO PARA GESTIÓN DIRECTIVA

Estimado docente a continuación se presenta a usted dos cuestionarios que buscan medir la gestión directiva y el compromiso laboral de los docentes. Lea de manera pausada y luego emita su respuesta.

INSTRUCCIONES:

Como opciones de respuesta se presenta cinco alternativas, marca con un aspa “X” la opción de la escala que sea acorde a tu respuesta. Considera que cada opción tiene la siguiente equivalencia.

Siempre	Casi siempre	Regularmente	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	Direccionamiento estratégico					
1	Se cuenta con lineamientos institucionales claros y precisos los que orientan el actuar de cada trabajador.	5	4	3	2	1
2	Los lineamientos institucionales son acordes a su forma de ser y pensar.	5	4	3	2	1
3	La gestión directiva garantiza que la institución cuente con planes en todas las áreas.	5	4	3	2	1
4	Los planes se elaboran con anticipación.	5	4	3	2	1
5	Los directivos promueven el desarrollo de los programas educativos.	5	4	3	2	1
6	Los programas educativos son acordes a las políticas educativas.	5	4	3	2	1
7	La institución cumple con el proceso de diversificación curricular.	5	4	3	2	1
8	El proceso de diversificación curricular garantiza a atención de todas las necesidades educativas de los estudiantes.	5	4	3	2	1
9	Existe un plan de evaluación acorde a las características de nuestros estudiantes.	5	4	3	2	1
10	Se incluye a la evaluación dentro del proceso de diversificación curricular.	5	4	3	2	1
Visión de liderazgo institucional						
11	Las autoridades se preocupan por fortalecer el talento humano de sus colaboradores.	5	4	3	2	1
12	Los directivos buscan rescatar solo el talento de los docentes con mejor desempeño.	5	4	3	2	1
13	El director promueve la participación de su personal en cursos de actualización o posgrado.	5	4	3	2	1
14	Sientes que ha potenciado tu talento gracias al apoyo de los directivos.	5	4	3	2	1

15	El director lidera el desarrollo de actividades en favor del logro de objetivos.	5	4	3	2	1
16	Los objetivos institucionales buscan el logro de la misión institucional.	5	4	3	2	1

17	La gestión directiva busca cumplir con las metas trazadas.	5	4	3	2	1
18	El cumplimiento de las metas se orienta al logro de la visión institucional.	5	4	3	2	1
19	El directivo fomenta el trabajo en equipo.	5	4	3	2	1
20	La toma de decisiones se realiza con la participación de todos los equipos de trabajo.	5	4	3	2	1
Comunicación organizacional						
21	La gestión promueve el desarrollo de una comunicación asertiva entre los docentes y estudiantes.	5	4	3	2	1
22	El director busca el desarrollo de una comunicación asertiva entre docentes y padres de familia.	5	4	3	2	1
23	La comunicación entre los directivos es asertiva.	5	4	3	2	1
24	Se promueve la comunicación directa entre los trabajadores y directivos.	5	4	3	2	1
25	Existe una comunicación continua entre directivos y trabajadores.	5	4	3	2	1
26	Todas las decisiones se comunican de manera directa a los trabajadores.	5	4	3	2	1
27	La comunicación entre los directivos y trabajadores se da a través de los medios formales.	5	4	3	2	1
28	Las decisiones directivas se dan a conocer de manera formal.	5	4	3	2	1
29	Se comunica de manera oportuna las decisiones que se toman a nivel directivo.	5	4	3	2	1
30	Se informa oportunamente a los padres sobre los acuerdos tomados a nivel institucional.	5	4	3	2	1

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO LABORAL

Estimado docente a continuación se presenta a usted dos cuestionarios que buscan medir la gestión directiva y el compromiso laboral de los docentes. Lea de manera pausada y luego emita su respuesta.

INSTRUCCIONES:

Como opciones de respuesta se presenta cinco alternativas, marca con un aspa “X” la opción de la escala que sea acorde a tu respuesta. Considera que cada opción tiene la siguiente equivalencia.

Siempre	Casi siempre	Regularmente	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
	Compromiso afectivo	5	4	3	2	1
1	Siente usted que no puede dejar de laborar en esta institución.	5	4	3	2	1
2	Se resiste a ser reasignado a otra institución educativa.	5	4	3	2	1
3	Siente cariño por su institución.	5	4	3	2	1
4	Siente que en esta institución logra satisfacer todas sus necesidades laborales.	5	4	3	2	1
5	Su labor en la institución cubre todas sus expectativas profesionales.	5	4	3	2	1
6	Se siente identificado con las autoridades de su colegio.	5	4	3	2	1
7	Se siente identificado con esta institución.	5	4	3	2	1
8	No cambiaría de centro laboral por ningún motivo.	5	4	3	2	1
9	Siente que el único lugar donde trabaja a gusto es su institución educativa.	5	4	3	2	1
10	Es leal a las autoridades de su centro educativo.	5	4	3	2	1
Compromiso de continuación						
11	Reconoce que su institución le brinda otras oportunidades laborales.	5	4	3	2	1
12	Tiene otras oportunidades laborales, sin embargo, no las acepta porque afectaría su compromiso laboral.	5	4	3	2	1
13	Si se presenta otra oportunidad laboral dejaría su centro de labores.	5	4	3	2	1
14	Siente que el tiempo que dedica a su labor es una buena inversión.	5	4	3	2	1
15	Considera que está perdiendo el tiempo en esta institución.	5	4	3	2	1
16	Reconoce que labora en la institución educativa solo para recuperar su inversión económica.	5	4	3	2	1
17	Considera que labora en esta institución debido a que necesita un ingreso económico.	5	4	3	2	1
18	El tiempo de servicio que tiene en esta institución no ha modificado su compromiso laboral.	5	4	3	2	1
19	Reconoce que trabaja solo por cumplir su tiempo de servicio.	5	4	3	2	1
20	El tiempo de servicio es su mayor beneficio en la institución.	5	4	3	2	1
Compromiso normativo						

21	Cumplir con su horario de trabajo no altera las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta.	5	4	3	2	1
22	Si es necesario deja las oportunidades laborales que se le presenta, pero no cambia de centro laboral.	5	4	3	2	1
23	Trabaja en esta institución solo hasta encontrar otra oportunidad laboral.	5	4	3	2	1
24	Siente que en algún momento será recompensada por el trabajo que cumple.	5	4	3	2	1
25	Basta que el director lo felicite para sentirse recompensado por su labor.	5	4	3	2	1
26	Siente que basta un agradecimiento para que se sienta recompensado por su trabajo.	5	4	3	2	1
27	Cumple sus labores para evitar sanciones laborales.	5	4	3	2	1
28	Usted es de los docentes que cumple su horario laboral y se retira.	5	4	3	2	1
29	Siente que sus derechos son respetados por los directivos de su centro de labores.	5	4	3	2	1
30	Tiene un compromiso moral con la institución educativa donde labora.	5	4	3	2	1

Anexo 3. Certificados de validación



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DIRECTIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Direccionamiento estratégico							
1	Se cuenta con lineamientos institucionales claros y precisos los que orientan el actuar de cada trabajador.	✓		✓		✓		
2	Los lineamientos institucionales son acordes a su forma de ser y pensar.	✓		✓		✓		
3	La gestión directiva garantiza que la institución cuente con planes en todas las áreas.	✓		✓		✓		
4	Los planes se elaboran con anticipación.	✓		✓		✓		
5	Los directivos promueven el desarrollo de los programas educativos.	✓		✓		✓		
6	Los programas educativos son acordes a las políticas educativas.	✓		✓		✓		
7	La institución cumple con el proceso de diversificación curricular.	✓		✓		✓		
8	El proceso de diversificación curricular garantiza la atención de todas las necesidades educativas de los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Existe un plan de evaluación acorde a las características de nuestros estudiantes.	✓		✓		✓		
10	Se incluye a la evaluación dentro del proceso de diversificación curricular.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Visión de liderazgo institucional	Si	No	Si	No	Si	No	

11	Las autoridades se preocupan por fortalecer el talento humano de sus colaboradores.	✓		✓		✓		
12	Los directivos buscan rescatar solo el talento de los docentes con mejor desempeño.	✓		✓		✓		
13	El director promueve la participación de su personal en cursos de actualización o posgrado.	✓		✓		✓		
14	Sientes que haz potenciado tu talento gracias al apoyo de los directivos.	✓		✓		✓		
15	El director lidera el desarrollo de actividades en favor del logro de objetivos.	✓		✓		✓		
16	Los objetivos institucionales buscan el logro de la misión institucional.	✓		✓		✓		
17	La gestión directiva busca cumplir con las metas trazadas.	✓		✓		✓		
18	El cumplimiento de las metas se orienta al logro de la visión institucional.	✓		✓		✓		
19	El directivo fomenta el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
20	La toma de decisiones se realiza con la participación de todos los equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Comunicación organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
21	La gestión promueve el desarrollo de una comunicación asertiva entre los docentes y estudiantes.	✓		✓		✓		
22	El director busca el desarrollo de una comunicación asertiva entre docentes y padres de familia.	✓		✓		✓		
23	La comunicación entre los directivos es asertiva.	✓		✓		✓		

24	Se promueve la comunicación directa entre los trabajadores y directivos.	✓		✓		✓	
25	Existe una comunicación continua entre directivos y trabajadores.	✓		✓		✓	
26	Todas las decisiones se comunican de manera directa a los trabajadores.	✓		✓		✓	
27	La comunicación entre los directivos y trabajadores se da a través de los medios formales.	✓		✓		✓	
28	Las decisiones directivas se dan a conocer de manera formal.	✓		✓		✓	
29	Se comunica de manera oportuna las decisiones que se toman a nivel directivo.	✓		✓		✓	
30	Se informa oportunamente a los padres sobre los acuerdos tomados a nivel institucional.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Vega Ulca Carlos Sixto DNI: 09826463

Especialidad del validador: Metodólogo

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...12 de No del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPROMISO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo							
1	Sientes usted que no puede dejar de laborar en esta institución.	✓		✓		✓		
2	Se resiste a ser reasignado a otra institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Siente cariño por su institución.	✓		✓		✓		
4	Siente que en esta institución logra satisfacer todas sus necesidades laborales.	✓		✓		✓		
5	Su labor en la institución cubre todas sus expectativas profesionales.	✓		✓		✓		
6	Se siente identificado con las autoridades de su colegio.	✓		✓		✓		
7	Se siente identificado con esta institución.	✓		✓		✓		
8	No cambiaría de centro laboral por ningún motivo.	✓		✓		✓		
9	Siente que el único lugar donde trabaja a gusto es su institución educativa.	✓		✓		✓		
10	Es leal a las autoridades de su centro educativo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Compromiso de continuación	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Reconoce que su institución le brinda otras oportunidades laborales.	✓		✓		✓		
12	Tiene otras oportunidades laborales, sin embargo, no las acepta porque afectaría su compromiso laboral.	✓		✓		✓		
13	Si se presenta otra oportunidad laboral dejaría su centro de labores.	✓		✓		✓		

14	Siente que el tiempo que dedica a su labor es una buena inversión.	✓		✓		✓		
15	Considera que está perdiendo el tiempo en esta institución.	✓		✓		✓		
16	Reconoce que labora en la institución educativa solo para recuperar su inversión económica.	✓		✓		✓		
17	Considera que labora en esta institución debido a que necesita un ingreso económico.	✓		✓		✓		
18	El tiempo de servicio que tiene en esta institución no ha modificado su compromiso laboral.	✓		✓		✓		
19	Reconoce que trabaja solo por cumplir su tiempo de servicio.	✓		✓		✓		
20	El tiempo de servicio es su mayor beneficio en la institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Cumplir con su horario de trabajo no altera las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta.	✓		✓		✓		
22	Si es necesario deja las oportunidades laborales que se le presenta, pero no cambia de centro laboral.	✓		✓		✓		
23	Trabaja en esta institución solo hasta encontrar otra oportunidad laboral.	✓		✓		✓		
24	Siente que en algún momento será recompensada por el trabajo que cumple.	✓		✓		✓		

25	Basta que el director lo felicite para sentirse recompensado por su labor.	✓		✓		✓	
26	Siente que basta un agradecimiento para que se sienta recompensado por su trabajo.	✓		✓		✓	
27	Cumple sus labores para evitar sanciones laborales.	✓		✓		✓	
28	Usted es de los docentes que cumple su horario laboral y se retira.	✓		✓		✓	
29	Siente que sus derechos son respetados por los directivos de su centro de labores.	✓		✓		✓	
30	Tiene un compromiso moral con la institución educativa donde labora.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Vega Vilca Carlos Sixto DNI: 09826463

Especialidad del validador: Metodologo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de Nov del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “GESTIÓN DIRECTIVA”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Direccionamiento estratégico							
1	Se cuenta con lineamientos institucionales claros y precisos los que orientan el actuar de cada trabajador.	✓		✓		✓		
2	Los lineamientos institucionales son acordes a su forma de ser y pensar.	✓		✓		✓		
3	La gestión directiva garantiza que la institución cuente con planes en todas las áreas.	✓		✓		✓		
4	Los planes se elaboran con anticipación.	✓		✓		✓		
5	Los directivos promueven el desarrollo de los programas educativos.	✓		✓		✓		
6	Los programas educativos son acordes a las políticas educativas.	✓		✓		✓		
7	La institución cumple con el proceso de diversificación curricular.	✓		✓		✓		
8	El proceso de diversificación curricular garantiza a atención de todas las necesidades educativas de los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Existe un plan de evaluación acorde a las características de nuestros estudiantes.	✓		✓		✓		
10	Se incluye a la evaluación dentro del proceso de diversificación curricular.	✓		✓		✓		
	Visión de liderazgo institucional							
11	Las autoridades se preocupan por fortalecer el talento humano de sus colaboradores.	✓		✓		✓		
12	Los directivos buscan rescatar solo el talento de los docentes con mejor desempeño.	✓		✓		✓		
13	El director promueve la participación de su personal en cursos de actualización o posgrado.	✓		✓		✓		
14	Siente que ha potenciado tu talento gracias al apoyo de los directivos.	✓		✓		✓		
15	El director lidera el desarrollo de actividades en favor del logro de objetivos.	✓		✓		✓		
16	Los objetivos institucionales buscan el logro de la misión institucional.	✓		✓		✓		
17	La gestión directiva busca cumplir con las metas trazadas.	✓		✓		✓		
18	El cumplimiento de las metas se orienta al logro de la visión institucional.	✓		✓		✓		
19	El directivo fomenta el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
20	La toma de decisiones se realiza con la participación de todos los equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
	Comunicación organizacional							
21	La gestión promueve el desarrollo de una comunicación asertiva entre los docentes y estudiantes.	✓		✓		✓		

22	El director busca el desarrollo de una comunicación asertiva entre docentes y padres de familia.	✓		✓		✓	
23	La comunicación entre los directivos es asertiva.	✓		✓		✓	
24	Se promueve la comunicación directa entre los trabajadores y directivos.	✓		✓		✓	
25	Existe una comunicación continua entre directivos y trabajadores.	✓		✓		✓	
26	Todas las decisiones se comunican de manera directa a los trabajadores.	✓		✓		✓	
27	La comunicación entre los directivos y trabajadores se da a través de los medios formales.	✓		✓		✓	
28	Las decisiones directivas se dan a conocer de manera formal.	✓		✓		✓	
29	Se comunica de manera oportuna las decisiones que se toman a nivel directivo.	✓		✓		✓	
30	Se informa oportunamente a los padres sobre los acuerdos tomados a nivel institucional.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: EDGAR LAUREANO LINO GAMARRA DNI: 32650876

Especialidad del validador: ESPECIALISTA EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

21.de11.del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mg. Edgard L. Lino Gamarra
Docente de Investigación UCV - Este

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “COMPROMISO LABORAL”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Compromiso afectivo							
1	Siente usted que no puede dejar de laborar en esta institución.	X		X		X		
2	Se resiste a ser reasignado a otra institución educativa.	X		X		X		
3	Siente cariño por su institución.	X		X		X		
4	Siente que en esta institución logra satisfacer todas sus necesidades laborales.	X		X		X		
5	Su labor en la institución cubre todas sus expectativas profesionales.	X		X		X		
6	Se siente identificado con las autoridades de su colegio.	X		X		X		
7	Se siente identificado con esta institución.	X		X		X		
8	No cambiaría de centro laboral por ningún motivo.	X		X		X		
9	Siente que el único lugar donde trabaja a gusto es su institución educativa.	X		X		X		
10	Es leal a las autoridades de su centro educativo.	X		X		X		
	Compromiso de continuación							
11	Reconoce que su institución le brinda otras oportunidades laborales.	X		X		X		
12	Tiene otras oportunidades laborales, sin embargo, no las acepta por que afectaría su compromiso laboral.	X		X		X		
13	Si se presenta otra oportunidad laboral dejaría su centro de labores.	X		X		X		
14	Siente que el tiempo que dedica a su labor es una buena inversión.	X		X		X		
15	Considera que está perdiendo el tiempo en esta institución.	X		X		X		
16	Reconoce que labora en la institución educativa solo para recuperar su inversión económica.	X		X		X		
17	Considera que labora en esta institución debido a que necesita un ingreso económico.	X		X		X		
18	El tiempo de servicio que tiene en esta institución no ha modificado su compromiso laboral.	X		X		X		
19	Reconoce que trabaja solo por cumplir su tiempo de servicio.	X		X		X		
20	El tiempo de servicio es su mayor beneficio en la institución.	X		X		X		
	Compromiso normativo							
21	Cumplir con su horario de trabajo no altera las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta.	X		X		X		
22	Si es necesario deja las oportunidades laborales que se le presenta, pero no cambia de centro laboral.	X		X		X		
23	Trabaja en esta institución solo hasta encontrar otra oportunidad laboral.	X		X		X		
24	Siente que en algún momento será recompensada por el trabajo que cumple.	X		X		X		
25	Basta que el director lo felicite para sentirse recompensado por su labor.	X		X		X		

26	Siente que basta un agradecimiento para que se sienta recompensado por su trabajo.	X		P		P	
27	Cumple sus labores para evitar sanciones laborales.	P		P		P	
28	Usted es de los docentes que cumple su horario laboral y se retira.	P		X		P	
29	Siente que sus derechos son respetados por los directivos de su centro de labores.	X		X		P	
30	Tiene un compromiso moral con la institución educativa donde labora.	X		P		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: EDGAR LAUREANO LINO GAMARRA DNI: 32650876

Especialidad del validador: ESPECIALISTA EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

..21..de...11..del 2019

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Mg. Edgar L. Lino Gamarra
 Docente de Investigación UCV - Este

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "GESTIÓN DIRECTIVA"

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Direccionamiento estratégico							
1	Se cuenta con lineamientos institucionales claros y precisos los que orientan el actuar de cada trabajador.	/		/		/		
2	Los lineamientos institucionales son acordes a su forma de ser y pensar.	/		/		/		
3	La gestión directiva garantiza que la institución cuente con planes en todas las áreas.	/		/		/		
4	Los planes se elaboran con anticipación.	/		/		/		
5	Los directivos promueven el desarrollo de los programas educativos.	/		/		/		
6	Los programas educativos son acordes a las políticas educativas.	/		/		/		
7	La institución cumple con el proceso de diversificación curricular.	/		/		/		
8	El proceso de diversificación curricular garantiza a atención de todas las necesidades educativas de los estudiantes.	/		/		/		
9	Existe un plan de evaluación acorde a las características de nuestros estudiantes.	/		/		/		
10	Se incluye a la evaluación dentro del proceso de diversificación curricular.	/		/		/		
	Visión de liderazgo institucional							
11	Las autoridades se preocupan por fortalecer el talento humano de sus colaboradores.	/		/		/		
12	Los directivos buscan rescatar solo el talento de los docentes con mejor desempeño.	/		/		/		
13	El director promueve la participación de su personal en cursos de actualización o posgrado.	/		/		/		
14	Siente que ha potenciado tu talento gracias al apoyo de los directivos.	/		/		/		
15	El director lidera el desarrollo de actividades en favor del logro de objetivos.	/		/		/		
16	Los objetivos institucionales buscan el logro de la misión institucional.	/		/		/		
17	La gestión directiva busca cumplir con las metas trazadas.	/		/		/		
18	El cumplimiento de las metas se orienta al logro de la visión institucional.	/		/		/		
19	El directivo fomenta el trabajo en equipo.	/		/		/		
20	La toma de decisiones se realiza con la participación de todos los equipos de trabajo.	/		/		/		
	Comunicación organizacional							
21	La gestión promueve el desarrollo de una comunicación asertiva entre los docentes y estudiantes.	/		/		/		

22	El director busca el desarrollo de una comunicación asertiva entre docentes y padres de familia.	/		/		/	
23	La comunicación entre los directivos es asertiva.	/		/		/	
24	Se promueve la comunicación directa entre los trabajadores y directivos.	/		/		/	
25	Existe una comunicación continua entre directivos y trabajadores.	/		/		/	
26	Todas las decisiones se comunican de manera directa a los trabajadores.	/		/		/	
27	La comunicación entre los directivos y trabajadores se da a través de los medios formales.	/		/		/	
28	Las decisiones directivas se dan a conocer de manera formal.	/		/		/	
29	Se comunica de manera oportuna las decisiones que se toman a nivel directivo.	/		/		/	
30	Se informa oportunamente a los padres sobre los acuerdos tomados a nivel institucional.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Tiene Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Luis Alberto Flores Bolívar DNI: 10332412

Especialidad del validador: Docente de Investigación Científica

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de 11 del 2019


 Mg. Luis A. Flores Bolívar
 Docente de Investigación Científica

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “COMPROMISO LABORAL”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Compromiso afectivo							
1	Siente usted que no puede dejar de laborar en esta institución.	/		/		/		
2	Se resiste a ser reasignado a otra institución educativa.	/		/		/		
3	Siente cariño por su institución.	/		/		/		
4	Siente que en esta institución logra satisfacer todas sus necesidades laborales.	/		/		/		
5	Su labor en la institución cubre todas sus expectativas profesionales.	/		/		/		
6	Se siente identificado con las autoridades de su colegio.	/		/		/		
7	Se siente identificado con esta institución.	/		/		/		
8	No cambiaría de centro laboral por ningún motivo.	/		/		/		
9	Siente que el único lugar donde trabaja a gusto es su institución educativa.	/		/		/		
10	Es leal a las autoridades de su centro educativo.	/		/		/		
	Compromiso de continuación							
11	Reconoce que su institución le brinda otras oportunidades laborales.	/		/		/		
12	Tiene otras oportunidades laborales, sin embargo, no las acepta por que afectaría su compromiso laboral.	/		/		/		
13	Si se presenta otra oportunidad laboral dejaría su centro de labores.	/		/		/		
14	Siente que el tiempo que dedica a su labor es una buena inversión.	/		/		/		
15	Considera que está perdiendo el tiempo en esta institución.	/		/		/		
16	Reconoce que labora en la institución educativa solo para recuperar su inversión económica.	/		/		/		
17	Considera que labora en esta institución debido a que necesita un ingreso económico.	/		/		/		
18	El tiempo de servicio que tiene en esta institución no ha modificado su compromiso laboral.	/		/		/		
19	Reconoce que trabaja solo por cumplir su tiempo de servicio.	/		/		/		
20	El tiempo de servicio es su mayor beneficio en la institución.	/		/		/		
	Compromiso normativo							
21	Cumplir con su horario de trabajo no altera las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta.	/		/		/		
22	Si es necesario deja las oportunidades laborales que se le presenta, pero no cambia de centro laboral.	/		/		/		
23	Trabaja en esta institución solo hasta encontrar otra oportunidad laboral.	/		/		/		
24	Siente que en algún momento será recompensada por el trabajo que cumple.	/		/		/		
25	Basta que el director lo felicite para sentirse recompensado por su labor.	/		/		/		

26	Siente que basta un agradecimiento para que se sienta recompensado por su trabajo.	/		/		/	
27	Cumple sus labores para evitar sanciones laborales.	/		/		/	
28	Usted es de los docentes que cumple su horario laboral y se retira.	/		/		/	
29	Siente que sus derechos son respetados por los directivos de su centro de labores.	/		/		/	
30	Tiene un compromiso moral con la institución educativa donde labora.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Buena Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Luis Alberto Flores Bolívar DNI: 10352413

Especialidad del validador: Docente de Investigación Científica

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Luis A. Flores Bolívar
Docente de Investigación Científica

..25..de...11..del 20/9.

Anexo 4. Constancia de aplicación de instrumentos



*"Decenio para la igualdad de oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la Impunidad"*

CONSTANCIA

LA QUE SUSCRIBE DIRECTORA MARÍA EVA DELGADO RUEDA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 377 DIVINO NIÑO JESÚS DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS.

CERTIFICA:

Que, la Profesora Delly Elizabeth Guzmán Serrano, identificada con DNI.N°09671313, estudiante de Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejos, aplicó las encuestas de su Proyecto de Investigación Titulada "Gestión Directiva y Compromiso Laboral en la RED N°19 de los Olivos".

Dejando constancia que la aplicación de las encuestas se realizó a quince docentes de dicha Institución Educativa

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime por conveniente.

Los Olivos, 28 de noviembre del 2019.

Atentamente.



Mg. María Eva Delgado Rueda
C.M. 1016686595
DIRECTORA

Correo Personal: maederu@hotmail.com Teléf. Personal - RPC 986893649
Correo institucional: MARIA.DELGADO@UGEL02.GOB.PE
Teléf. Institución 6219952



Institución Educativa Inicial N° 346
“Las Palmeras”

Parque La Libertad s/n, Urb. Las Palmeras - Los Olivos
Teléfono 7450846 Email: laspalmeras346@gmail.com

“Decenio para la igualdad de oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la Impunidad”

Los Olivos, 09 de diciembre del 2019.

CONSTANCIA

LA QUE SUSCRIBE DIRECTORA IRENE REBAZA PARCO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 346 PALMERAS DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS.

CERTIFICA:

Que, la Profesora Delly Elizabeth Guzmán Serrano, identificada con DNI.N°09671313, estudiante de Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, aplicó las encuestas de su Proyecto de Investigación Titulada “Gestión Directiva y Compromiso Laboral en la RED Educativa N°19 de los Olivos”.

Dejando constancia que la aplicación de las encuestas se realizó a diez docentes de dicha Institución Educativa

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime por conveniente.

Atentamente,


Irene Rebaza Parco
IRENE REBAZA PARCO
Directora I.E.I N° 346
Las Palmeras



Institución Educativa Inicial N° 318 "Carmelitas"

Av. Alameda Central s/n, Urb: Previ-Los Olivos

Teléfono 5290891

CONSTANCIA

LA QUE SUSCRIBE DIRECTORA DORIS ARANDA VERA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 318 CARMELITAS DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS.

CERTIFICA:

Que, la Profesora Delly Elizabeth Guzmán Serrano, identificada con DNI.N°09671313, estudiante de Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, aplicó las encuestas de su Proyecto de Investigación Titulada "Gestión Directiva y Compromiso Laboral en la RED N°19 de los Olivos".

Dejando constancia que la aplicación de las encuestas se realizó a doce docentes de dicha Institución Educativa

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime por conveniente.

Los Olivos, 10 diciembre del 2019.

Atentamente.



Doris Aranda Vega

*"Decenio para la igualdad de oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la Impunidad"*

CONSTANCIA

LA QUE SUSCRIBE DIRECTORA YOLANDA JAMANCA ZAMBRANO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 327 "ALMIRANTE GRAU" DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS.

CERTIFICA:

Que, la Profesora Delly Elizabeth Guzmán Serrano, identificada con DNI.N°09671313, estudiante de Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, aplicó las encuestas de su Proyecto de Investigación Titulada "Gestión Directiva y Compromiso Laboral en la RED N°19 de los Olivos".

Dejando constancia que la aplicación de las encuestas se realizó a doce docentes de dicha Institución Educativa

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime por conveniente.

Los Olivos, 12 de diciembre del 2019.

Atentamente.


DIRECCIÓN
Yolanda Jamanca Zambrano

Anexo 5. Resultado de la prueba piloto

Escala: Gestión directiva

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	30

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Se cuenta con lineamientos institucionales claros y precios los que orientan el actuar de cada trabajador.	105,450	140,471	,393	,892
Los lineamientos institucionales son acordes a su forma de ser y pensar.	105,850	138,871	,645	,887
La gestión directiva garantiza que la institución cuente con planes en todas las áreas.	105,700	140,326	,396	,892
Los planes se elaboran con anticipación.	105,700	136,221	,494	,890
Los directivos promueven el desarrollo de los programas educativos.	106,100	142,621	,352	,892
Los programas educativos son acordes a las políticas educativas.	106,000	136,421	,643	,887
La institución cumple con el proceso de diversificación curricular.	107,100	143,463	,174	,898
El proceso de diversificación curricular garantiza a atención de todas las necesidades educativas de los estudiantes.	105,200	137,642	,549	,888
Existe un plan de evaluación acorde a las características de nuestros estudiantes.	105,250	139,566	,424	,891

Se incluye a la evaluación dentro del proceso de diversificación curricular.	106,350	136,134	,618	,887
Las autoridades se preocupan por fortalecer el talento humano de sus colaboradores.	105,600	146,779	,182	,894
Los directivos buscan rescatar solo el talento de los docentes con mejor desempeño.	105,800	142,589	,415	,891
El director promueve la participación de su personal en cursos de actualización o posgrado.	106,050	140,787	,453	,890
Sientes que ha potenciado tu talento gracias al apoyo de los directivos.	106,000	136,526	,637	,887
El director lidera el desarrollo de actividades en favor del logro de objetivos.	105,700	136,221	,494	,890
Los objetivos institucionales buscan el logro de la misión institucional.	106,100	142,621	,352	,892
La gestión directiva busca cumplir con las metas trazadas.	106,000	136,421	,643	,887
El cumplimiento de las metas se orienta al logro de la visión institucional.	107,100	143,463	,174	,898
El directivo fomenta el trabajo en equipo.	105,200	137,642	,549	,888
La toma de decisiones se realiza con la participación de todos los equipos de trabajo.	105,250	139,566	,424	,891
La gestión promueve el desarrollo de una comunicación asertiva entre los docentes y estudiantes.	106,350	136,134	,618	,887
El director busca el desarrollo de una comunicación asertiva entre docentes y padres de familia.	105,600	146,358	,214	,894
La comunicación entre los directivos es asertiva.	105,800	145,326	,281	,893
Se promueve la comunicación directa entre los trabajadores y directivos.	105,600	146,779	,182	,894
Existe una comunicación continua entre directivos y trabajadores.	105,800	142,589	,415	,891
Todas las decisiones se comunican de manera directa a los trabajadores.	106,050	140,787	,453	,890
La comunicación entre los directivos y trabajadores se da a través de los medios formales.	106,000	136,526	,637	,887
Las decisiones directivas se dan a conocer de manera formal.	105,600	139,200	,477	,890
Se comunica de manera oportuna las decisiones que se toman a nivel directivo.	105,700	139,589	,657	,888
Se informa oportunamente a los padres sobre los acuerdos tomados a nivel institucional.	105,500	139,421	,559	,889

Escala: Compromiso laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	30

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Siente usted que no puede dejar de laborar en esta institución.	100,500	161,842	,309	,884
Se resiste a ser reasignado a otra institución educativa.	100,700	157,484	,492	,880
Siente cariño por su institución.	101,300	172,853	-,131	,892
Siente que en esta institución logra satisfacer todas sus necesidades laborales.	100,550	148,366	,741	,873
Su labor en la institución cubre todas sus expectativas profesionales.	101,100	169,358	,032	,889
Se siente identificado con las autoridades de su colegio.	100,850	158,239	,569	,879
Se siente identificado con esta institución.	101,550	167,629	,087	,889
No cambiaría de centro laboral por ningún motivo.	100,800	155,747	,641	,877
Siente que el único lugar donde trabaja a gusto es su institución educativa.	100,700	153,484	,703	,875
Es leal a las autoridades de su centro educativo.	101,300	162,432	,297	,885
Reconoce que su institución le brinda otras oportunidades laborales.	100,800	157,958	,537	,879
Tiene otras oportunidades laborales, sin embargo, no las acepta porque afectaría su compromiso laboral.	100,700	154,432	,620	,877
Si se presenta otra oportunidad laboral dejaría su centro de labores.	100,850	165,503	,153	,888

Siente que el tiempo que dedica a su labor es una buena inversión.	100,650	164,134	,286	,884
Considera que está perdiendo el tiempo en esta institución.	100,750	163,039	,306	,884
Reconoce que labora en la institución educativa solo para recuperar su inversión económica.	100,700	163,695	,437	,882
Considera que labora en esta institución debido a que necesita un ingreso económico.	101,150	152,239	,614	,877
El tiempo de servicio que tiene en esta institución no ha modificado su compromiso laboral.	100,400	163,832	,284	,884
Reconoce que trabaja solo por cumplir su tiempo de servicio.	100,550	161,418	,550	,880
El tiempo de servicio es su mayor beneficio en la institución.	100,500	165,842	,163	,887
Cumplir con su horario de trabajo no altera las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta.	100,750	152,408	,703	,875
Si es necesario deja las oportunidades laborales que se le presenta, pero no cambia de centro laboral.	100,450	151,839	,736	,874
Trabaja en esta institución solo hasta encontrar otra oportunidad laboral.	101,100	169,358	,032	,889
Siente que en algún momento será recompensada por el trabajo que cumple.	100,750	161,776	,559	,880
Basta que el director lo felicite para sentirse recompensado por su labor.	101,100	157,674	,478	,880
Siente que basta un agradecimiento para que se sienta recompensado por su trabajo.	100,850	163,397	,316	,884
Cumple sus labores para evitar sanciones laborales.	100,800	150,484	,785	,873
Usted es de los docentes que cumple su horario laboral y se retira.	101,150	160,766	,415	,882
Siente que sus derechos son respetados por los directivos de su centro de labores.	100,650	161,187	,535	,880
Tiene un compromiso moral con la institución educativa donde labora.	100,700	157,168	,578	,878

Anexo 6. Base de datos de la prueba piloto

Gestión directiva																														
Nº	Direccionamiento estratégico										Visión de liderazgo institucional										Comunicación organizacional									
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30
1	5	3	5	1	3	3	1	5	5	2	4	3	4	3	1	3	3	1	5	5	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4
2	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	
3	5	4	4	2	2	1	1	4	5	3	4	4	4	3	2	2	1	1	4	5	3	4	4	4	4	3	2	3	2	
4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
5	5	4	2	3	4	4	4	5	5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	4	4	3	5	
6	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
7	4	4	4	5	4	4	1	5	5	3	4	4	3	4	5	4	4	1	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	
8	5	3	5	3	2	3	1	5	3	3	4	5	5	5	3	2	3	1	5	3	3	4	3	4	5	5	5	4	4	
9	3	3	3	4	4	4	1	5	5	2	5	5	4	4	4	4	4	1	5	5	2	4	4	5	5	4	4	4	4	
10	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	
11	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	2	4	3	4
12	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	
13	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	2	4	4	3	5	4	3	3	4	3	4
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
15	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3
16	4	4	4	5	3	3	1	4	5	3	5	3	2	2	5	3	3	1	4	5	3	4	5	5	3	2	2	4	4	4
17	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
18	5	4	5	5	3	3	2	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	2	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5
19	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4
20	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5

Compromiso laboral																															
Nº	Compromiso afectivo										Compromiso de continuación										Compromiso normativo										
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	
1	5	3	2	1	3	3	1	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	4	3	4	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	
2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
3	4	1	4	1	2	1	2	1	4	3	4	2	3	4	4	4	2	2	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	
4	1	5	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	1	1	1	4	1	5	4	4	2	4	3	4	2	4	2	4	4	4	
5	4	5	4	3	4	4	4	4	2	3	4	2	4	3	3	4	2	4	3	5	2	3	4	4	2	4	2	3	4	2	
6	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	
7	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	
8	4	3	3	3	2	3	3	3	5	3	3	5	3	4	5	3	5	4	4	5	3	2	3	5	3	5	3	5	3	5	
9	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	5	5	3	5	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	
10	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	
12	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
13	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	5	5	3	5	1	5	1	5	5	1	5	5	1	4	4	5	1	5	5	1	5	5	1	5	1	1	5	4	5	5	
15	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	
16	4	4	2	5	3	4	2	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	
17	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3
18	5	4	3	5	3	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	
19	2	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	
20	5	5	2	5	3	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4	

Anexo 7. Base de datos general.

Gestión directiva																															D1	D2	D3	V1
Nº	Direccionamiento estratégico										Visión de liderazgo institucional										Comunicación organizacional													
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30				
1	1	5	3	3	4	1	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	5	5	2	5	4	3	1	4	3	5	3	5	36	40	35	111
2	1	5	2	4	5	2	2	5	1	2	4	3	4	3	5	3	5	4	5	4	4	5	4	3	2	3	3	5	3	5	29	40	37	106
3	2	5	2	4	5	2	1	5	2	1	4	3	3	3	4	3	5	3	5	4	4	3	4	3	2	5	3	5	3	5	29	37	37	103
4	3	4	3	4	4	3	1	4	3	1	3	4	3	3	1	4	5	3	5	4	3	4	4	2	3	5	3	5	3	5	30	35	37	102
5	3	4	1	5	4	1	1	4		1	2	4	3	3	1	4	4	3	4	4	3	4	3	2	1	4	5	4	5	4	24	32	35	91
6	3	4	3	5	4	3	5	5	3	5	3	4	2	2	3	4	4	2	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	40	30	34	104
7	4	2	4	5	2	4	3	2	4	3	2	5	3	2	3	5	3	2	2	3	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	33	30	32	95
8	5	1	5	3	1	5	4	1	4	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	5	3	1	5	3	4	3	4	3	33	25	33	91
9	3	1	4	3	1	4	4	1	5	4	3	3	3	1	2	3	2	1	1	2	2	5	2	1	4	2	2	2	2	1	30	21	23	74
10	3	1	1	2	1	1	1	1	4	1	2	2	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	17	10	43
11	4	2	4	5	2	4	3	2	4	3	2	5	3	2	3	5	3	2	2	3	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	33	30	32	95
12	5	1	5	3	1	5	4	1	4	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	5	3	1	5	3	4	3	4	3	33	25	33	91
13	3	1	4	3	1	4	4	1	5	4	3	3	3	1	2	3	2	1	1	2	2	5	2	1	4	2	2	2	2	1	30	21	23	74
14	3	1	1	2	1	1	1	1	4	1	2	2	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	17	10	43
15	4	2	4	5	2	4	3	2	4	3	2	5	3	2	3	5	3	2	2	3	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	33	30	32	95
16	5	1	5	3	1	5	4	1	4	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	5	3	1	5	3	4	3	4	3	33	25	33	91
17	3	1	4	3	1	4	4	1	5	4	3	3	3	1	2	3	2	1	1	2	2	5	2	1	4	2	2	2	2	1	30	21	23	74
18	3	1	1	2	1	1	1	1	4	1	2	2	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	17	10	43
19	3	1	4	3	1	4	4	1	5	4	3	3	3	1	2	3	2	1	1	2	2	5	2	1	4	2	2	2	2	1	30	21	23	74
20	3	1	1	2	1	1	1	1	4	1	2	2	3	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	17	10	43
21	1	5	3	3	5	3	5	5	5	5	4	3	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5	3	5	3	5	40	42	41	123
22	1	5	2	4	5	2	2	5	1	2	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	2	5	3	5	3	5	29	40	39	108
23	2	5	2	4	5	2	1	5	2	1	4	3	3	3	4	3	5	3	5	4	4	3	4	3	2	5	3	5	3	5	29	37	37	103
24	3	4	3	4	4	3	1	4	3	1	3	4	3	3	4	4	5	3	5	4	4	3	4	2	3	5	3	5	3	5	30	38	37	105
25	3	4	1	5	4	1	1	4	4	1	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	1	4	5	4	5	4	28	35	35	98
26	3	4	3	5	4	3	5	5	3	5	3	4	2	2	3	4	4	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	40	30	34	104
27	4	2	4	5	2	4	3	2	4	3	2	5	3	2	2	3	5	3	2	2	3	2	4	2	2	4	4	4	4	2	33	30	32	95
28	5	1	5	3	1	5	4	1	4	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	5	3	1	5	3	4	3	4	3	33	25	33	91
29	3	1	4	3	1	4	4	1	5	4	3	3	3	1	2	3	2	1	1	2	2	5	2	1	4	2	2	2	2	1	30	21	23	74
30	3	1	1	2	1	1	1	1	4	1	2	2	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	17	10	43
31	1	5	3	3	5	3	5	5	5	5	4	3	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5	3	5	3	5	40	42	41	123
32	1	5	2	4	5	2	2	5	1	2	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	2	5	3	5	3	5	29	40	39	108
33	2	5	2	4	5	2	1	5	2	1	4	3	3	3	4	4	5	3	5	4	4	3	4	3	2	5	3	5	3	5	29	37	37	103
34	3	4	3	4	4	3	1	4	3	1	3	4	3	3	4	4	5	3	5	4	4	3	4	2	3	5	3	5	3	5	30	38	37	105
35	3	4	1	5	4	1	1	4	4	1	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	1	4	5	4	5	4	28	35	35	98
36	3	4	3	5	4	3	5	5	3	5	3	4	2	2	3	4	4	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	40	30	34	104
37	4	2	4	5	2	4	3	2	4	3	2	5	3	2	2	3	5	3	2	2	3	2	4	2	2	4	4	4	4	2	33	30	32	95
38	5	1	5	3	1	5	4	1	4	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	5	3	1	5	3	4	3	4	3	33	25	33	91
39	3	1	4	3	1	4	4	1	5	4	3	3	3	1	2	3	2	1	1	2	2	5	2	1	4	2	2	2	2	1	30	21	23	74
40	3	1	1	2	1	1	1	1	4	1	2	2	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	17	10	43
41	4	2	4	5	2	4	3	2	4	3	2	5	3	2	2	3	5	3	2	2	3	2	4	2	2	4	4	4	4	2	33	30	32	95
42	5	1	5	3	1	5	4	1	4	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	5	3	1	5	3	4	3	4	3	33	25	33	91
43	3	1	4	3	1	4	4	1	5	4	3	3	3	1	2	3	2	1	1	2	2	5	2	1	4	2	2	2	2	1	30	21	23	74
44	3	1	1	2	1	1	1	1	4	1	2	2	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	17	10	43
45	4	2	4	5	2	4	3	2	4	3	2	5	3	2	3	5	3	2	2	3	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	33	30	32	95
46	5	1	5	3	1	5	4	1	4	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	5	3	1	5	3	4	3	4	3	33	25	33	91
47	3	1	4	3	1	4	4	1	5	4	3	3	3	1	2	3	2	1	1	2	2	5	2	1	4	2	2	2	2	1	30	21	23	74
48	3	1	1	2	1	1	1	1	4	1	2	2	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	17	10	43
49	3	1	4	3	1	4	4	1	5	4	3	3	3	1	2	3	2	1	1	2	2	5	2	1	4	2	2	2	2	1	30	21	23	74
50	3	1	1	2	1	1	1	1	4	1	2	2	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	17	10	43
51	4	2	4	5	2	4	3	2	4	3	2	5	3	2	3	5	3	2	2	3	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	33	30	32	95
52	5	1	5	3	1	5	4	1	4	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	5	3	1	5	3	4	3	4	3	33	25	33	91
53	3	1	4	3	1	4	4	1	5	4	3	3	3	1	2	3	2	1	1	2	2	5	2	1	4	2	2	2	2	1	30	21	23	74
54	3	1	1	2	1	1	1	1	4	1	2	2	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	17	10	43
55	4	2	4	5	2	4	3	2	4	3																								

Compromiso o laboral																														D1	D2	D3	V2	
Nº	Compromiso o afectivo										Compromiso o de continuación										Compromiso o normativo										D1	D2	D3	V2
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30				
1	4	5	3	3	1	5	2	5	5	3	4	3	4	3	4	5	1	5	5	5	4	5	1	3	4	3	4	5	2	5	36	39	36	111
2	1	5	3	4	1	4	3	5	1	3	4	3	4	3	4	5	2	5	1	4	4	5	1	3	3	4	4	5	1	5	30	35	35	100
3	2	5	3	4	1	4	4	5	2	1	4	3	3	3	4	4	2	5	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	1	5	31	35	34	100
4	3	4	1	4	5	5	3	4	3	1	3	4	3	2	3	4	1	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	5	33	32	35	100
5	3	4	5	5	3	2	4	4	4	1	2	4	3	2	3	3	2	4	3	4	3	4	3	2	2	4	2	3	2	4	35	30	29	94
6	3	4	5	5	4	1	4	5	3	5	3	4	2	2	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	2	5	3	2	1	3	39	28	28	95
7	4	2	4	5	4	1	5	2	4	3	2	5	3	1	2	2	1	3	2	3	2	4	2	2	2	5	2	2	2	2	34	24	25	83
8	5	1	5	3	1	1	4	1	4	4	3	3	2	1	2	1	5	3	2	2	2	5	3	1	1	1	1	2	3	3	29	24	22	75
9	3	1	1	3	3	2	4	1	5	4	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	5	2	1	2	4	2	3	1	1	27	24	23	74
10	3	1	5	2	4	1	4	1	4	1	2	2	3	2	2	3	3	1	1	2	1	1	1	1	2	5	3	2	5	1	26	21	22	69
11	4	2	4	5	4	1	5	2	4	3	2	5	3	1	2	2	1	3	2	3	2	2	4	2	2	5	2	2	2	2	34	24	22	83
12	5	1	5	3	1	1	4	1	4	4	3	3	2	1	2	1	5	3	2	2	2	5	3	1	1	1	1	2	3	3	29	24	22	75
13	3	1	1	3	3	2	4	1	5	4	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	5	2	1	2	4	2	3	1	1	27	24	23	74
14	3	1	5	2	4	1	4	1	4	1	2	2	3	2	2	3	3	1	1	2	1	1	1	1	2	5	3	2	5	1	26	21	22	69
15	4	2	4	5	4	1	5	2	4	3	2	5	3	1	2	2	1	3	2	3	2	4	2	2	2	5	2	2	2	2	34	24	25	83
16	5	1	5	3	1	1	4	1	4	4	3	3	2	1	2	1	5	3	2	2	2	5	3	1	1	1	1	2	3	3	29	24	22	75
17	3	1	1	3	4	1	5	1	5	4	3	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	5	2	1	2	5	2	2	1	1	28	20	23	71
18	3	1	1	2	1	1	4	1	4	1	2	2	3	1	2	1	5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	19	20	15	54
19	3	1	1	3	5	5	5	1	5	4	3	3	3	4	5	5	2	2	1	2	2	5	2	1	4	5	5	5	1	1	33	30	31	94
20	3	1	5	2	2	5	1	1	4	1	2	2	3	4	4	5	1	1	1	2	1	1	1	1	4	5	4	4	5	1	25	25	27	77
21	4	5	3	3	1	5	2	5	5	5	4	3	4	3	4	5	1	5	4	5	4	5	5	3	4	3	4	4	2	5	38	38	39	115
22	1	5	3	4	1	4	3	5	1	2	4	3	4	3	4	5	2	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	1	5	29	38	37	104
23	2	5	3	4	1	4	4	5	2	1	4	3	3	3	4	4	1	5	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	1	5	31	34	34	99
24	4	5	3	3	5	5	3	4	3	1	3	4	3	2	3	4	2	5	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	5	36	33	34	103
25	1	5	3	4	3	2	4	4	4	1	2	4	3	2	3	3	1	4	3	4	3	4	3	3	2	4	2	3	1	5	31	29	30	90
26	4	5	3	3	4	1	4	5	3	5	3	4	2	2	2	3	1	4	2	3	3	4	3	3	2	5	3	2	2	5	37	26	32	95
27	1	5	3	4	4	1	5	2	4	3	2	5	3	1	2	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	5	2	2	1	5	32	25	28	85
28	2	5	3	4	1	1	4	1	4	4	3	3	2	1	2	1	2	3	2	2	2	5	3	3	1	1	1	2	1	5	29	21	24	74
29	3	4	1	4	5	5	5	1	5	4	3	3	3	4	5	5	1	2	1	2	2	5	2	4	4	5	5	5	2	5	37	29	39	105
30	3	4	5	5	2	5	1	1	4	1	2	2	3	4	4	5	2	1	1	2	1	1	1	2	4	5	4	4	2	4	31	26	28	85
31	3	4	5	5	1	5	2	5	5	5	4	3	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	5	2	4	3	4	4	1	3	40	40	35	115
32	4	2	4	5	1	4	3	5	1	2	4	3	4	3	4	5	1	5	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	2	2	31	37	34	102
33	5	1	5	3	1	4	4	5	2	1	4	3	3	3	4	4	5	5	3	4	4	3	4	1	3	4	3	4	3	3	31	38	32	101
34	3	1	1	3	5	5	3	4	3	1	3	4	3	2	3	4	2	5	3	4	3	4	4	1	3	4	3	3	1	1	29	33	27	89
35	3	1	5	2	3	2	4	4	4	1	2	4	3	2	3	3	1	4	3	4	3	4	3	1	2	4	2	3	5	1	29	29	28	86
36	4	5	3	3	4	1	4	5	3	5	3	4	2	2	2	3	1	4	2	3	3	4	3	3	2	5	3	2	2	5	37	26	32	95
37	1	5	3	4	4	1	5	2	4	3	2	5	3	1	2	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	5	2	2	1	5	32	25	28	85
38	2	5	3	4	1	1	4	1	4	4	3	3	2	1	2	1	2	3	2	2	2	5	3	3	1	1	1	2	1	5	29	21	24	74
39	3	4	1	4	3	2	4	1	5	4	3	3	3	2	3	3	1	2	1	2	2	5	2	4	2	4	2	3	2	5	31	23	31	85
40	3	4	5	5	4	1	4	1	4	1	2	2	3	2	2	3	2	1	1	2	1	1	1	2	2	5	3	2	2	4	32	20	23	75
41	3	4	5	5	4	1	5	2	4	3	2	5	3	1	2	2	3	3	2	3	2	4	2	2	2	5	2	2	1	3	36	26	25	87
42	4	2	4	5	1	1	4	1	4	4	3	3	2	1	2	1	1	3	2	2	2	5	3	2	1	1	1	2	2	2	30	20	21	71
43	5	1	5	3	3	2	4	1	5	4	3	3	3	2	3	3	5	2	1	2	2	5	2	1	2	4	2	3	3	3	33	27	27	87
44	3	1	1	3	4	1	4	1	4	1	2	2	3	2	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	2	5	3	2	1	1	23	20	18	61
45	3	1	5	2	4	1	5	2	4	3	2	5	3	1	2	2	1	3	2	3	2	4	2	1	2	5	2	2	5	1	30	24	26	80
46	4	5	3	3	1	1	4	1	4	4	3	3	2	1	2	1	1	3	2	2	2	5	3	3	1	1	1	2	2	5	30	20	25	75
47	1	5	3	4	4	1	5	1	5	4	3	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	5	3	3	2	5	2	2	1	5	33	21	29	83
48	2	5	3	4	1	1	4	1	4	1	2	2	3	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	5	26	17	17	60
49	3	4	1	4	3	2	4	1	5	4	3	3	3	2	3	3	1	2	1	2	2	5	2	4	2	4	2	3	2	5	31	23	31	85
50	3	4	5	5	4	1	4	1	4	1	2	2	3	2	2	3	2	1	1	2	1	1	1	2	2	5	3	2	2	4	32	20	23	75
51	3	4	5	5	4	1	5	2	4	3	2	5	3	1	2	2	3	3	2	3	2	4	2	2	2	5	2	2	1	3	36	26	25	87
52	4	2	4	5	1	1	4	1	4	4	3	3	2	1	2	1	1	3	2	2	2	5	3	2	1	1	1	2	2	2	30	20	21	71
53	5	1	5	3	3	2	4	1	5	4	3	3	3	2	3	3	5	2	1	2	2	5	2	1	2	4	2	3	3	3	33	27	27	87
54	3	1	1	3	4	1	4	1	4	1	2	2	3	2	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	2	5	3	2	1	1	23	20	18	61
55	3	1	5	2	4	1	5	2	4	3	2	5	3																					

Anexo 8. Prueba de normalidad.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Gestión directiva	Compromiso laboral
N		60	60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,58	1,53
	Desv. Desviación	,720	,747
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,341	,379
	Positivo	,341	,379
	Negativo	-,209	-,238
Estadístico de prueba		,341	,379
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

- a. La distribución de prueba es normal. b. Se calcula a partir de datos.
c. Corrección de significación de Lilliefors.

Anexo 9. Evidencias

Resultados Hipotesis Delly.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones

NONPAR CORR
 /VARIABLES=VAR00009 VAR00013
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Gestión directiva	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	1,000	,761**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,761**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

NONPAR CORR
 /VARIABLES=VAR00010 VAR00013
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Direccionami ento estratégico	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Direccionamiento estratégico	Coefficiente de correlación	1,000	,299*
		Sig. (bilateral)		,020

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

*Resultados Hipotesis Delly.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Correlaciones

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Visión de liderazgo institucional	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Visión de liderazgo institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,763**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,763**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Comunicación organizacional	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Comunicación organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,701**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,701**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | H: 2,17, W: 29,02 cm