



Universidad Nacional

SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"



ESCUELA DE POSGRADO

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud de la **TESIS** cuyo título es:

"GESTIÓN DIRECTIVA Y COMPROMISO INSTITUCIONAL EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "CATALINA BUENDÍA DE PECHO" DE ICA"

Presentado por:

AVILA ZAMUDIO ALAIN WINFRED

De la **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN** mención **ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 1%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 31 de enero de 2025.

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. MARIO GUSTAVO REYES MEJÍA
DIRECTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Escuela de posgrado Maestría en Educación
Mención Administración y Planificación de la Educación Superior



Gestión directiva y compromiso institucional en el Instituto Superior
Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica

Línea de investigación
Sociedad, Desarrollo sostenible, Políticas Públicas y ambientales

TESIS

PRESENTADO POR:

LIC. ALAIN WINFRED AVILA ZAMUDIO

ASESOR

DR. RAMIRO MADONIO YALLICO CALMETT

Ica, Perú

2026

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios. Mi protector y guía.

A mis padres: Esther y Raúl. Mis hermanos, Jean y Jimmy; quienes todos ellos, a través de su empeño y ánimo lograron impulsarme a conseguir mis objetivos y hacerme cada día un mejor profesional.

A mi familia: Mi esposa Andrea e hijos: Rodrigo, Andrew y Steve, quienes han estado y creído en mí siempre, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio, enseñándome a valorar todo lo que tengo.

ALAIN AVILA

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, les agradezco a mis padres, hermanos que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos. Ellos son los que con su cariño me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades. También son los que me han brindado el soporte material y económico para poder concentrarme en los estudios y nunca abandonarlos.

En segundo lugar, le agradezco muy profundamente a mi asesor por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada. Gracias por su guía y todos sus consejos, los llevaré grabados para siempre en la memoria en mi futuro profesional.

En tercer lugar, agradezco a mis docentes han sido parte de mi camino universitario, y a todos ellos les quiero agradecer por transmitirme los conocimientos necesarios para hoy poder estar aquí.

Por último, agradecer a la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” que me ha exigido tanto, pero al mismo tiempo me ha permitido obtener mi tan ansiado título. Agradezco a cada directivo por su trabajo y por su gestión, sin lo cual no estarían las bases ni las condiciones para aprender conocimientos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS	Pág.
Índice	iv
- Índice de contenidos	iv
- Índice de tablas	vi
- Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
CAPÍTULO I	10
Introducción	10
Formulación del problema	11
- Problema General	11
- Problemas específicos	11
Antecedentes del problema de investigación	11
- Antecedentes a nivel internacional	11
- Antecedentes a nivel nacional	14
- Antecedentes a nivel local	17
Justificación de la investigación	18
- Importancia teórica	18
- Importancia práctica	19
Objetivos de la investigación	19
- Objetivo General	19
- Objetivos específicos	19
Hipótesis de la investigación	19
- Hipótesis general	19
- Hipótesis específicas	20
Variables de investigación	20
Operacionalización de variables	20
CAPÍTULO II	21
ESTRATEGIA METODOLÓGICA	21
2.1 Enfoque de la investigación	21
2.2 Tipo de investigación	21
2.3 Nivel de investigación	21
2.4 Diseño de investigación	21
2.5 Población y Muestra	22
- Población de estudio	22
- Muestra de estudio	22

2.6 Técnicas de Recolección de información	23
2.7 Instrumentos de Recolección de información	23
2.8 Técnicas de procesamiento de datos, análisis e interpretación de resultados.	24
CAPÍTULO III	25
RESULTADOS	25
3.1 Presentación de resultados	25
3.2 Comprobación de las hipótesis	41
- Contrastación de hipótesis general	42
- Contrastación de hipótesis específicas	45
CAPÍTULO IV	53
DISCUSIÓN	53
CAPÍTULO V	55
CONCLUSIONES	55
CAPÍTULO VI	56
RECOMENDACIONES	56
CAPÍTULO VII	57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
ANEXOS. ANEXO 1	60
ANEXO 2	62
ANEXO 3 Matriz de Consistencia	63

	ÍNDICE DE TABLAS	Pág.
Tabla 1	Población de docentes	22
Tabla 2	Muestra de docentes	22
Tabla 3	Cuestionario para evaluar calidad de la gestión directiva	25
Tabla 4	Categorización para análisis de la variable Calidad de la Gestión Directiva	27
Tabla 5	Categorización de respuestas en la Variable calidad de la Gestión Directiva	27
Tabla 6	Categorización para análisis de las dimensiones de la variable Calidad de la Gestión directiva	29
Tabla 7	Categorización de respuestas en la Dimensión Competencia directiva	29
Tabla 8	Categorización de respuestas en la Dimensión Liderazgo directivo	30
Tabla 9	Categorización de respuestas en la Dimensión Nivel de comunicación	31
Tabla 10	Categorización de respuestas en la Dimensión Trabajo cooperativo	32
Tabla 11	Cuestionario para Nivel de Compromiso institucional	33
Tabla 12	Categorización para análisis de la variable Nivel de compromiso institucional	35
Tabla 13	Categorización de respuestas en la Variable Compromiso institucional	36
Tabla 14	Categorización para análisis de las dimensiones de la variable Nivel de compromiso institucional	37
Tabla 15	Categorización de respuestas en la Dimensión Compromiso afectivo institucional	37
Tabla 16	Categorización de respuestas en la dimensión Compromiso de continuidad institucional	38
Tabla 17	Categorización de respuestas en la Dimensión Compromiso normativo institucional	39
Tabla 18	Coeficiente de correlación entre variables Calidad de la gestión directiva y Nivel de Compromiso institucional	43
Tabla 19	P-valor entre las variables	44
Tabla 20	Coeficiente de correlación	46
Tabla 21	p-valor entre Calidad de la gestión directiva y Dim. Compromiso afectivo institucional	47
Tabla 22	Coeficiente de correlación de Pearson	49
Tabla 23	p-valor entre Calidad de la gestión directiva y Dim. De continuidad institucional	49
Tabla 24	Coeficiente de correlación de Pearson	51
Tabla 25	p-valor entre Calidad de la gestión directiva y Dim. Compromiso normativo institucional	52

	ÍNDICE DE FIGURAS	Pág.
Figura 1	Categorización de respuestas en la Variable calidad de la Gestión directiva	28
Figura 2	Categorización de respuestas en la Dimensión Competencia directiva	30
Figura 3	Categorización de respuestas en la Dimensión Liderazgo directivo	31
Figura 4	Categorización de respuestas en la Dimensión Nivel de comunicación	32
Figura 5	Categorización de respuestas en la Dimensión Trabajo cooperativo	33
Figura 6	Categorización de respuestas en la variable Compromiso institucional	36
Figura 7	Categorización de respuestas en la dimensión Compromiso afectivo institucional	38
Figura 8	Categorización de respuestas en la dimensión Compromiso de continuidad institucional	39
Figura 9	Categorización de respuestas en la dimensión Compromiso normativo institucional	40
Figura 10	Promedios generales de aula: Dimensiones de la Variable calidad de la Gestión directiva	40
Figura 11	Promedios generales de aula: Dimensiones de la Variable Compromiso institucional	41
Figura 12	Diagrama de dispersión de datos de ambas variables	43
Figura 13	Dispersión de datos: variable Calidad de la Gestión directiva y Dimensión nivel de compromiso afectivo institucional	45
Figura 14	Diagrama de dispersión de datos entre variable Calidad de la gestión directiva y dimensión Compromiso de continuidad institucional	48
Figura 15	Diagrama de dispersión de datos entre la variable calidad de la Gestión directiva y dimensión nivel de compromiso normativo institucional	50

RESUMEN

Este estudio se propone determinar la relación que existe entre la calidad de la Gestión directiva con el nivel de compromiso institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica. El enfoque asumido es el cuantitativo, es investigación básica, retrospectiva, transversal y no experimental. La muestra estuvo constituida por 63 docentes de 5 especialidades y fueron seleccionados de manera intencional y por conveniencia. Las técnicas empleadas fueron el fichaje y la encuesta, mientras que los instrumentos fueron las fichas bibliográficas y el cuestionario de encuesta. Los resultados indican que en la variable Gestión directiva el 60,32% (38 estudiantes) se ubicaron en la categoría Regular, pero el 26,98% (17 estudiantes) se encuentran en un nivel óptimo y solo el 1,59% de docentes tienen un nivel Muy óptimo. Igualmente, en la variable Compromiso institucional 40 docentes (63,49%) se han ubicado en el nivel Regular, de manera que el 82,54% (52 docentes) se ubicó entre los niveles Regular y Muy óptimo. El coeficiente de correlación es 0.4931515, que indica que la relación es positiva pero moderada y el p-valor es 0,0247569 que indica que la relación es positiva pero no lo suficientemente fuerte como para aseverar que una variables influye fuertemente en la otra. La conclusión revela que hay relación positiva pero moderada entre la gestión directiva y el compromiso institucional en el Instituto donde se realizó esta investigación.

Palabras clave: Calidad educativa, lealtad institucional, compromiso educativo

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between the quality of management and the level of institutional commitment at the Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” in Ica. The approach adopted is quantitative, basic, retrospective, cross-sectional and non-experimental research. The sample consisted of 63 teachers from 5 specialties and they were selected intentionally and by convenience. The techniques used were the fishing and the survey, while the instruments were the bibliographic cards and the survey questionnaire. The results indicate that 60.32% (38 students) were in the Regular category, but 26.98% (17 students) are at an optimal level and only 1.59% of teachers have a Very optimal level. Similarly, in the Institutional Commitment variable, 40 teachers (63.49%) were placed in the Regular level, so that 82.54% (52 teachers) were located between the Regular and Very good levels. The correlation coefficient is 0.4931515, which indicates that the relationship is positive but moderate and the p-value is 0.0247569 which indicates that the relationship is positive but not strong enough to assert that one variable strongly influences the other. The conclusion reveals that there is a positive but moderate relationship between management and institutional commitment in the institute where this research was conducted.

Key words: Educational quality, institutional loyalty, educational commitment

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Es una necesidad para el eficiente ejercicio de la profesión docente desarrollar el denominado compromiso institucional, por ello es que el personal directivo de las instituciones educativas debe orientar sus actividades a también lograr que los docentes se sientan parte integrante de su institución, de esta manera participarán de manera activa en la consecución de los propósitos institucionales. Pero el compromiso o identificación con la institución donde se labora, no es un hecho espontáneo o repentino sino que se va adquiriendo en la medida en que los objetivos de la institución se correspondan con los del docente.

Pero la identificación institucional está condicionada por un conjunto de factores que se deben tener en cuenta, como por ejemplo:

- La formación que requiere habilidades y condiciones para asumir un compromiso con la institución, de manera que es necesario hacer eventos de capacitación con propósitos de lograr dicho compromiso.
- Satisfacción en el trabajo, es decir, lograr que el docente se sienta comprometido con los propósitos de la institución y así lograr un sentimiento positivo hacia el trabajo, haciendo que signifique un placer y agrado pertenecer a la institución. Es que los docentes que no se sienten satisfechos en su trabajo no se involucran en él y muestran conductas no deseadas y nulamente comprometidas.
- Bienestar psicológico del personal docente, es un estado mental positivo, pues, el docente considera tener satisfacción en el entorno laboral donde se encuentra.

Como se puede observar, el compromiso institucional se refiere, en este caso, al compromiso que tiene un docente con su institución educativa. Es la afinidad que tiene para con su institución. Se suele relacionar con el nivel de motivación que tienen, pues, si un docente no está motivado fácilmente se puede inferir que no está comprometido con su institución. Es, en efecto, la identificación psicológica del docente con la institución en la que ejerce su profesión. Es el grado de aceptación que tiene un docente acerca de las metas y propósitos de la institución.

El compromiso institucional tiene, a decir de diversos autores, tres formas o modalidades: Compromiso normativo, Compromiso afectivo y Compromiso de continuación. En ese sentido, el personal directivo debe procurar que sus docentes asuman ese compromiso pero que no surja de manera espontánea, sino que se debe cultivar y desarrollar. Es necesario, entonces, reunir un conjunto de condiciones como: fomentar un adecuado clima laboral, generar en los docente una cultura del trabajo, mantener una comunicación fluida entre directivos, docentes y personal trabajador, entre muchos otros aspectos.

Sin embargo, se puede expresar que no se están haciendo las acciones necesarias para que docente se identifique plenamente con su institución, por ello es necesario utilizar determinadas estrategias que conduzca a tal propósito y antes, determinar la relación que existe con las probables variables que influyen en su aparición.

Formulación del problema

- Problema General

¿De qué manera la calidad de la Gestión directiva se relaciona con el nivel de compromiso institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica?

- Problemas específicos

PE1. ¿De qué manera la calidad de la Gestión directiva se relaciona con el nivel de compromiso afectivo institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica?

PE2. ¿De qué manera la calidad de la Gestión directiva se relaciona con el nivel de compromiso de continuidad institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica?

PE3. ¿De qué manera la calidad de la Gestión directiva se relaciona con el nivel de compromiso normativo institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica?

Antecedentes del problema de investigación

- Antecedentes a Nivel Internacional

Vilche (2022) en su tesis titulada “La gestión directiva y su incidencia en la imagen institucional de la unidad educativa Juan Verdezoto, Babahoyo, Los Ríos, Ecuador, 2018” (p.1), tuvo como propósito establecer que acontecimiento de la gestión directiva influyen en la imagen de la institucional. La metodología de estudio que utilizó fue de tipo no experimental y diseño causal. La población estuvo formada por 18 docentes mujeres y 13 docentes varones dando un total de 31 docentes a los cuales los selecciono de manera no probabilística para que formaran parte de la muestra, a quienes les aplicó la encuesta como técnica de acopio de información y validó dos cuestionarios con escala Likert con 20 ítems cada uno. Después del recojo de la información relevante la analizó, procesó y organizó en tablas y gráficos utilizando el software estadístico SPSS versión 23, utilizó estadísticos de rho y tablas de contingencia, para darnos a conocer los resultados obtenidos donde nos demuestra que hay incidencia significativa entre ambas variables siendo los valores p 0,211; rho 0.071 y 0.002. Finalizó su investigación sugiriendo que se ejecuten actividades pedagógicas donde participen los agentes

educativos en espacios adecuados, así mismo, que los directivos realicen actividades de acompañamiento pedagógico a los docentes para mejorar su práctica pedagógica.

Ayovi (2021) en su trabajo de investigación titulado “Relación entre la gestión directiva y el empoderamiento de los docentes en una Unidad Educativa “Fe y Alegría” de Guayaquil - Ecuador – 2020” (p.1), tuvo como propósito establecer una correlación entre el empoderamiento del profesorado con la gestión directiva. La metodología de investigación que utilizó fue de tipo correlacional. La población estuvo formada por 43 maestros y para seleccionar la muestra utilizó el muestreo no probabilístico. Fue a ellos a quienes les aplicó una encuesta como técnica de acopio de información, la misma que estuvo formada por 48 preguntas en escala Likert. Después del recojo de los datos estos fueron tabulados, codificados en gráficos y tablas mediante el software estadístico SPSS versión 22. Llegó a la conclusión que existe una correlación moderada y positiva según el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,844 y el valor de la significancia bilateral fue de 0,01, valor que es inferior de 0,05. Finalizó su trabajo de investigación sugiriendo que se mejore la participación activa de los directivos con los maestros y administrativos, con la finalidad de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

Pérez (2021) en su investigación titulada “Gestión directiva hacia el profesorado y efectividad del desempeño didáctico. Análisis en la Universidad Nacional de Chimborazo, Guayaquil-Ecuador 2020” (p.1), tuvo como propósito establecer una correlación entre el desempeño pedagógico de los maestros y la gestión directiva. El diseño metodológico que aplicó fue de tipo descriptivo, cuantitativo y correlacional. La población de estudio estuvo formada por 723 maestros y 9535 escolares, de los cuales selecciono a 251 docentes y a 2500 estudiantes a través del muestreo no probabilismo, al grupo de maestros les aplicó una encuesta con 30 ítems en escala Likert para recoger información sobre la calidad de vida laboral y una encuesta para la Gestión de Formación aplicada a Docentes (GFD) y un cuestionario dirigido a los estudiantes. Después del acopio de la información la analizó a través del software estadístico SPSS versión 24, donde elaboro tablas y gráficos para darnos a conocer que existe una correlación positiva entre los componentes de la gestión de formación con los de calidad de vida laboral. Terminó su trabajo de investigación sugiriendo que se propongan alternativas para mejorar la calidad de vida institucional de los maestros y generar un bienestar a largo plazo.

Alvarado (2019) en su trabajo de investigación “Gestión directiva pedagógica y su relación con el desempeño docente en la “Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera” (p.1), realizada en Ecuador, tuvo como objetivo determinar si existe una relación entre la gestión directiva y el desempeño del profesorado en la institución escogida. El campo metodológico que aplicó fue de tipo deductivo, correlacional, descriptivo y no experimental. La población muestral

estuvo conformada por 3 directores, 33 docentes del turno mañana y 42 del turno tarde dando como total 78 maestros, a los cuales les aplicó una encuesta a través de cuestionarios en escala Likert, la cual estuvo formada por 27 preguntas para la variable independiente y 26 para la variable dependiente. Luego del recojo de la información la analizó y procesó mediante el programa SPSS por Windows Versión 25.0 y dio a conocer los resultados demostrando que hay una correlación de $r=0,253$ con un nivel de significancia $p=0,025 < 0,05$ entre las variables de estudio. Finalizó su trabajo recomendando que se realicen talleres de manera permanente con la finalidad de actualizar a los directores y maestros en la elaboración de proyectos que les ayuden a cumplir las metas que se ha propuesto, asimismo recomendó que todos los agentes educativos trabajen de manera colaborativa para lograr el desarrollo de competencias en los estudiantes.

Morales (2019) en su trabajo de investigación “Gestión directiva y desempeño docente en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” Palenque, Ecuador, 2018” (p.1), tuvo como objetivo establecer una correlación entre el desempeño de los maestros y la gestión directiva en la institución elegida para el estudio. La metodología científica que aplicó fue de tipo cuantitativa, descriptiva y correlacional. La población muestral estuvo formada por 3 directivos y 37 docentes dando un total de 40 sujetos de estudio, a quienes encuestó mediante un criterio no probabilístico, aplicándoles un cuestionario con 18 preguntas en escala Likert para la variable independiente y 19 ítems para la variable dependiente, las mismas que fueron validadas por el juicio de expertos conocedores del tema. Luego que recogió los datos los analizó, procesó mediante el software estadístico SPSS y utilizó las pruebas estadísticas como la de r de Pearson, para luego darnos a conocer que existe una relación directa, alta y significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01). Terminó su investigación recomendando que se mejoren las relaciones sociales entre los directores y los maestros para lograr un buen ambiente laboral y generar en los docentes la motivación necesaria para realizar su trabajo pedagógico.

Lainez (2019) en su trabajo de investigación titulado “Liderazgo transformacional y compromiso institucional en docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018” (p.1), tuvo como propósito establecer una correlación entre el compromiso institucional y el liderazgo transformacional en los maestros de la institución en estudio. El campo metodológico que aplicó fue de tipo correlacional asociativo y no experimental. La población de estudio estuvo conformada por 26 maestros, de los cuales seleccionó mediante el muestreo no probabilístico intencional a 14 de ellos, a los cuales les aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario que poseían respuestas en escala ordinal. Luego de acopio de los datos relevantes estos fueron analizados y procesados mediante el software estadístico SPSS versión 22 y logró presentar los resultados organizados en tablas y estadísticos rho y R,

donde nos demuestra que las variables de estudio no se correlacionan significativamente siendo los valores p : 0.927 y ρ 0,027. Finalizó su trabajo de investigación recomienda que los directivos inicien cambios positivos que eleven el nivel de entusiasmo y motivación en los docentes y puedan continuar con sus funciones, así mismo lograr un mejor desempeño en su labor profesional.

Macias (2019) en su trabajo de investigación titulado “Gestión directiva y su relación con el desempeño docente en la escuela de Educación Básica “José Martínez Queirolo”, Guayaquil, Ecuador, 2018” (p.1), tuvo como propósito analizar la correlación entre el desempeño de los maestros con la gestión directiva en la escuela en estudio. la metodología de estudio que aplicó fue de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional y de enfoque sociológico. La población muestral estuvo conformada por 13 docentes mujeres y 12 docentes varones, dando un total de 25 maestros seleccionados de manera no probabilística a quienes les aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario que constaba de 20 preguntas en escala Likert para la primera variable y una ficha de observación para la segunda variables, los cuales sometió a una prueba de confiabilidad. Después del acopio de la información relevante la analizó y procesó mediante el software estadístico SPSS para dar a conocer el resultado que obtuvo, donde encontró un Coeficiente de correlación de ,630* y una Sig. (bilateral) ,001, es decir una correlación muy significativa, moderada y directa entre las variables de estudio, la que fue corroborada con los estudios anteriores y la bibliografía encontrada. Terminó su trabajo de investigación sugiriendo que se incentive la creatividad y la innovación por parte de los directivos ya que esto generaría una identidad institucional en el personal.

- **Antecedentes a Nivel Nacional**

Aguirre (2022) en su investigación titulada “Gestión directiva y clima organizacional en periodo de emergencia en la Institución Educativa N° 80599 de Santiago de Chuco – 2021” (p.1), tuvo como propósito establecer la correlación entre el clima organizacional y la gestión del director en la escuela en estudio. La metodología de estudio que aplicó fue de tipo correlacional, cuantitativa, no experimental. La población de estudio estuvo formada por un grupo de 38 profesores entre hombres y mujeres, la muestra la conforma la misma cantidad de participantes, los que fueron elegidos mediante el muestreo no probabilístico, a quienes les aplicó encuestas y cuestionarios de manera virtual en escala ordinal y con escala Likert. Después del recojo de la información utilizó la estadística descriptiva para la creación de tablas, gráficos en el programa MS Excel y la estadística inferencial el programa SPSS versión 25. Así mismo aplicó la prueba Rho de Spearman donde obtuvo como resultado un valor correlacional ($r = 0.683$) y como significancia de la prueba se tuvo un valor de ($p = 0.000$), lo que le llevó a la conclusión que hay correlación significativa y directa entre ambas variables de estudio. Concluyó su trabajo recomendando que el director coloque en la escuela un buzón

de sugerencias para que se recojan las nuevas ideas de los padres, docentes, estudiantes y personal administrativo de la institución.

Portocarrero (2022) en su tesis titulada “La Gestión directiva y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, 2021” (p.1), tuvo como propósito establecer una correlación entre el desempeño de los maestros y la gestión directiva de la institución en estudio. El diseño metodológico que empleo fue de tipo cuantitativo, no experimental, puro o básico, descriptivo y correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 83 maestros y 20 directores y la muestra estuvo formada por 61 maestros y 19 directores, a los cuales los selecciono mediante el muestreo no probabilístico, a quienes les aplicó como técnica de recolección de información una encuesta y como estrategia un cuestionario que poseía 18 ítems en escala Likert, el cual fue validado por el juicio de expertos de manera que logren ser confiables. Luego del acopio de los datos los analizó, procesó mediante el software estadístico SPSS versión 24,0 y los ordenó en tablas y gráficos. Verificó su hipótesis utilizando el estadístico Chi cuadrado, dando a conocer el resultado que obtuvo donde no encontró una correlación significativa entre ambas variables. Terminó su trabajo de investigación sugiriendo que se comunique el resultado obtenido a las direcciones de los colegios en estudio, de la misma manera que los directores fomenten el desarrollo de nuevas áreas de gestión y se pueda fortalecer la calidad educativa.

Salazar (2022) en su trabajo de investigación titulado “Gestión directiva y desempeño docente en dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021” (p.1), tuvo como objetivo establecer el nivel de influencia entre el desempeño de los maestros y la gestión directiva de los colegios en estudio. El campo metodológico que aplicó fue de tipo explicativo, deductivo, hipotético, cuantitativo, no experimental y transversal. La población de estudio estuvo conformada por 50 maestros entre varones y mujeres del nivel primaria, de los cuales seleccionó a través del muestreo no probabilístico a su totalidad para que formaran parte de la muestra, a los cuales les aplicó cuestionarios que fueron validados por los expertos y determinó la confiabilidad a través del alfa de Cronbach. Luego de haber realizado dicho proceso pudo dar a conocer sus resultados donde demostró que un 92% posee un desempeño alto y un 8% de desempeño medio, por otro lado, un 8% de los maestros declaró que la gestión directiva es deficiente, un 32% es moderada y el 60% eficiente. Terminó su trabajo de investigación recomendando a los directivos la implantación de actividades donde el maestro pueda tomar decisiones en el aspecto pedagógico en beneficio de alcanzar las metas, relativo al adelanto anual de los aprendizajes de los alumnos.

Solier (2022) en su tesis titulada “Soporte de gestión pedagógica brindado por la Unidad de Gestión Local y Gestión Directiva en Instituciones Educativas de secundaria de la provincia de Huaytará -Huancavelica, 2019” (p.1), tuvo como objetivo establecer la correlación entre la

gestión directiva, el soporte y gestión pedagógica en las diferentes escuelas en estudio. La metodología de investigación que aplicó fue de tipo no experimental, básica, descriptiva, cuantitativa, transversal y correlacional. La población muestral estuvo conformada por 28 directores y 127 maestros del nivel secundario siendo un total de 155 sujetos de estudio, a quienes se les aplicó una encuesta como técnica de recolectar datos y dos cuestionarios con 24 preguntas en escala Likert, uno para cada variable. Después del acopio de la información la analizó, procesó mediante el software estadístico SPSS versión 22, donde analizó frecuencias, tablas, porcentajes y coeficientes de correlación, de la misma manera utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman, es así como nos a conocer el resultado que obtuvo donde encontró una correlación directa entre las variables de estudio siendo el valor de Rho Spearman 0,609. Finalizó su trabajo de investigación recomendando que se desarrolle y fortalezca el trabajo cooperativo entre el Ministerio de educación, la Dirección Regional de educación, directivos y los docentes, con la finalidad de conseguir progresos en el soporte de gestión pedagógica.

Mamani (2021) en su tesis titulada “Cultura organizacional y gestión directiva en la Institución Educativa Inicial Elvira García y García. Distrito de Chaupimarca - Provincia de Pasco - Región Pasco” (p.1), tuvo como propósito determinar un nivel de correlación entre la gestión del director con la cultura organizacional de la escuela en estudio. El campo metodológico que aplicó fue de tipo descriptivo, correlacional, cuantitativo, básico, hipotético y deductivo. La población de estudio estuvo formada por 21 maestros, la muestra se conformó mediante el muestreo no probabilístico el cual selecciono a 20 de ellos, a quienes les aplicó una encuesta como técnica de recolección de datos y cuestionarios como instrumentos, que tuvieron una duración entre 30 y 45 minutos. Luego del recojo de los datos relevantes estos fueron analizados, procesados mediante el software SPSS, dando a conocer como resultado que hubo una correlación positiva y significativa entre las variables de estudio. Concluyó su trabajo de investigación recomendando que se compartan los resultados obtenidos a las autoridades y maestros de la escuela con el objetivo de conocer la realidad de la gestión directiva y la cultura organizacional.

Carrasco (2020) en su tesis titulada “Enfoque Gerencial de la Gestión Educativa y su relación con el Compromiso Institucional de los Profesores de la Institución Educativa Emilio Soyer – 2018” (p.1), tuvo como propósito establecer el nivel de correlación entre el compromiso institucional y la gestión educativa de los docentes en la institución de estudio. El diseño metodológico que aplicó fue de tipo cuantitativa, correlacional, descriptiva y no experimental. La población de estudio estuvo conformada por 60 docentes entre varones y mujeres, la muestra compuesta por la misma cantidad de participantes, a los cuales les aplicó como instrumento un cuestionario estructurado y encuestas que constaba de 18 ítems en escala Likert para la variable dependiente y otra con 8 preguntas de 5 categorías para la variable

independiente, las mismas que validó mediante el juicio de expertos. Luego del recojo de la información la analizó, procesó y comprobó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, de la misma manera utilizó el estadístico chi cuadrado para comprobar la correlación entre ambas variables, luego de haber realizado todo ese proceso nos da a conocer el resultado donde expresa que ambas variables se relacionan significativamente siendo la confiabilidad de 0.933. Concluyó su trabajo de investigación recomendando que se continúen con el control de las actividades para garantizar una buena gestión y seguir con la motivación hacia los docentes para que logren la actualización, autosuperación y el compromiso institucional.

Guillen (2020) en su tesis titulada “Gestión directiva y clima laboral de la Institución Educativa Mariscal Cáceres, Ayacucho – 2018” (p.1), tuvo como propósito establecer el nivel de correlación entre el clima institucional y la gestión del director en el colegio de estudio. El campo metodológico que utilizó fue de tipo no experimental, descriptivo, cuantitativo, hipotético, deductivo y correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 15 damas y 20 varones dando un total de 35 personas entre las edades de 23 y 60 años, la muestra de estudio estuvo formada por 30 administrativos elegidos mediante el muestreo no probabilístico, a quienes les aplicó cuestionarios, los cuales poseían 6 preguntas por cada dimensión: Comunicación, participación, motivación y confianza, dando un total de 24 ítems por cada cuestionario. Luego del recojo de los datos relevantes los analizó, procesó empleando el software estadístico SPSS versión 24, creando tablas, análisis de frecuencia y utilizando coeficientes de correlación, luego de ello dio a conocer su resultado donde nos muestra la correlación directa significativa de 0,898 positiva alta entre ambas variables, con un nivel de confiabilidad del 95% y un 5% de posibilidad de error. Finalizó su trabajo sugiriendo la realización de capacitaciones de manera continua sobre la gestión de los directivos que ayudaran a la mejora del clima institucional.

- **Antecedentes a Nivel Local**

Chanco (2020) en su tesis titulada “La calidad de los procesos de administración y su influencia en los niveles de eficacia de la gestión directiva en las instituciones educativas públicas de nivel secundaria del distrito de Santiago-Ica” (p.1), tuvo como objetivo establecer la correspondencia entre la calidad de los procesos administrativos y la gestión del director de la escuela en estudio, el campo metodológico que aplicó fue de tipo cuantitativa y cuasiexperimental. La población muestral estuvo formada por 150 maestros de cuatro diferentes colegios, los mismos que fueron seleccionados mediante el censo, a quienes les aplicó como técnica de recojo de información una encuesta que constaba de 15 preguntas convenientes al trabajo de estudio. Luego del acopio de los datos relevantes los analizó, proceso mediante el programa estadístico SPSS y Excel, dando a conocer que existe una correlación positiva y directa entre ambas variables, con un valor Correlacional de 0.915.

Terminó su investigación recomendando que se desarrolle una estrategia para potenciar la cultura administrativa y que dicho proceso sea pertinente y participativo.

Aguirre (2019) en su trabajo de investigación titulado “Gestión directiva y desarrollo profesional docente en una institución educativa de Ica” (p.1), tuvo como objetivo establecer un nivel de correlación entre el desarrollo del profesorado y la gestión ejercida por el director de la institución en estudio. La metodología de estudio que utilizó fue de tipo no experimental y correlacional. La población de estudio estuvo conformada por un grupo de 26 mujeres y 22 hombres dando un total de 48 maestros. La muestra la seleccionó mediante el muestreo no probabilístico siendo la misma cantidad que la población por ser un grupo pequeño, a quienes les aplicó la técnica de la encuesta y un cuestionario que constaba de 20 preguntas en escala Likert, los que fueron sometidos al juicio de expertos para su validación, así mismo aplicó la prueba de confiabilidad de Alpha de Cronbach. Luego del recojo de la información relevante está fue analizada y procesada mediante el software SPSS 22 y el Excel 2013, luego de dicho proceso dio como resultado que existe una correlación significativa alta entre ambas variables de estudio. Finalizó su trabajo recomendando que los directores den a conocer los resultados obtenidos en el estudio, con el objetivo que los maestros conozcan la situación en la que se encuentra la escuela y la relación entre las variables de estudio.

Justificación de la investigación

El trabajo de indagación que se desarrolló tiene como justificación el sentido de colaborar con mejorar el ambiente que contribuye en la formación de los jóvenes de la institución considerada para este estudio. Esto, como es de suponer, redundará positivamente en la educación de la región. Se tiene la convicción de que ayuda a superar los problemas que tienen los directores con el compromiso institucional de los maestros y que es relevante para la gestión directiva. **Por lo tanto, si los directivos no llegan a incentivar el compromiso institucional, los objetivos que se plantean no son del todo satisfactorios y es difícil alcanzar los propósitos que la institución se ha impuesto.** Por esto se piensa que este trabajo posibilita la intervención o participación de los directores y maestros, pues, al optimizar o fortalecer el compromiso institucional entre ellos, se logra mayor calidad educativa en nuestra región.

- Importancia teórica

Este trabajo de investigación es relevante porque brinda en gran medida la utilidad a la comunidad científica y por ende a la sociedad. En tal entendido, este trabajo hará contribuciones desde el punto de vista teórico y práctico.

Para ejecutar este trabajo fue obligatorio recolectar los datos relevantes teóricos actualizados que existen. Luego fue escogida y sistematizada en función de los propósitos que se busca; de esta forma permite ahondar o arraigar el conocimiento sobre la gestión directiva que viene a

ser un factor que canaliza el progreso de la institución y lograr alcanzar el propósito planteado a inicio de cada periodo lectivo. En tal sentido, los conocimientos teóricos que plasmados en este trabajo de investigación ayudan a quienes lo lean aumentar o extender sus conocimientos.

- **Importancia práctica**

La importancia práctica de esta indagación está en que los resultados y las conclusiones que se han logrado son el cimiento o base para **propiciar que los directivos diseñen las estrategias necesarias para optimizar el compromiso institucional, optimizando de este modo la gestión educativa, específicamente la gestión directiva. De esta manera podrán diseñar o proyectar las acciones educativas con la seguridad de que tendrán la participación y el compromiso de los maestros.** Por otra parte, luego de desarrollado el estudio, se está en condiciones de plantear que las instituciones educativas, los directivos hagan los esfuerzos necesarios para que sus maestros se comprometan con el proceso educativo y comprendan que su participación es muy importante en la formación de los estudiantes. Las estrategias que los directivos apliquen serán concluyentes para lograr que los docentes se involucren decididamente en la formación de los estudiantes. Además, se pueden realizar otros trabajos de investigación en nuevos contextos o realidades, incluso empleando otras variables.

Objetivos de la investigación

- **Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la calidad de la Gestión directiva con el nivel de compromiso institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica.

- **Objetivos Específicos**

OE1. Describir la relación que existe entre la calidad de la Gestión directiva con el nivel de compromiso afectivo institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica.

OE2. Explicar la relación que existe entre la calidad de la Gestión directiva se relaciona con el nivel de compromiso de continuidad institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica.

OE3. Analizar la relación que existe entre la calidad de la Gestión directiva se relaciona con el nivel de compromiso normativo institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica.

Hipótesis de la investigación

- **Hipótesis General**

La calidad de la Gestión directiva se relaciona positiva y significativamente con el nivel de compromiso institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica.

- **Hipótesis Específicas**

HE1. La calidad de la Gestión directiva se relaciona positiva y significativamente con el nivel de compromiso afectivo institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica.

HE2. La calidad de la Gestión directiva se relaciona positiva y significativamente con el nivel de compromiso de continuidad institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica.

HE3. La calidad de la Gestión directiva se relaciona positiva y significativamente con el nivel de compromiso normativo institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica.

Variables de investigación

- **Variable independiente/Variable 1**

Calidad de la Gestión directiva

- **Variable dependiente/ Variable 2**

Nivel de Compromiso institucional

- **Variables intervinientes**

Contexto familiar

Institución Educativa de formación

Aspiraciones profesionales

- **Operacionalización de las variables**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Gestión directiva	Competencia directiva	- Cuenta con lineamientos institucionales - Proceso de diversificación curricular - Tiene plan de evaluación formativa
	Liderazgo	- Fortalece las habilidades de docentes. - Impulsa participación de docentes
	Nivel de comunicación	- Propicia comunicación asertiva - Comunica oportunamente las decisiones
	Trabajo cooperativo	- Optimiza el uso del tiempo y recursos - Asegura la participación activa
Compromiso institucional	Compromiso afectivo institucional	- No desea dejar de laborar en su institución - Se identifica con su institución.
	Compromiso de continuidad institucional	- Considera que su institución le brinda oportunidades laborales - Considera compromiso laboral duradero
	Compromiso normativo institucional	- Siente que su trabajo es recompensado - No desea cambiar de centro laboral

CAPÍTULO II

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

2.1 Enfoque de investigación

El enfoque que se ha empleado en el presente estudio es el cuantitativo que es un procedimiento que se organiza o sistematiza para recoger la información empleando instrumentos de investigación que facilitan la cuantificación de los datos, por lo tanto, para su análisis, se recurrió al tratamiento estadístico para probar o rechazar las hipótesis formuladas. De esta manera, al obtener los resultados numéricos, se pudieron tomar decisiones acertadas para lograr los objetivos previstos y estar en condiciones de generalizar los resultados.

2.2 Tipo de investigación

Las investigaciones se tipifican de acuerdo con diferentes criterios. Así, teniendo en cuenta su grado de aplicación, esta investigación es de tipo Básico, porque su intención principal es profundizar el conocimiento sobre las variables que lo constituyen y reconocer las correspondencias que pueda haber entre ellas.

Teniendo en consideración el instante en que se presentaron los acontecimientos es de tipo retrospectiva porque examinó la información y los datos que ya existían en los integrantes de la muestra, siendo indispensable, por ello, que se tuvo que emplear los instrumentos de investigación pertinentes. Estos datos ya se disponían y no era preciso emplear experimento alguno. Por otro lado, es de tipo transversal porque se evaluó en el mismo momento cada variable por una sola vez.

Finalmente, es de tipo No experimental (en su modalidad correlacional), porque no se manipuló variable alguna.

2.3 Nivel de investigación

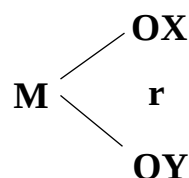
Este estudio es de nivel Correlacional porque se restringió a acopiar los datos de ambas variables para establecer el grado de correspondencia entre ellas. De esto se admite que se trabajó con el discernimiento de que existe una correlación funcional. En esta indagación se da cuenta de los datos recopilados en contextos normales.

2.4 Diseño de investigación

Este diseño se diferencia porque se valora a cada una de las variables en estudio, debido a que los maestros corresponden a la institución donde pueden ser evaluados en un solo momento. Esta evaluación nos da el acceso de saber en qué condiciones se hallaban cada una de las variables y prontamente se pudo comprobar el grado de correspondencia entre ellas, siendo necesario para ello hallar el coeficiente de correlación.

Como se conoce, este coeficiente de correlación se sitúa entre -1 y +1, y cuanto más cerca se encuentre a +1 la correlación es positiva y alta o fuerte. Pero si ese coeficiente es menor que cero, entonces la correlación es negativa o inversa.

Por todo lo mencionado, el diagrama del diseño seleccionado es:



Donde:

M : Muestra de estudio

Ox : Resultados de la Observación a la Variable X “Gestión directiva”

Oy : Resultados de la Observación a la Variable Y “Compromiso institucional”

r : Coeficiente de correlación

2.5 Población y muestra de la investigación

- Población de estudio

La población está constituida por los Docentes de las diferentes menciones académicas del Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, de acuerdo con lo que exhibe la tabla siguiente:

Tabla 1

Población de docentes

Especialidades	Cantidad de Docentes
Especialidad I	12
Especialidad II	14
Especialidad III	15
Especialidad IV	12
Especialidad V	13
TOTAL	66

- Muestra de estudio

El tipo de muestreo utilizado en esta investigación fue el intencional y por conveniencia, dado que la población asciende a un número considerable, se ha decidido considerar en

la muestra a la totalidad de docentes, que todos los integrantes de la población conforman también la muestra, tal como se exhibe en la siguiente tabla:

Tabla 2

Muestra de docentes

Especialidades	Cantidad de Docentes
Especialidad I	11
Especialidad II	13
Especialidad III	14
Especialidad IV	12
Especialidad V	13
TOTAL	63

2.6 Técnicas de recolección de datos

Las técnicas que se utilizaron para recolectar la información necesaria fueron la encuesta y el fichaje, básicamente.

La Encuesta se basó en distinguir por medio de interrogantes el comportamiento de las variables en estudio para lograr la información pertinente. Esta técnica se utilizó para conseguir datos sobre las variables en estudio: Gestión directiva y el compromiso institucional a partir de los datos que se ha de registrar en el respectivo cuestionario

2.7 Instrumentos de recolección de datos

a. Cuestionario. Un cuestionario es un recurso que emplea la investigación y que está formada por un conjunto de interrogantes. En este caso, se empleó para el acopio de la información relevante sobre las variables en estudio, en otras palabras, se construyeron dos cuestionarios: uno para cada variable. También, se puede mencionar que el instrumento de investigación fue aprobado mediante juicio de experto y respetando la formalidad asumida por la Universidad. Los cuestionarios constan de interrogantes distribuidas para cada dimensión de las variables, en escala de Likert, con 5 alternativas de respuesta: Siempre o casi siempre (5 puntos); Muchas veces (4 puntos); Ni pocas, ni muchas veces (3 puntos); Algunas veces (2 puntos); Nunca o casi nunca (1 punto)

b. Fichas de Investigación. Se emplearon las fichas de resumen y textuales, especialmente para consignar los datos que se obtuvieron de las fuentes bibliográficas que son examinadas para elaborar el soporte teórico, los antecedentes de la investigación, entre otros contenidos.

2.8 Técnicas de procesamiento de datos, análisis e interpretación de resultados

Para hacer el análisis y luego la interpretación de la información de los datos acopiados se procedió siguiendo la secuencia:

- 1° **Clasificación de los datos.** Conforme con las características de las variables a las que pertenecen los datos, se clasificaron para luego construir tablas de distribución de frecuencias las que permitieron presentar los datos recolectados. Esta clasificación también consideró las dimensiones de las variables en estudio.
- 2° **Codificación de los datos.** Este método hizo posible el adecuado procesamiento de los resultados que se obtuvieron. Para esto, cuando fue pertinente, se asignaron códigos numéricos a los diversos procesos para hacer un seguimiento más completo y viable.
- 3° **Tabulación de los datos.** La tabulación es un procedimiento que se empleó para mostrar los datos estadísticos en forma de tablas y figuras, para ello fue necesario preparar cuadros estadísticos de acuerdo con lo previsto en el diseño específico de investigación elegido.
- 4° **Análisis e Interpretación de datos.** Analizar los datos equivale a desagregar el todo en sus partes para hallar las relaciones entre ellas. Interpretar los resultados, por su parte, es darle sentido y significado de los datos acopiados. Sobre esa base se procedió a tratar la información recogida.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

3.1 Presentación e interpretación de resultados

De conformidad con la naturaleza y propósitos de esta investigación, se evaluaron ambas variables: **calidad de la gestión directiva y nivel de compromiso institucional**, para determinar el nivel de desarrollo en que se encontraban ambas y de esta manera, una vez cuantificados los datos, se pudo hallar el coeficiente de correlación.

Los instrumentos aplicados para cada variable fueron los cuestionarios. La tabla siguiente muestra el cuestionario orientado a evaluar la primera variable, es decir, calidad de la gestión directiva

Tabla 3

Cuestionario para evaluar calidad de la gestión directiva

Siempre o casi siempre (5 puntos); Muchas veces (4 puntos); Ni pocas, ni muchas veces (3 puntos); Algunas veces (2 puntos); Nunca o casi nunca (1 punto)

GESTIÓN DIRECTIVA						
ÍTEMS SEGÚN DIMENSIONES		Escala				
		1	2	3	4	5
I: Competencia directiva						
1	Cuenta con lineamientos institucionales precisos y claros que orientan la conducta de cada trabajador			X		
2	La gestión directiva asegura que la institución cuente con la planificación anual y las unidades didácticas			X		
3	La institución efectúa el proceso de diversificación curricular			X		
4	La diversificación curricular considera atender las necesidades educativas de los estudiantes			X		
5	Cuenta con un plan de evaluación formativa de acuerdo a las características de los estudiantes				X	
6	La evaluación formativa forma parte del proceso de diversificación curricular			X		
SUB TOTAL 1				15	4	
TOTAL 1		19				
II: Liderazgo						
7	Los directivos se preocupan por fortalecer las habilidades de los docentes				X	
8	El director impulsa la participación de los docentes en cursos de posgrado o actualización			X		
9	El director dirige el desarrollo de actividades a favor del logro de objetivos o propósitos educativos			X		
10	La gestión directiva trata de alcanzar los objetivos fijados				X	
11	El directivo promueve el trabajo colaborativo de los trabajadores			X		
12	La toma de decisiones se lleva a cabo con la participación de todos los grupos de trabajo				X	
SUB TOTAL 2				9	12	
TOTAL 2		21				

III: Nivel de comunicación						
13	La gestión promueve el progreso de una comunicación asertiva entre los maestros y estudiantes			X		
14	El director busca el desarrollo de la comunicación asertiva entre profesores y padres de familia o comunidad educativa			X		
15	Fomenta la comunicación directa entre los directivos y trabajadores			X		
16	Existe una comunicación perenne entre directivos y trabajadores				X	
17	La comunicación entre los directivos y trabajadores se da a través de los medios formales				X	
18	Notifica de modo oportuno las decisiones que se toman a nivel directivo				X	
SUB TOTAL 3				9	12	
TOTAL 3		21				
IV: Trabajo cooperativo						
19	Incrementa las posibilidades de hallar soluciones frente a los desafíos			X		
20	Optimiza el uso del tiempo y de los recursos			X		
21	Define un propósito común en el grupo, que responda a los desafíos y necesidades de su práctica pedagógica				X	
22	Asegura la participación comprometida y activa de todos los miembros				X	
23	Asume la responsabilidad individual y compartida para conseguir la meta propuesta				X	
24	Desarrolla interacciones que se basan en el diálogo y la reflexión pedagógica		X			
SUB TOTAL 4			2	6	12	
TOTAL 4		20				
TOTAL GENERAL (1 + 2 + 3 + 4)		81				

EXPLICACIÓN

Como se expone en la sección correspondiente a la metodología, para la recolección de datos sobre la variable **Gestión directiva** se utilizó una lista de verificación compuesta por 24 ítems la cual fue **aplicada a los docentes que formaron parte de la muestra**. Estos ítems se distribuyeron en cuatro dimensiones en las que fue desagregada dicha variable. Cada ítem podía ser calificado con un puntaje que oscilaba entre 1 y 5 puntos, por lo que se deduce que el valor total de la evaluación pudo alcanzar 24 puntos como mínimo y el máximo de 120.

Las dimensiones en las que se desagregó la variable independiente fueron: Competencia directiva, Liderazgo, Nivel de comunicación, trabajo cooperativo, y cada una con puntuación máxima de 30 y una mínima de 6. La suma de estos puntajes permitió clasificar los resultados de la variable dependiente en diferentes categorías.

Por ejemplo, en la Tabla 3 se presentan los puntajes obtenidos por uno de los docentes de la muestra, en relación con la variable evaluada. Se observa que en la dimensión Competencia directiva el docente tiene 19 puntos, en la dimensión Liderazgo 21 puntos, en Nivel de

comunicación 21 y en trabajo cooperativo 20 puntos. Al sumar las puntuaciones de las cuatro dimensiones, el docente obtuvo un total de 81 puntos de un máximo posible de 120.

Con esta información se llevaron a cabo análisis descriptivos y estadísticos para la validez de las hipótesis planteadas. Las pruebas realizadas incluyeron el análisis descriptivo de la evolución de los puntajes de cada docente y la prueba t para medias.

Tabla 4

Categorización para análisis de la variable Calidad de la Gestión Directiva

Categorías	Intervalo
Muy deficiente	24 -- 43
Deficiente	44 -- 63
Regular	64 -- 82
Óptimo	83 -- 101
Muy óptimo	102 -- 120

Es de conocimiento general que, para que los datos recolectados sean significativos y contribuyan a la validación de las hipótesis, es necesario organizarlos en categorías. Esto permite contar con elementos de juicio adecuados y una visión más objetiva sobre su significado. Con ese propósito se elaboró la tabla de categorización presentada anteriormente que incluye los resultados de la observación realizada a los docentes.

Este criterio llevó a la construcción de la **tabla 4** que abarca las cinco categorías consideradas para el análisis de la variable en estudio. Dado que el instrumento utilizado consta de 24 ítems, la puntuación máxima que se puede alcanzar es 120, mientras que la mínima es 24. Con este rango se establecieron cinco grupos de categorización: Muy Deficiente (intervalo 24 - 43), Deficiente (44 – 63), Regular (64 – 82), Optimo (83 – 101) y Muy Óptimo (intervalo 102 – 120). Esta clasificación permitió ubicar los puntajes obtenidos por los docentes en cada una de las dimensiones analizadas y en la totalidad de la variable misma. A partir de esta categorización se hicieron los análisis pertinentes.

Tabla 5

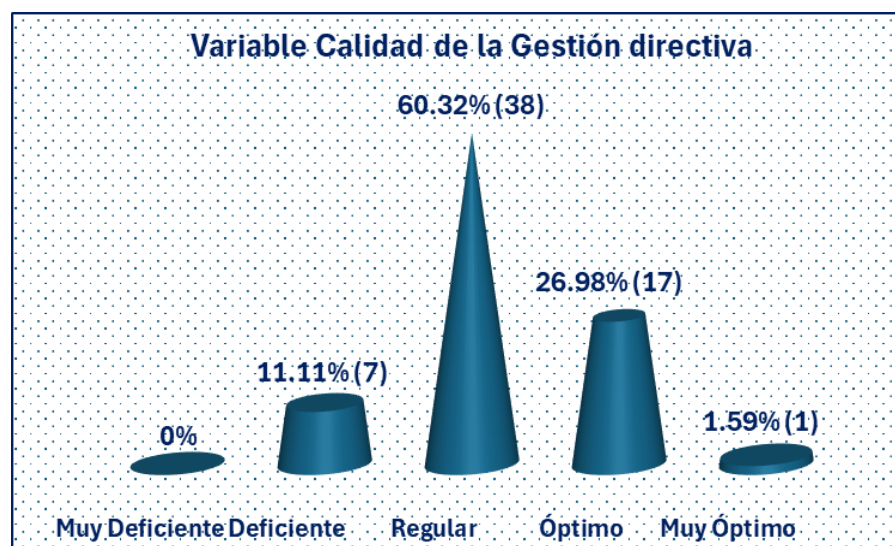
Categorización de respuestas en la Variable calidad de la Gestión Directiva

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	7	11.11%
Regular	38	60.32%

Óptimo	17	26.98%
Muy óptimo	1	1.59%
TOTAL		63
		100%

Figura 1

Categorización de respuestas en la Variable calidad de la Gestión directiva



INTERPRETACIÓN

La Tabla 5 y Figura 1 presenta la distribución de los docentes en diversas categorías tras la aplicación de un Cuestionario a evaluar la calidad de la gestión directiva.

Como se mencionó anteriormente, la muestra estuvo conformada por 63 docentes de todas las especialidades de la institución donde se llevó a cabo este estudio, lo que garantiza que todos los puntajes se clasifiquen en alguna de las categorías establecidas.

Se puede observar que el 11.11% (7 docentes) se encuentra en la categoría Deficiente; por otro lado, 38 docentes (60,32%) se encuentran en la categoría Regular; 17 docentes (26,98%) se sitúan en la categoría Óptimo, y finalmente 1 docente (1,59%) ha sido ubicado en la categoría Muy Óptimo.

En resumen, los resultados reflejan una diversidad en la calidad de la gestión directiva en los docentes evaluados, con una mayoría en la categoría regular y una representación menor en las categorías más altas de desempeño.

Tabla 6

Categorización para análisis de las dimensiones de la variable Calidad de la Gestión directiva

Categorías	Intervalo
Muy deficiente	6 -- 10
Deficiente	11 -- 15
Regular	16 -- 20
Óptimo	21 -- 25
Muy óptimo	26 -- 30

EXPLICACIÓN

Como es conocido, para que los datos obtenidos tengan significado y puedan comunicar un mensaje o contenido que respalde las hipótesis planteadas, es necesario organizarlos en categorías. Esto permite contar con los elementos de juicio requeridos para interpretar de manera más objetiva su significado. Con este propósito, se elaboró la tabla anterior que clasifica los resultados de la evaluación realizada a los docentes en cada una de las dimensiones en las que se desagregó la variable dependiente.

Se establecieron cinco categorías para llevar a cabo el análisis de la variable en estudio. Dado que cada dimensión comprende 6 ítems, la puntuación máxima que se puede alcanzar es 30 mientras que la mínima 6. Con este rango se definieron cinco grupos de categorización: Muy deficiente (6 - 10), Deficiente (11 – 15), Regular (16 – 20), Óptimo (21 – 25) y Muy Óptimo (26 – 30). Esta clasificación facilitó la ubicación de los puntajes obtenidos por los estudiantes en cada una de las dimensiones analizadas y en la totalidad de la variable misma. A partir de estos resultados y la categorización realizada, se llevaron a cabo los análisis correspondientes.

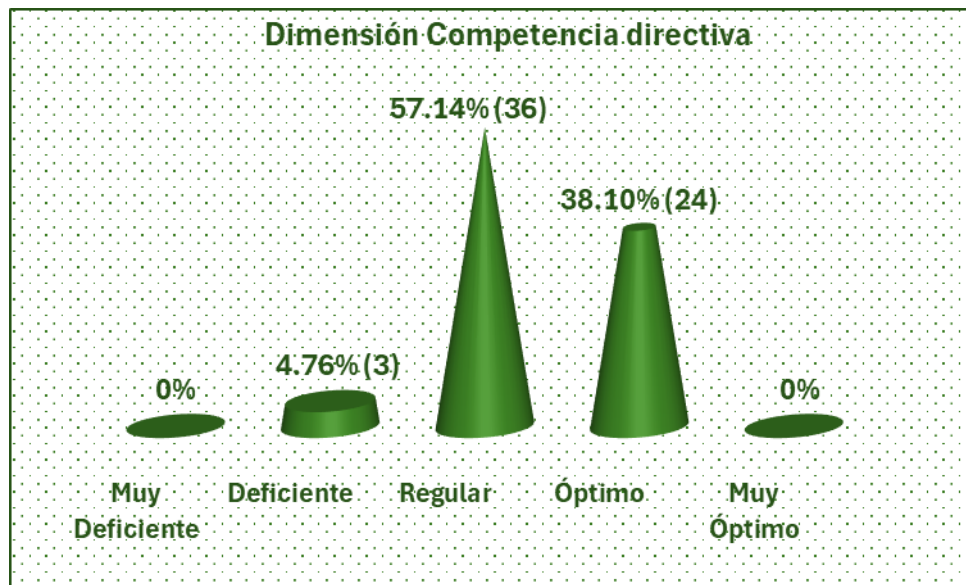
Tabla 7

Categorización de respuestas en la Dimensión Competencia directiva

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	3	4.76%
Regular	36	57.14%
Óptimo	24	38.10%
Muy óptimo	0	0%
TOTAL	63	100%

Figura 2

Categorización de respuestas en la Dimensión Competencia directiva



INTERPRETACIÓN

La Tabla 7 y Figura 2 ilustran como se distribuyen los docentes en relación con la categorización de respuestas en la dimensión Competencia directiva.

De acuerdo con los datos un 4,76% de los docentes, es decir 3 en total se encuentra en la categoría Deficiente. En contraste, 36 docentes que representan el 57,14% se encuentran en la categoría Regular; además 24 docentes equivalentes al 38,10% están en la categoría Óptimo. Es importante destacar que no hay docentes clasificados en las categorías Muy Deficiente y Muy Óptimo.

Podemos decir que la mayoría de los docentes se agrupan en las categoría Regular y Óptimo lo que sugiere un desempeño general aceptable, aunque con un pequeño porcentaje que presenta deficiencias en su competencia directiva.

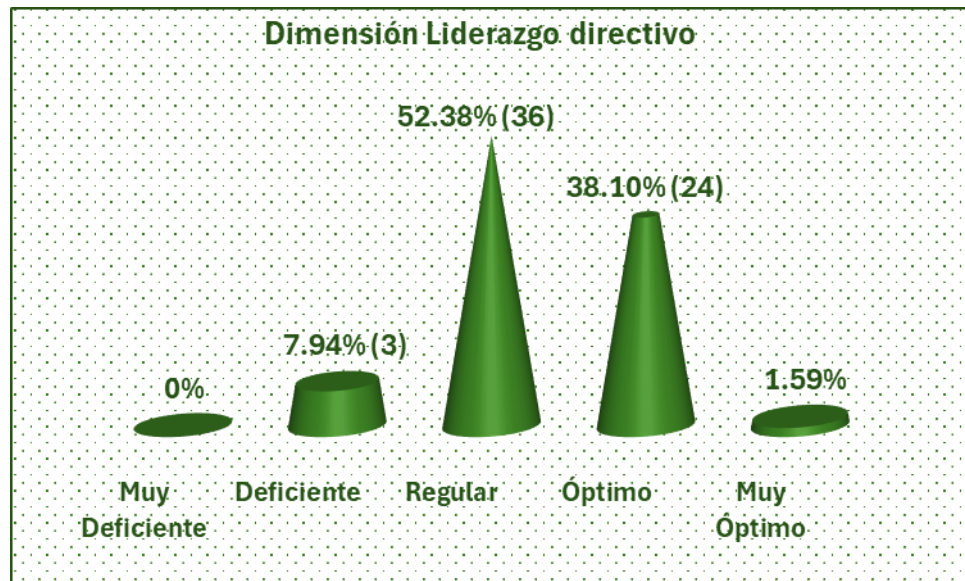
Tabla 8

Categorización de respuestas en la Dimensión Liderazgo directivo

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	5	7,94%
Regular	33	52,38%
Óptimo	24	38,10%
Muy óptimo	1	1,59%
TOTAL	63	100%

Figura 3

Categorización de respuestas en la Dimensión Liderazgo directivo



La Tabla 8 y Figura 3 ilustran la categorización de los docentes en relación con la dimensión Liderazgo Directivo.

Se evidencia que el 7,94% (equivalente a 5 docentes) se encuentra en la categoría Deficiente. En contraste, 33 docentes que representan el 52,38% se encuentran en la categoría Regular. Por su parte 24 docentes (38,10%) se sitúan en la categoría Óptimo, mientras que solo 1 docente (1,59%) ha sido ubicado en la categoría Muy Óptimo.

En síntesis, los resultados indican una variabilidad en la calidad del liderazgo directivo entre los docentes evaluados, destacando que la mayoría se sitúa en la categoría Regular y una representación limitada en las categorías de desempeño mas elevadas.

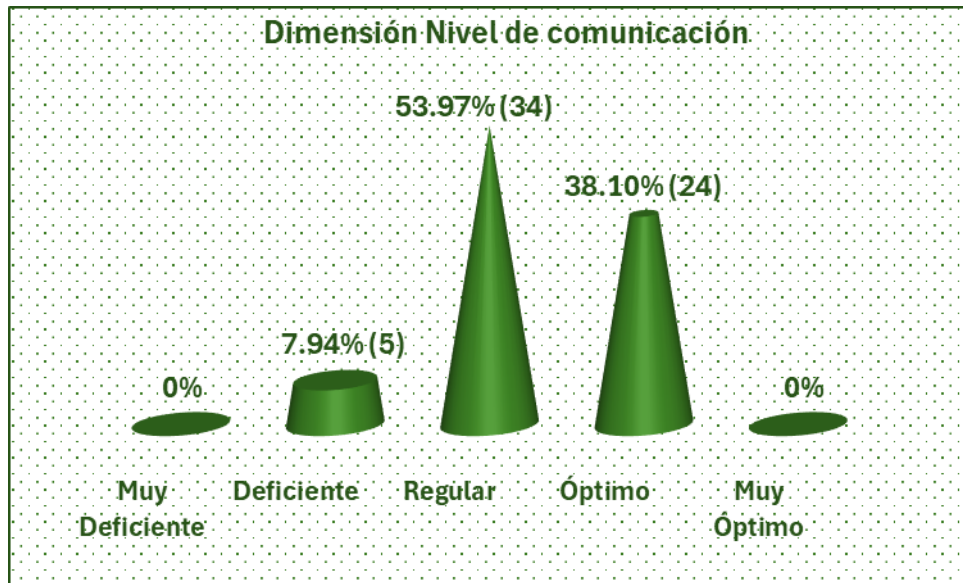
Tabla 9

Categorización de respuestas en la Dimensión Nivel de comunicación

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	5	7,94%
Regular	34	53,97%
Óptimo	24	38,10%
Muy óptimo	0	0%
TOTAL	63	100%

Figura 4

Categorización de respuestas en la Dimensión Nivel de comunicación



La Tabla 9 y Figura 4 presentan la distribución de los docentes según la Categorización de respuestas en la Dimensión Nivel de Comunicación.

Según los datos un 7,94% de los docentes, es decir 5 en total se encuentra en la categoría Deficiente. En contraste, 34 docentes que representan el 53,97% se encuentran en la categoría Regular; mientras que, 24 docentes, es decir, el 38,10% están en la categoría Óptimo. Es relevante señalar que no hay docentes en las categorías Muy Deficiente y Muy Óptimo.

Esto indica que la distribución de los docentes en estas categorías refleja un panorama mayormente positivo, con una mayoría en niveles aceptables de comunicación, aunque se debe prestar atención debida, a la minoría.

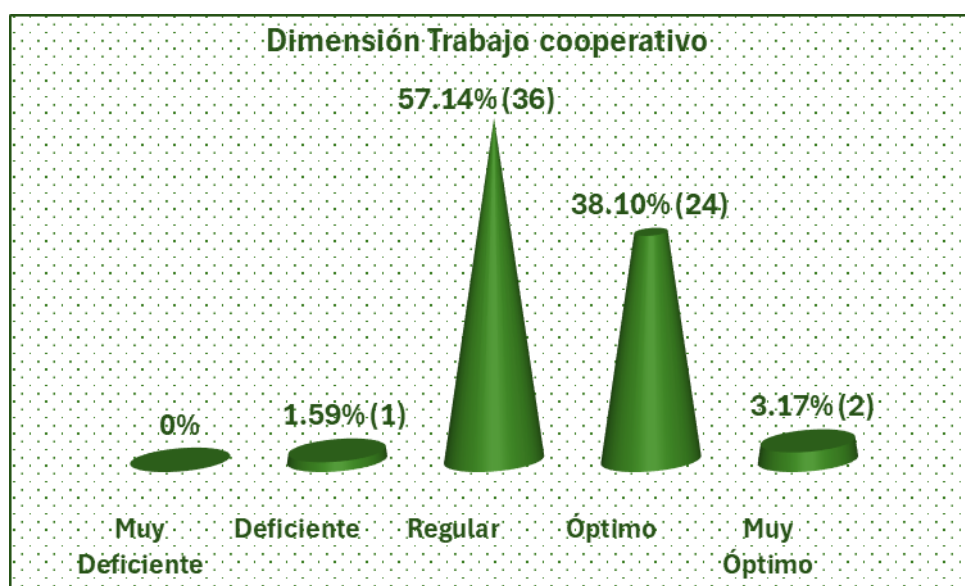
Tabla 10

Categorización de respuestas en la Dimensión Trabajo cooperativo

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	1	1,59%
Regular	36	57,14%
Óptimo	24	38,10%
Muy óptimo	2	3,17%
TOTAL	63	100%

Figura 5

Categorización de respuestas en la Dimensión Trabajo cooperativo



La Tabla 10 y Figura 5 presentan la distribución de los docentes en función de la Categorización de sus respuestas en la Dimensión Trabajo cooperativo.

De acuerdo con los datos presentados solo un docente, lo que equivale al 1,59% del total se encuentra en la categoría Deficiente. En contraste, 36 docentes que representan el 57,14% se sitúa en la categoría Regular. Por otro lado, 24 docentes, es decir, el 38,10% se encuentran en la categoría Óptimo. Finalmente, 2 docentes lo que corresponde al 3,17% se encuentra en la categoría Muy Óptimo.

Esta distribución sugiere que la mayoría de los docentes se encuentran en niveles intermedios o altos en cuanto a su desempeño en trabajo cooperativo, con una representación mínima en la categoría Deficiente.

Tabla 11

Cuestionario para Nivel de Compromiso institucional

Siempre o casi siempre (5 puntos); Muchas veces (4 puntos); Ni pocas, ni muchas veces (3 puntos); Algunas veces (2 puntos); Nunca o casi nunca (1 punto)

COMPROMISO INSTITUCIONAL						
ÍTEMS SEGÚN DIMENSIONES		Escala				
		1	2	3	4	5
I: Compromiso afectivo institucional						
1	Siente que no puede dejar de laborar en esta institución y se resiste a ser reasignado a otra institución educativa.				X	

2	Siente que en esta institución logra satisfacer todas sus necesidades laborales.			X		
3	Se siente identificado con las autoridades de su institución			X		
4	Se siente identificado con su institución.				X	
5	No cambiaría su institución educativa por ningún motivo.				X	
SUB TOTAL 1				6	12	
TOTAL 1		18				
II: Compromiso de continuidad institucional						
6	Identifica que su institución le brinda otras oportunidades laborales.			X		
7	Reconoce que labora solo por cumplir su tiempo de servicio.			X		
8	Siente que el tiempo que le ofrece a su labor es una buena inversión.				X	
9	El compromiso laboral no se ve afectado por el tiempo de servicio que tiene en la institución.			X		
10	Reconoce que labora en la institución educativa solo para recuperar su inversión económica.			X		
SUB TOTAL 2				12	4	
TOTAL 2		16				
III: Compromiso normativo institucional						
11	Cumple una jornada laboral que no altera las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta.				X	
12	Si es necesario deja las oportunidades laborales que se le presenta, pero no cambia de centro laboral.				X	
13	Siente que en algún momento será recompensado por el trabajo que desempeña.				X	
14	Cumple sus labores para evitar sanciones laborales.			X		
15	Siente que sus derechos son respetados por los directivos de su centro de labores.				X	
SUB TOTAL 3				3	16	
TOTAL 3		19				
TOTAL GENERAL (1 + 2 +3)		53				

Como se detalla en la sección dedicada a la metodología, para la recopilación de datos sobre la variable Compromiso institucional, se empleó un cuestionario que constaba de 15 ítems, el cual fue administrado a los docentes que formaron parte de la muestra. Estos ítems se organizaron en tres dimensiones en las que fue desagregada dicha variable. Cada ítem podía ser evaluado con un puntaje que variaba entre 1 y 5 puntos, lo que implica que el puntaje total de la evaluación podía oscilar entre un mínimo de 15 puntos y un máximo de 75.

Las dimensiones en las que se desagregó la variable fueron; Compromiso afectivo institucional, Compromiso de continuidad institucional, Compromiso normativo institucional, cada uno con un puntaje máximo de 25 y un mínimo de 5. La suma de estos puntajes permitió clasificar los resultados de la variable dependiente en diferentes categorías.

Por ejemplo, en la Tabla 1 se presentan los puntajes obtenidos por uno de los docentes de la muestra en relación con la variable evaluada.. Se observa que en la dimensión Compromiso afectivo institucional, el docente alcanzó 18 puntos, en la dimensión Compromiso de

continuidad institucional 16 puntos y en Compromiso normativo institucional 20 puntos. Al sumar las puntuaciones de las tres dimensiones, el docente obtuvo un total de 54 puntos de un máximo posible de 75.

Con esta información se realizaron análisis descriptivos y estadísticos para validar las hipótesis formuladas, comenzando por las hipótesis específicas y concluyendo con la hipótesis general. Las pruebas realizadas incluyeron el análisis descriptivo de la evolución de los puntajes de cada docente y la prueba t para medias.

Tabla 12

Categorización para análisis de la variable Nivel de compromiso institucional

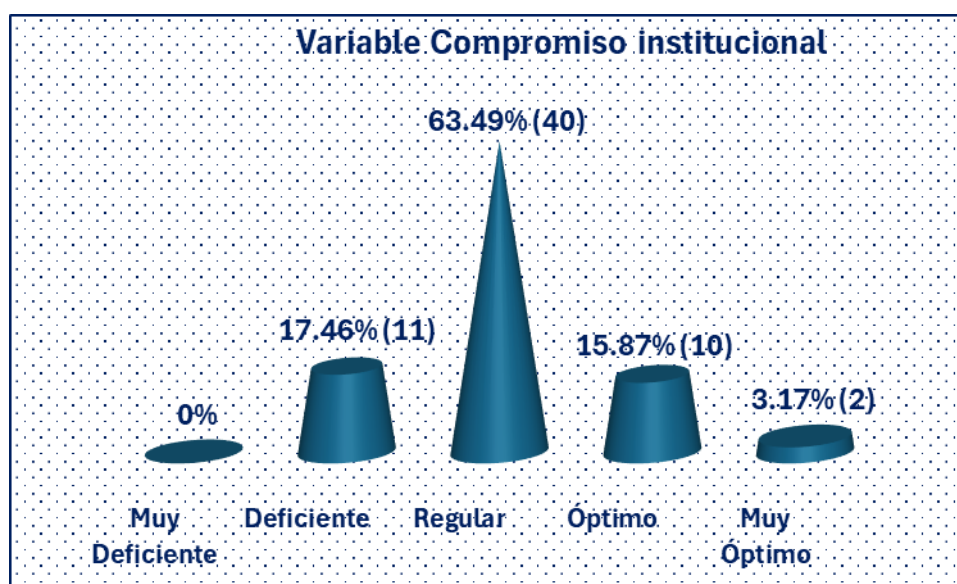
Categorías	Intervalo
Muy deficiente	15 -- 26
Deficiente	27 -- 38
Regular	39 -- 50
Óptimo	51 -- 62
Muy óptimo	63 -- 75

Como es conocido, para que los datos obtenidos tengan significado y puedan comunicar un mensaje o contenido que respalde las hipótesis planteadas, es necesario organizarlos en categorías. Esto permite contar con los elementos de juicio requeridos para interpretar de manera más objetiva su significado. Con este propósito, se elaboró la tabla anterior que clasifica los resultados de la evaluación realizada a los docentes en cada una de las dimensiones en las que se desagregó la variable dependiente.

Se establecieron cinco categorías para llevar a cabo el análisis de la variable en estudio. Dado que cada dimensión comprende 6 ítems, la puntuación máxima que se puede alcanzar es 30 mientras que la mínima 5. Con este rango se definieron cinco grupos de categorización: Muy deficiente (15 - 26), Deficiente (27 – 38), Regular (39 – 50), Óptimo (51 – 62) y Muy Óptimo (63 – 75). Esta clasificación facilitó la ubicación de los puntajes obtenidos por los estudiantes en cada una de las dimensiones analizadas y en la totalidad de la variable misma. A partir de estos resultados y la categorización realizada, se llevaron a cabo los análisis correspondientes.

Tabla 13*Categorización de respuestas en la Variable Compromiso institucional*

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	11	17,46%
Regular	40	63,49%
Óptimo	10	15,87%
Muy óptimo	2	3,17%
TOTAL	63	100%

Figura 6*Categorización de respuestas en la variable Compromiso institucional*

La Tabla 13 y Figura 6 presenta la distribución de los docentes en relación con la Categorización de respuestas en la variable Compromiso institucional

Como se mencionó previamente, la muestra está compuesta por 63 docentes de todas las especialidades de la institución donde se realizó el estudio, lo que asegura que todos los puntajes se clasifiquen dentro de las categorías definidas.

Se puede observar que el 17,46% (11 docentes) se encuentra en la categoría Deficiente; en contraste, 40 docentes (63,49%) se encuentran en la categoría Regular; 10 docentes (15,87%) se sitúan en la categoría Óptimo, y finalmente 2 docentes (3,17%) ha sido ubicado en la categoría Muy Óptimo.

Interpretando estos datos, se evidencia una predominancia de docentes en la categoría Regular, lo que sugiere que, aunque hay un número significativo de docentes que cumplen con un nivel aceptable de compromiso, también existe un porcentaje considerable que se encuentra en categorías inferiores, lo que podría indicar áreas de mejora en el compromiso institucional

Tabla 14

Categorización para análisis de las dimensiones de la variable Nivel de compromiso institucional

Categorías	Intervalo
Muy deficiente	5 -- 8
Deficiente	9 -- 12
Regular	13 -- 16
Óptimo	17 -- 20
Muy óptimo	21 -- 25

Es conocido que, para que los datos obtenidos adquieran significado y puedan comunicar un mensaje que respalde las hipótesis formuladas, es necesario organizarlos en categorías. Esta organización proporciona los criterios necesarios para interpretar su significado de manera más objetiva. Con este propósito, se creó la tabla anterior que clasifica los resultados de la evaluación realizada a los docentes en cada una de las dimensiones en las que se desagregó la variable dependiente.

Dado que cada dimensión incluye cinco ítems, la puntuación máxima posible es 25, mientras que la mínima es 5. Con este rango, se establecieron cinco grupos de categorización: Muy deficiente (5 - 8), Deficiente (9 - 12), Regular (13 - 16), Óptimo (17 - 20) y Muy Óptimo (21 - 25). Esta clasificación facilitó la identificación de los puntajes obtenidos por los estudiantes en cada dimensión analizada y en la variable total.

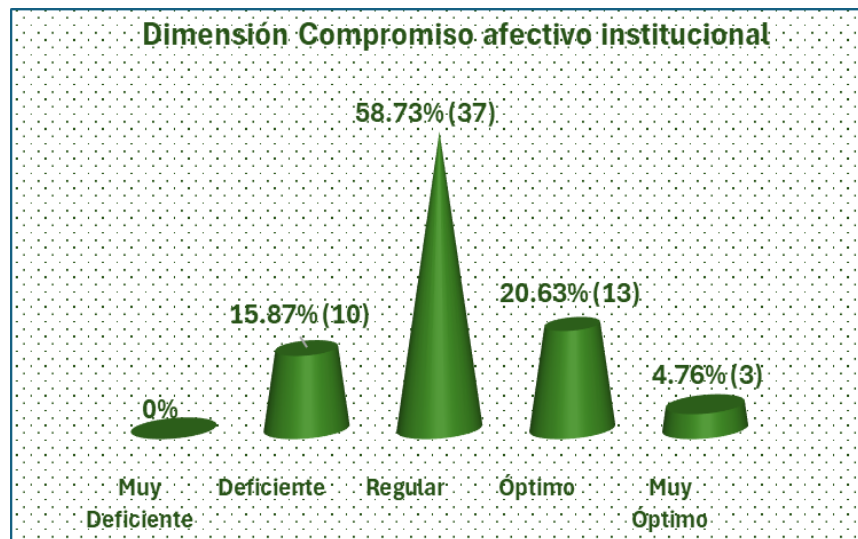
Tabla 15

Categorización de respuestas en la Dimensión Compromiso afectivo institucional

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	10	15,87%
Regular	37	58,73%
Óptimo	13	20,63%
Muy óptimo	3	4,76%
TOTAL	63	100%

Figura 7

Categorización de respuestas en la dimensión Compromiso afectivo institucional



La Tabla 15 y la Figura 7 muestran la distribución de los docentes según la categorización de respuestas en la Dimensión de Compromiso Afectivo Institucional. Según los datos, un 15,87% (10 docentes) presenta un compromiso afectivo institucional Deficiente. La mayoría, con un 58,73% (37 docentes), se ubica en la categoría Regular. Por su parte, un 20,63% (13 docentes) muestra un compromiso afectivo institucional Óptimo. Finalmente, un pequeño porcentaje, el 4,76% (3 docentes), se sitúa en la categoría de Muy Óptimo.

Los datos indican que la mayor parte de los docentes tiene un nivel de compromiso institucional aceptable, aunque mejorable. Una porción importante (casi un 21%) tiene un compromiso sólido, y solo un pequeño grupo destaca por su alto nivel de vinculación con la institución.

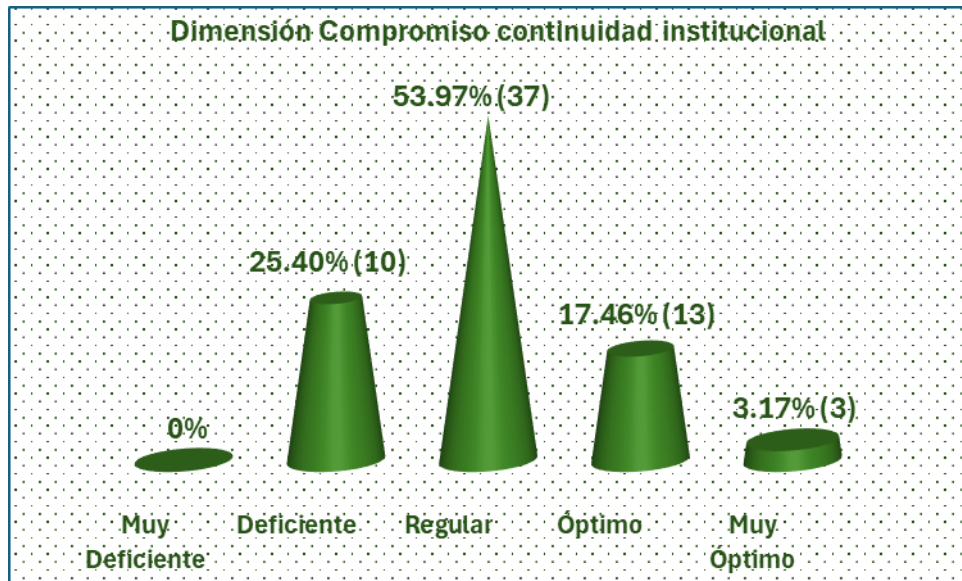
Tabla 16

Categorización de respuestas en la dimensión Compromiso de continuidad institucional

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	16	25,40%
Regular	34	53,97%
Óptimo	11	17,46%
Muy óptimo	2	3,17%
TOTAL	63	100%

Figura 8

Categorización de respuestas en la dimensión Compromiso de continuidad institucional



La Tabla 16 y Figura 8 presentan la distribución de los docentes según la Categorización de respuestas en la Dimensión Compromiso de continuidad institucional. Según los datos un 25,40% de los docentes, es decir 16 en total se encuentra en la categoría Deficiente. En contraste, 34 docentes que representan el 53,97% se encuentran en la categoría Regular; mientras que, 11 docentes, es decir, el 17,46% están en la categoría Óptimo. Finalmente, 2 docentes lo que corresponde al 3,17% se encuentra en la categoría Muy Óptimo.

Los datos sugieren que la mayor parte de los docente tiene un nivel de compromiso de continuidad institucional aceptable.

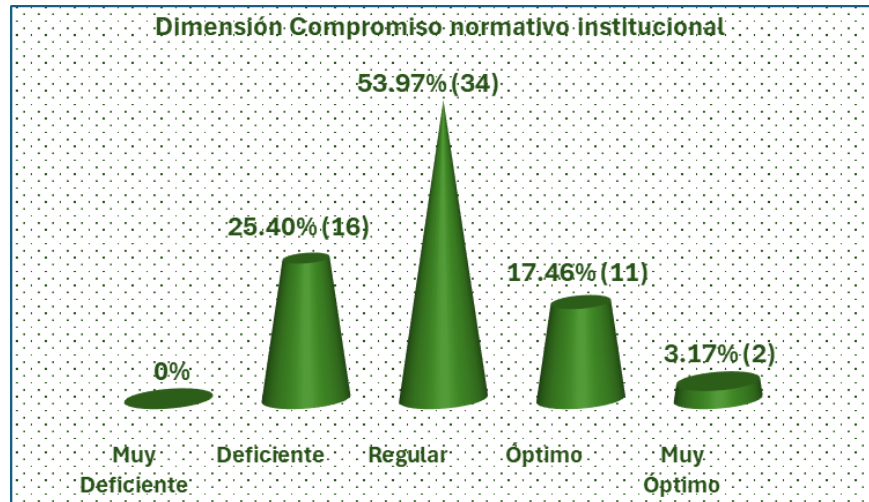
Tabla 17

Categorización de respuestas en la Dimensión Compromiso normativo institucional

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	16	25,40%
Regular	34	53,97%
Óptimo	11	17,46%
Muy óptimo	2	3,17%
TOTAL	63	100%

Figura 9

Categorización de respuestas en la dimensión Compromiso normativo institucional

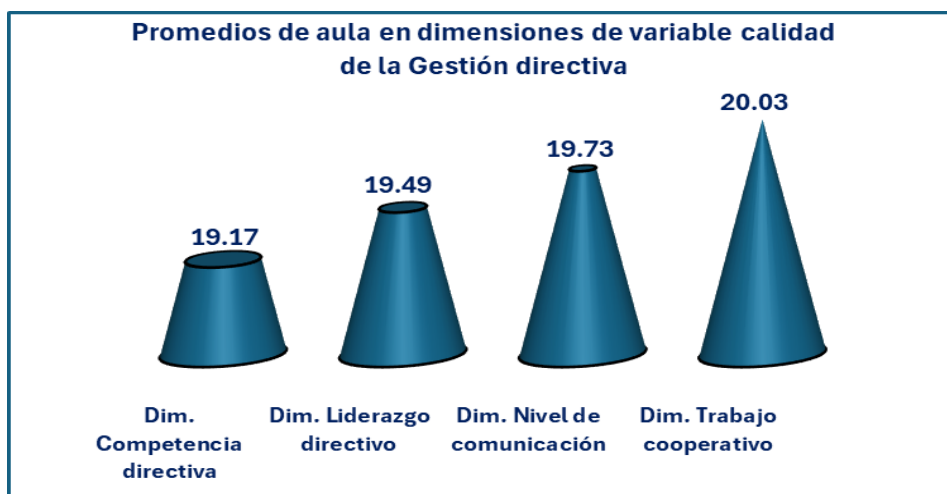


La Tabla 17 y Figura 9 presentan la distribución de los docentes según la Categorización de respuestas en la Dimensión Compromiso normativo institucional. Según los datos un 25,40% de los docentes, es decir 16 en total se encuentra en la categoría Deficiente. En contraste, 34 docentes que representan el 53,97% se encuentran en la categoría Regular; mientras que, 11 docentes, es decir, el 17,46% están en la categoría Óptimo. Finalmente, 2 docentes lo que corresponde al 3,17% se encuentra en la categoría Muy Óptimo.

El compromiso normativo institucional de los docentes presenta una variabilidad considerable, con una tendencia hacia niveles regulares.

Figura 10

Promedios generales de aula: Dimensiones de la Variable calidad de la Gestión directiva



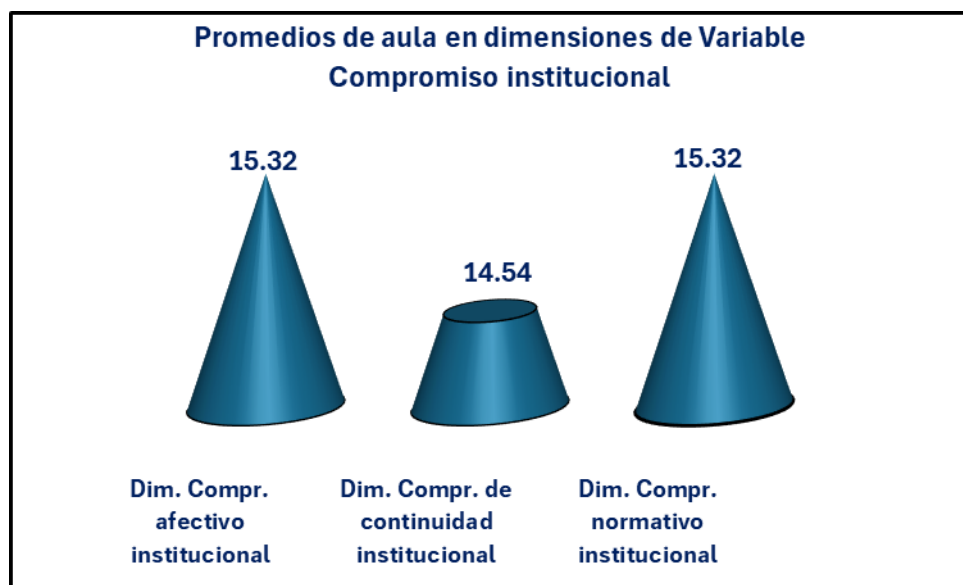
La Figura 10 muestra los Promedios generales de aula: Dimensiones de la Variable calidad

de la Gestión Directiva.

La Figura nos presenta un resumen de los puntajes promedio obtenidos por los docentes en distintas dimensiones relacionadas con la calidad de la gestión directiva. Estas dimensiones evalúan aspectos como las habilidades técnicas del director (competencia directiva), su capacidad para guiar y motivar a su equipo (liderazgo directivo), la efectividad de su comunicación con los demás miembros de la comunidad universitaria (nivel de comunicación) y la promoción de un ambiente de trabajo colaborativo (trabajo cooperativo).

Figura 11

Promedios generales de aula: Dimensiones de la Variable Compromiso institucional



La Figura 11 nos presenta un resumen de los puntajes promedio obtenidos por los docentes en distintas dimensiones relacionadas con el compromiso institucional. Estas dimensiones evalúan el grado en que los docentes se sienten conectados emocionalmente con la institución (compromiso afectivo), su intención de permanecer en ella (compromiso de continuidad) y su adhesión a las normas y valores institucionales (compromiso normativo).

3.2 Comprobación de hipótesis

Con el propósito de adquirir la información correspondiente de las variables en estudio, se aplicaron dos cuestionarios específicos. El primero, dirigido a los docentes, **evaluó la calidad de la gestión directiva** a través de **cuatro dimensiones**: competencia directiva, liderazgo, nivel de comunicación y trabajo cooperativo. Cada dimensión fue medida mediante seis ítems, resultando en una escala de 24 a 120 puntos. El segundo cuestionario, también dirigido a los docentes, midió el **compromiso institucional**, el cual fue desglosado en **tres dimensiones**:

compromiso afectivo, de continuidad y normativo. Cada dimensión fue evaluada con cinco ítems, dando como resultado una escala de 15 a 75 puntos.

Una vez aplicado los instrumentos se procedió a tabular los datos obtenidos, con el propósito de contrastar la hipótesis general y específicas formuladas para efectos de esta investigación.

3.2.1 Contrastación de la hipótesis general

Esta hipótesis fue planteada así: **La calidad de la Gestión directiva se relaciona positiva y significativamente con el nivel de compromiso institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica.**

Con el fin de validarla se siguió el siguiente procedimiento:

a. Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$

La calidad de la Gestión Directiva NO optimiza significativamente el nivel de compromiso institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica.

b. Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

La calidad de la Gestión directiva optimiza significativamente el nivel de compromiso institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica.

2° Nivel de significación

$\alpha = 0,05$ (Prueba bilateral)

3° Estadígrafos de Prueba

Para hacer el contraste de esta y las otras hipótesis se procedió de la siguiente manera:

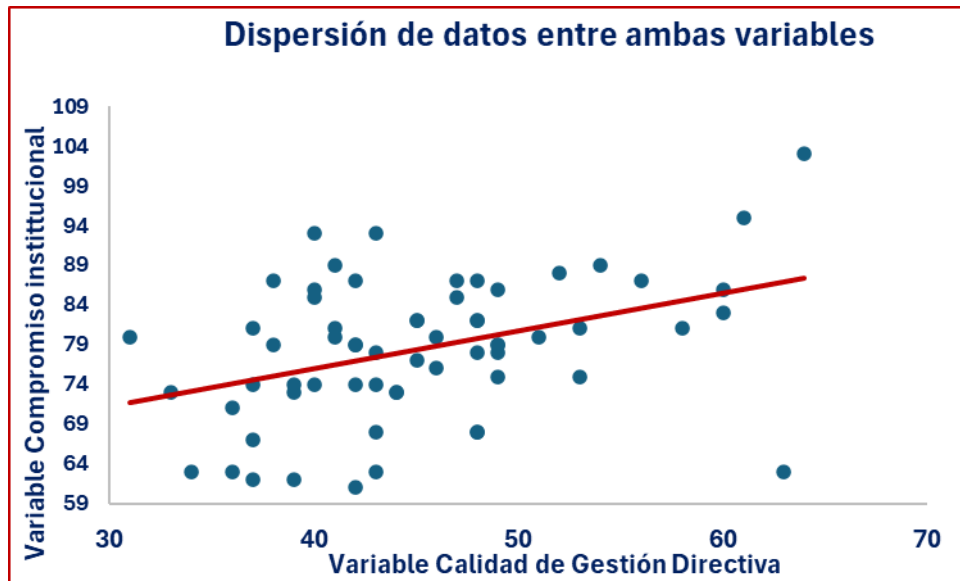
- Se elaboró el “Diagrama de dispersión de datos” para visualizar mejor los datos
- Se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson
- Se encontró el p-valor mediante la prueba t

a. Diagrama de dispersión de datos

Este procedimiento permitió visualizar mejor la ubicación de los datos de ambas variables alrededor de la línea de tendencia

Figura 12

Diagrama de dispersión de datos de ambas variables



La Figura 12 presenta un diagrama de dispersión que explora la relación entre la calidad de la gestión directiva y el compromiso institucional. Los resultados indican una correlación positiva entre ambas variables: a medida que aumenta la percepción de la calidad de la Gestión directiva, también lo hace el nivel de Compromiso institucional de los docentes. La estrecha dispersión de los datos alrededor de la línea de tendencia sugiere una relación lineal y directa entre estas variables. Por lo tanto, se puede inferir que una gestión directiva eficaz contribuye significativamente a un mayor compromiso institucional.

b. Coeficiente de correlación

Tabla 18

Coeficiente de correlación entre variables Calidad de la gestión directiva y Nivel de Compromiso institucional

	<i>Calidad de la gestión directiva</i>	<i>Nivel de Compromiso institucional</i>
Calidad de la gestión directiva	1	
Satisfacción de expectativas	0.4931515	1

La tabla 18 presenta una matriz de correlación que muestra la relación entre dos variables: Calidad de la gestión directiva, esta variable evalúa la percepción de los docentes sobre la calidad del liderazgo y gestión de la institución; y el Nivel de compromiso institucional mide el grado en que los docentes se sienten conectados e involucrados con la institución. Tiene un valor positivo (en este caso, 0.493) indica que existe una relación directa entre las dos variables. Esto significa que a medida que aumenta la calidad percibida de la gestión directiva, también tiende a aumentar el nivel de compromiso institucional de los docentes. Este resultado sugiere que los docentes que perciben una mayor calidad en la gestión directiva tienden a sentirse más comprometidos con la institución

Obtención del p-valor

Un tercer procedimiento empleado fue la prueba t para obtener el p-valor

Tabla 19

P-valor entre variables

<i>Criterios de comparación</i>	<i>Calidad de la gestión directiva</i>	<i>Compromiso institucional</i>
Media	78.43	45.17
Varianza	79.1843318	55.11418331
Observaciones	63	63
Diferencia hipotética de medias	0	
Grados de libertad	62	
Estadístico t	29.0852	
P(T<=t) una cola	0.0000	
Valor crítico de t (una cola)	1.6698	
P(T<=t) dos colas	0.0247569	
Valor crítico de t (dos colas)	1.9990	

INTERPRETACIÓN

La Tabla 19 presenta los resultados de una prueba estadística t realizada para comparar las medias de dos grupos: Calidad de la gestión directiva y Compromiso institucional. Esta prueba nos permite determinar si existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de estos dos grupos. Dado que el p-valor es mucho menor que el nivel de significancia convencional de 0.05, podemos rechazar la hipótesis nula y concluir que existe una diferencia estadísticamente significativa entre la calidad de la gestión directiva y el nivel de compromiso institucional.

4° Decisión

Una vez construida la tabla de evolución de promedios y obtenido el p-valor, se llega a concluir que existe influencia positiva y significativa de la variable Calidad de la gestión directiva en la variable Compromiso institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica.

3.2.2 Contrastación de las hipótesis específicas

Para recoger la información sobre las dimensiones de la variable, se tomó en cuenta el puntaje máximo posible de obtener en cada dimensión que fue 30 y el mínimo que 6, pues cada dimensión estuvo conformada por 6 ítems.

Aplicado el cuestionario de evaluación se procedió a trasladar el resultado a las tablas construidas para ese fin, y ya con los datos procesados se pudo validar las hipótesis específicas.

3.2.2.1 Comprobación de la hipótesis Específica 1

Esta hipótesis fue formulada como sigue: **La calidad de la Gestión directiva se relaciona positiva y significativamente con el nivel de compromiso afectivo institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica.**

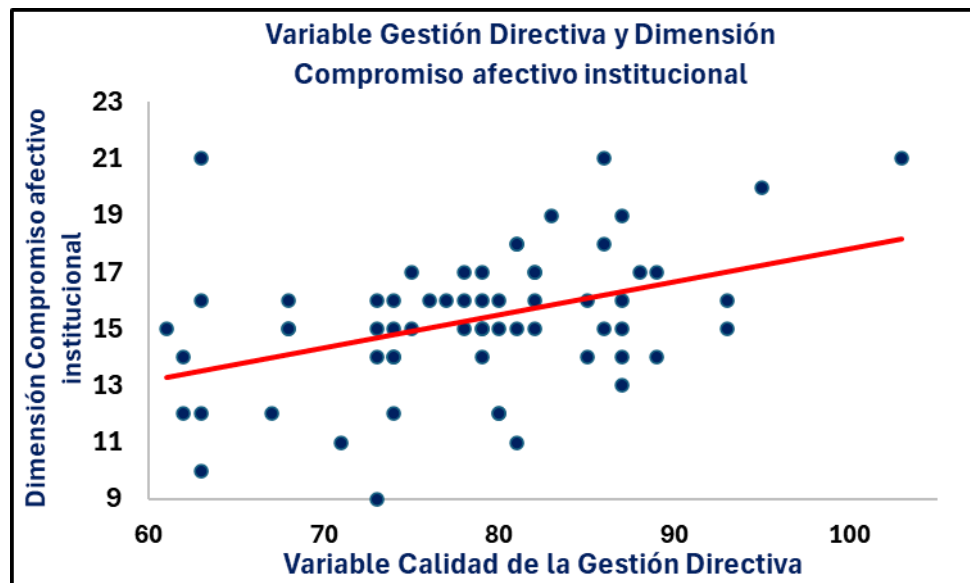
Igual que en el caso anterior, para validar esta hipótesis específica 1 se recurrió a los dos procedimientos asumidos en este trabajo.

a. Diagrama de dispersión de datos

El primer procedimiento empleado para probar esta hipótesis fue la construcción del Diagrama de Dispersión de datos que es el siguiente:

Figura 13

Dispersión de datos: variable Calidad de la Gestión directiva y Dimensión nivel de compromiso afectivo institucional



La figura 13 presenta una relación entre dos variables: la calidad de la gestión directiva y el compromiso afectivo institucional. Cada punto en el gráfico representa una observación individual, donde la posición horizontal (eje x) indica la calidad de la gestión directiva y la posición vertical (eje y) indica el nivel de compromiso afectivo institucional. La línea roja es una línea de regresión que muestra la tendencia general de los datos. Los resultados indican una correlación positiva entre ambas variables: a medida que aumenta la percepción de la calidad de la gestión directiva, también lo hace el nivel de compromiso institucional de los docentes. La estrecha dispersión de los datos alrededor de la línea de tendencia sugiere una relación lineal y directa entre estas variables. Por lo tanto, se puede inferir que una gestión directiva eficaz contribuye significativamente a un mayor compromiso institucional.

b. Coeficiente de correlación de Pearson

Tabla 20

Coeficiente de correlación entre Calidad de la gestión directiva y Dimensión compromiso afectivo institucional

	<i>Calidad de la gestión directiva</i>	<i>Dimensión compromiso afectivo institucional</i>
Calidad de la gestión directiva	1	
Dimensión Compromiso afectivo institucional	0.41238097	1

La Tabla 20 presenta una matriz de correlación que muestra la relación entre las dos variables. Calidad de la gestión directiva evalúa la percepción de los individuos sobre la calidad de la gestión en el ámbito directivo y la Dimensión compromiso afectivo institucional mide el grado de conexión emocional y compromiso de los individuos con la institución. El valor numérico 0.41238097 representa el coeficiente de correlación de Pearson. Este coeficiente indica la fuerza y dirección de la relación lineal entre dos variables. Esta correlación muestra una relación positiva y moderada entre la percepción de la calidad de la gestión directiva y el nivel de compromiso afectivo institucional.

c. p-valor mediante la prueba t

Tabla 21

P-valor entre Calidad de la gestión directiva y Dim. Compromiso afectivo institucional

<i>Crterios de comparación</i>	<i>Calidad de la gestión directiva</i>	<i>Dim. Compromiso afectivo institucional</i>
Media	78.43	45.17
Varianza	79.1843318	55.11418331
Observaciones	63	63
Diferencia hipotética de medias	0	
Grados de libertad	62	
Estadístico t	29.0852	
P(T<=t) una cola	0.0000	
Valor crítico de t (una cola)	1.6698	
P(T<=t) dos colas	0.0367301	
Valor crítico de t (dos colas)	1.9990	

La Tabla 21 presenta los resultados de una prueba t, una prueba estadística utilizada para comparar las medias de dos grupos. En este caso, se están comparando las medias de dos variables: Calidad de la gestión directiva y Dimensión compromiso afectivo institucional. El p-valor obtenido es 0.0367301, dado que este valor es menor que el nivel de significancia convencional de 0.05, se rechaza la hipótesis nula. Esto significa que existe una diferencia estadísticamente significativa entre la Calidad de la gestión directiva y la Dimensión compromiso afectivo institucional. Los resultados de esta prueba sugieren que existe una diferencia significativa entre las percepciones de los docentes sobre la calidad de la gestión educativa y su nivel de compromiso afectivo institucional. Es decir que los docentes perciben una calidad

de gestión directiva significativamente mayor en comparación con su nivel de compromiso afectivo institucional.

4° Decisión

Una vez construida la tabla de evolución de promedios y obtenido el p-valor, se llega a concluir que existe influencia positiva y significativa de la variable Calidad de la gestión directiva en la dimensión Compromiso afectivo institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica.

3.2.2.2 Comprobación de la hipótesis Específica 2

Esta hipótesis fue planteada así: **La calidad de la Gestión directiva se relaciona positiva y significativamente con el nivel de compromiso de continuidad institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica.**

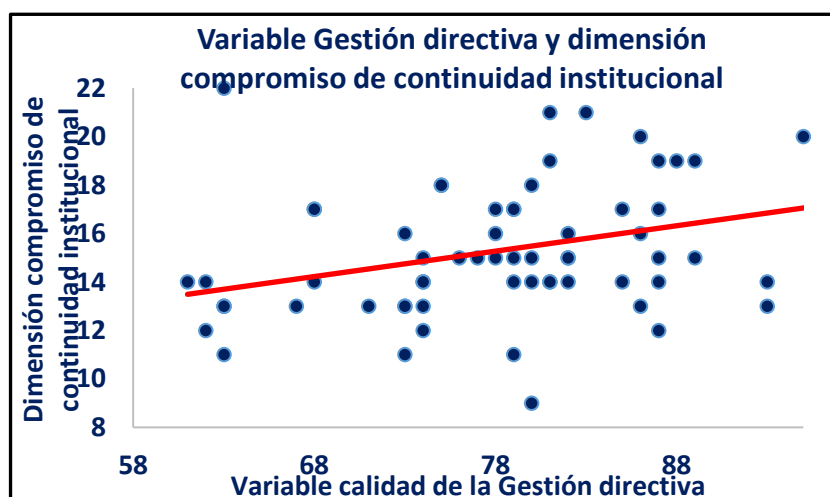
Así como se procedió en el caso anterior, para validar esta hipótesis específica 2 se recurrió a los tres procedimientos mencionados:

- Diagrama de dispersión de datos” para visualizarlos mejor
- Coeficiente de correlación de Pearson
- Obtención del p-valor mediante la prueba t para medias

a. Diagrama de dispersión de datos

Figura 14

Diagrama de dispersión de datos entre variable Calidad de la gestión directiva y dimensión Compromiso de continuidad institucional



La Figura 14 presenta un diagrama de dispersión, nos muestra la relación entre dos variables, la calidad de la gestión directiva y el compromiso de continuidad

institucional. La línea de tendencia roja que atraviesa los puntos de datos tiene una pendiente ascendente, esto indica que a medida que aumenta la calidad percibida de la gestión directiva, también tiende a aumentar el nivel de compromiso de continuidad institucional. Es decir, existe una relación directa entre ambas variables. El diagrama de dispersión indica que hay una relación positiva entre la calidad percibida de la gestión educativa y el nivel de compromiso de continuidad institucional.

b. Coeficiente de correlación

Tabla 22

Coeficiente de correlación de Pearson

	<i>Calidad de la gestión directiva</i>	<i>Dim. compromiso de continuidad institucional</i>
Calidad de la gestión directiva	1	
Dim. Compromiso de continuidad instituc.	0.3548701	1

La Tabla 22 presenta una matriz de correlación que muestra la relación entre dos variables: Calidad de la gestión directiva que evalúa la percepción que tienen los individuos sobre la calidad de la gestión en el ámbito educativo y la Dimensión compromiso de continuidad institucional que mide el grado en el que los individuos se sienten comprometidos con la continuidad de la institución. El valor numérico 0.3548701 representa el coeficiente de correlación de Pearson indica la fuerza y dirección de la relación lineal entre dos variables. esto significa que a medida que aumenta la percepción de la calidad de la gestión directiva, también tiende a aumentar el nivel de compromiso de continuidad institucional. la matriz de correlación muestra una relación positiva y moderada entre la percepción de la calidad de la gestión directiva y el nivel de compromiso de continuidad institucional.

c. p-valor de medias

Tabla 23

p-valor entre Calidad de la gestión directiva y Dim. De continuidad institucional

<i>Criterios de comparación</i>	<i>Calidad de la gestión directiva</i>	<i>Dim. De continuidad institucional</i>
Media	78.43	14.54

Varianza	79.1843318	7.28469022
Observaciones	63	63
Estadístico t	60.8617	
P(T<=t) una cola	0.0000	
Valor crítico de t (una cola)	1.6698	
P(T<=t) dos colas	0.0310954	
Valor crítico de t (dos colas)	1.9990	

La Tabla 23 presenta los resultados de una prueba t, una prueba estadística utilizada para comparar las medias de dos grupos. En este caso, se están comparando las medias de dos variables: Calidad de la gestión directiva y Dimensión compromiso afectivo institucional. El p-valor obtenido es 0. 0.0310954, dado que este valor es menor que el nivel de significancia convencional de 0.05, se rechaza la hipótesis nula. Esto significa que existe una diferencia estadísticamente significativa entre la Calidad de la gestión directiva y la Dimensión compromiso de continuidad institucional. Los resultados de esta prueba sugieren que existe una diferencia significativa entre las percepciones de los docentes sobre la calidad de la gestión educativa y su nivel de compromiso de continuidad institucional. Es decir que los docentes perciben una calidad de gestión educativa significativamente mayor en comparación con su nivel de compromiso de continuidad institucional.

4° Decisión

Después de haberse elaborado la tabla de evolución de promedios y obtenido el p-valor, se concluye que existe influencia positiva y significativa de la variable Gestión directiva en docentes del Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho

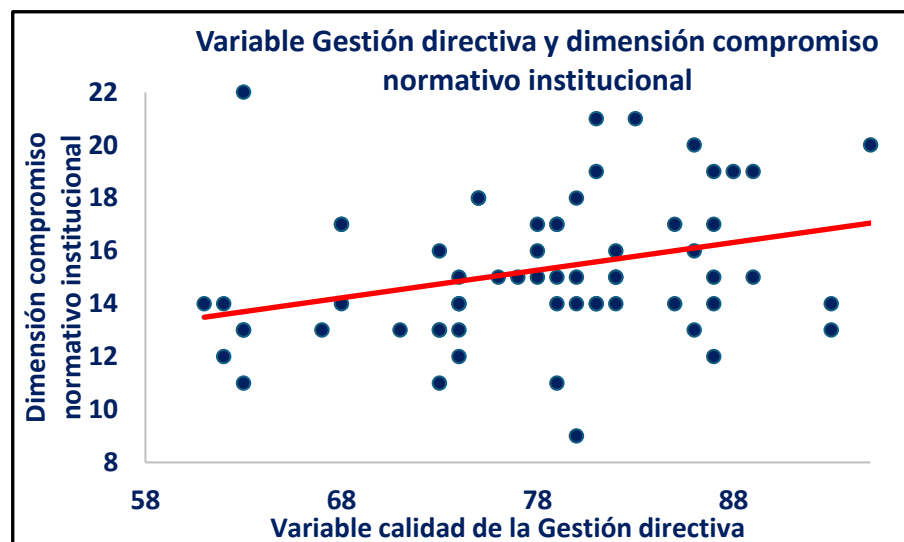
3.2.2.3 Comprobación de la hipótesis Específica 3

La calidad de la Gestión directiva se relaciona positiva y significativamente con el nivel de compromiso normativo institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica. De esta manera fue planteada la hipótesis específica 3 y para su comprobación se asumió la secuencia siguiente:

a. Diagrama de dispersión de datos

Figura 15

Diagrama de dispersión de datos entre la variable calidad de la Gestión directiva y dimensión nivel de compromiso normativo institucional



La Figura 15 presenta un diagrama de dispersión en la que muestra la relación entre dos variables: la calidad de la gestión directiva y el nivel de compromiso normativo institucional. La línea de tendencia roja que atraviesa los puntos de datos tiene una pendiente ascendente, Esto significa que, a medida que aumenta la calidad percibida de la gestión directiva, también tiende a aumentar el nivel de compromiso normativo institucional. Es decir, existe una relación directa entre ambas variables quiere decir que existe una relación positiva entre la calidad percibida de la gestión educativa y el nivel de compromiso normativo institucional.

b. Coeficiente de correlación

Tabal 24

Coeficiente de correlación de Pearson

	<i>Calidad de la gestión directiva</i>	<i>Dim. compromiso normativo institucional</i>
Calidad de la gestión directiva	1	
Dim. Compromiso normativo instituc.	0.3338441	1

La Tabla 24 presenta una matriz de correlación que muestra la relación entre dos variables: Calidad de la gestión directiva que evalúa la percepción que tienen los individuos sobre la calidad de la gestión en el ámbito educativo y

la Dimensión compromiso normativo institucional que mide el grado en el que los individuos se sienten comprometidos con la normatividad de la institución. El valor numérico 0.3338441 representa el coeficiente de correlación de Pearson indica la fuerza y dirección de la relación lineal entre dos variables. esto significa que a medida que aumenta la percepción de la calidad de la gestión directiva, también tiende a aumentar el nivel de compromiso de normatividad institucional. la matriz de correlación muestra una relación positiva y moderada entre la percepción de la calidad de la gestión directiva y el nivel de compromiso de normatividad institucional.

c. Obtención del Prueba de p-valor para medias

Tabla 25

p-valor entre Calidad de la gestión directiva y Dim. Compromiso normativo institucional

<i>Criterios de comparación</i>	<i>Calidad de la gestión directiva</i>	<i>Dim. Compromiso normativo institucional</i>
Media	78.43	15.32
Varianza	79.1843318	7.800819252
Observaciones	63	63
Diferencia hipotética de medias	0	
Grados de libertad	62	
Estadístico t	59.7061	
P(T<=t) una cola	0.0000	
Valor crítico de t (una cola)	1.6698	
P(T<=t) dos colas	0.0193756	
Valor crítico de t (dos colas)	1.9990	

La Tabla 25 presenta los resultados de una prueba t, una prueba estadística utilizada para comparar las medias de dos grupos. En este caso, se están comparando las medias de dos variables: Calidad de la gestión directiva y Dimensión compromiso normativo institucional. El p-valor obtenido es 0.0193756, dado que este valor es menor que el nivel de significancia convencional de 0.05, se rechaza la hipótesis nula. Esto significa que existe una diferencia estadísticamente significativa entre la Calidad de la gestión directiva y la Dimensión compromiso de normatividad institucional. Los resultados de esta prueba sugieren que existe una diferencia significativa entre las percepciones de los docentes sobre la calidad de la gestión educativa y su nivel de compromiso de normatividad institucional. Es decir que los docentes perciben una calidad de gestión educativa significativamente mayor en comparación con su nivel de compromiso de normatividad institucional.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

El trabajo de investigación realizado tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la calidad de la Gestión directiva con el nivel de compromiso institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica.

De acuerdo con los principios de la estadística descriptiva, cuando el p-valor es inferior al margende error con que se trabaja en una investigación (en este caso es 0.05), se asume que los resultados son significativos. Este resultado permite concluir que la Gestión directiva se relaciona con el Compromiso institucional.

Con el propósito de probar la consistencia del trabajo, se procede a discutir los resultados comparando los hallazgos con lo que aparecen en los antecedentes y bases teóricas del estudio.

Estos resultados se contrastan con los de otras investigaciones realizadas anteriormente. Entre ellos se tiene el trabajo desarrollado por Vilche (2022) que tuvo como propósito establecer que acontecimiento de la gestión directiva influyen en la imagen de la institucional. La investigación fue de tipo no experimental y diseño causal. Para darnos a conocer los resultados obtenidos donde nos demuestra que hay incidencia significativa entre ambas variables siendo los valores p 0,211; ρ 0.071 y 0.002. Llegó a la conclusión que Finalizó su investigación sugiriendo que se ejecuten actividades pedagógicas donde participen los agentes educativos en espacios adecuados, así mismo, que los directivos realicen actividades de acompañamiento pedagógico a los docentes para mejorar su práctica pedagógica.

Por su parte Ayovi (2021) en su trabajo tuvo como objetivo una correlación entre el empoderamiento del profesorado con la gestión directiva. La metodología de investigación que utilizó fue de tipo correlacional. Después del recojo de los datos estos fueron tabulados, codificados en gráficos y tablas mediante el software estadístico SPSS versión 22. Llegó a la conclusión que existe una correlación moderada y positiva según el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,844 y el valor de la significancia bilateral fue de 0,01, valor que es inferior de 0,05. De esta manera, se da por aceptada la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula indicando que si existe una correlación

Asimismo, Alvarado (2019) en su trabajo , tuvo como propósito determinar si existe una relación entre la gestión directiva y el desempeño del profesorado. La metodología que aplicó fue de tipo deductivo, correlacional, descriptivo y no experimental. Después de procesar la información recolectada dio a conocer los resultados demostrando que hay una correlación de $r=0,253$ con un nivel de significancia $p=0,025 < 0,05$ entre las variables de estudio.

Igualmente, Pérez (2021) en su trabajo de investigación, tuvo como propósito establecer una correlación entre el desempeño pedagógico de los maestros y la gestión directiva. El enfoque fue cuantitativo de tipo descriptivo y correlacional. Después del acopio de la información realizó el análisis con un software estadístico SPSS versión 24, y llegó a la conclusión que existe una correlación positiva entre los componentes de la gestión de formación con los de calidad de vida laboral.

De igual manera, Morales (2019) quien se planteó establecer una correlación entre el desempeño de los maestros y la gestión directiva en la institución elegida para el estudio. La metodología que aplicó fue de tipo cuantitativa, descriptiva y correlacional. Luego que recogió y procesó los datos llegó a la conclusión que existe una relación directa, alta y significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Por su part, Macias (2019) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo propósito analizar la correlación entre el desempeño de los maestros con la gestión directiva en la escuela en estudio. la metodología de estudio que aplicó fue de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional y de enfoque sociológico. Después del acopio de la información relevante la analizó y procesó y dio a conocer el resultado que obtuvo, donde encontró un Coeficiente de correlación de ,630* y una Sig. (bilateral) ,001, es decir una correlación muy significativa, moderada y directa entre las variables de estudio,

Aguirre (2022) en su investigación, tuvo como propósito establecer la correlación entre el clima organizacional y la gestión del director en la escuela en estudio. La metodología de estudio que aplicó fue de tipo correlacional, cuantitativa, no experimental. conclusión que hay correlación significativa y directa entre ambas variables de estudio.

Utilizando un diseño de investigación cuantitativa y correlacional, Solier (2022) analizó la relación entre la gestión directiva y la gestión pedagógica en instituciones educativas de secundaria. Mediante la aplicación de encuestas a una muestra representativa de directores y docentes, el autor encontró una correlación positiva y significativa entre ambas variables. Estos hallazgos tienen importantes implicaciones para la mejora de la calidad educativa, al destacar la relevancia de una gestión directiva efectiva en el apoyo a los procesos pedagógicos.

Aguirre (2019) exploró la relación entre la gestión directiva y el desarrollo profesional docente en una institución educativa de Ica. Mediante un diseño correlacional y el análisis de datos cuantitativos, el autor encontró una asociación positiva y significativa entre ambas variables, lo que sugiere que la calidad de la gestión directiva es un factor determinante para el desarrollo profesional de los docentes. Estos hallazgos respaldan la idea de que una gestión directiva eficaz puede fomentar un ambiente de aprendizaje que promueva el crecimiento profesional de los docentes.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

1. Los hallazgos de esta investigación revelan una relación positiva entre la gestión directiva y el compromiso institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público "Catalina Buendía de Pecho" de Ica. Estos resultados respaldan la idea de que una gestión directiva eficaz puede fomentar un mayor sentido de pertenencia y compromiso por parte de los miembros de la comunidad educativa.
2. Del análisis de los resultados de la investigación se evidencia una relación positiva y significativa entre la gestión directiva y el nivel de compromiso afectivo institucional en el contexto del Instituto Superior Tecnológico Público "Catalina Buendía de Pecho" de Ica. Lo que significa que, una gestión directiva eficaz puede fomentar un mayor compromiso por parte de los miembros de la comunidad educativa.
3. Los resultados de esta investigación confirman que existe una relación directa y significativa entre la calidad de la gestión directiva y el nivel de compromiso de continuidad institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público "Catalina Buendía de Pecho"..
4. El estudio revela una fuerte correlación positiva entre la gestión directiva y el compromiso normativo institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público "Catalina Buendía de Pecho", lo que indica que una gestión directiva efectiva es clave para fortalecer el cumplimiento de las normas y reglamentos institucionales."

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

1. Con el propósito de fomentar una cultura de mejora continua y basada en la evidencia, se sugiere difundir ampliamente los resultados de esta investigación entre el personal docente y los equipos directivos con el fin de promover la implementación de estrategias que optimicen el desempeño laboral y fortalezcan la gestión institucional
2. Se sugiere diseñar programas de desarrollo profesional personalizados, que aborden las necesidades específicas del personal y contribuyan a fortalecer los vínculos afectivos con la institución.
3. Se recomienda implementar un plan integral que incluya la creación de una cultura organizacional sólida y la promoción del bienestar laboral con el objetivo de fortalecer la continuidad institucional
4. Con el objetivo de fortalecer el compromiso normativo institucional, se recomienda diseñar un plan de acción que incluya la implementación de programas de socialización,

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguirre, E. (2022). *Gestión directiva y clima organizacional en periodo de emergencia en la Institución Educativa N° 80599 de Santiago de Chuco – 2021*. Tesis de Maestría presentada ante la Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92809/Infantes_CE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aguirre, R.W. (2019). *Gestión directiva y desarrollo profesional docente en una institución educativa de Ica*. Tesis de Doctorado presentada ante la Universidad César Vallejo de Lima, Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38278/aguirre_cn.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Alvarado, V.I. (2019). *Gestión directiva pedagógica y su relación con el desempeño docente en la “Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera”, Guayaquil-Ecuador 2020*. Tesis de maestría presentada ante la Universidad César Vallejo de Lima, Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50119/Alvarado_LVI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ayovi, J.C. (2021). *Relación entre la gestión directiva y el empoderamiento de los docentes en una Unidad Educativa “Fe y Alegría” de Guayaquil -Ecuador – 2020*. Tesis de maestría presentada ante la Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53209/Ayovi_AJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carrasco, E. (2020). *Enfoque Gerencial de la Gestión Educativa y su relación con el Compromiso Institucional de los Profesores de la Institución Educativa Emilio Soyer - 2018*. Tesis de Maestría presentada ante la Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle de Lima, Perú.

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4978/Enmanuelle%20CARRASCO%20AREVALO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chanco, K.R. (2020). *La calidad de los procesos de administración y su influencia en los niveles de eficacia de la gestión directiva en las instituciones educativas públicas de nivel secundaria del distrito de Santiago-Ica*. Tesis de maestría presentada ante la Universidad Enrique Guzmán y Lavalle de Lima, Perú.

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6450/Karin%20Roxana%20CHANCO%20PEREZ.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

- Guillen, R. (2020). *Gestión directiva y clima laboral de la Institución Educativa Mariscal Cáceres, Ayacucho - 2018*. Tesis de Maestría presentada ante la Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle de Lima, Perú.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4945/Rosa%20GUILLEN%20LEON.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lainez, T.A. (2019). *Liderazgo transformacional y compromiso institucional en docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018*. Tesis de maestría presentada ante la Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38540/Lainez_RTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Macias, L.M. (2019). *Gestión directiva y su relación con el desempeño docente en la escuela de Educación Básica “José Martínez Queirolo”, Guayaquil, Ecuador, 2018*. Tesis de maestría presentada ante la Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42612/Mac%20adas_MLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mamani, N. D. (2021). *Cultura organizacional y gestión directiva en la Institución Educativa Inicial Elvira García y García. Distrito de Chaupimarca - Provincia de Pasco - Región Pasco*. Tesis de Maestría presentada ante la Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle de Lima, Perú.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5457/Nancy%20Doris%20MAMANI%20COILA.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Morales, S.R. (2019). *Gestión directiva y desempeño docente en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” Palenque, Ecuador, 2018*. Tesis de maestría presentada ante la Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38491/Morales_SSR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, L.F. (2021). *Gestión directiva hacia el profesorado y efectividad del desempeño didáctico. Análisis en la Universidad Nacional de Chimborazo, Guayaquil-Ecuador 2020*. Tesis de maestría presentada ante la Universidad de Jaén en Andalucía, España.
https://ruja.ujaen.es/bitstream/10953/1185/1/PEREZ_CHAVEZ_TESIS.pdf
- Portocarrero, L.G. (2022). *La Gestión directiva y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, 2021*. Tesis de Maestría presentada ante la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, Perú.
http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4475/379_2022_portocarrero_cardenas_lg_esp_g_maestria_en_gerencia_y_administracion_de_la_educacion

pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salazar, D. (2022). *Gestión directiva y desempeño docente en dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021*. Tesis de Maestría presentada ante la Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84273/Salazar_OD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Solier, F. (2022). *Soporte de gestión pedagógica brindado por la Unidad de Gestión Local y Gestión Directiva en Instituciones Educativas de secundaria de la provincia de Huaytará -Huancavelica, 2019*. Tesis de Maestría presentada ante la Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle de Lima, Perú.

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/7290/Frank%20Jabiles%20SOLIER%20TORRES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vilche, D.F. (2022). *La gestión directiva y su incidencia en la imagen institucional de la unidad educativa Juan Verdezoto, Babahoyo, Los Ríos, Ecuador, 2018*. Tesis de maestría presentada ante la Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80206/Vilche_VDF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO PARA GESTIÓN DIRECTIVA

Apreciado maestro a continuación se presenta un cuestionario que buscan medir la gestión directiva. Lea de manera pausada y luego marque su respuesta.

INSTRUCCIONES: Marca con un aspa “X” la elección de la escala que consideres adecuada

GESTIÓN DIRECTIVA						
ÍTEMS SEGÚN DIMENSIONES		Escala				
		1	2	3	4	5
I: Competencia directiva						
1	Cuenta con lineamientos institucionales precios y claros que orientan la conducta de cada trabajador.					
2	La gestión directiva asegura que la institución cuente con la planificación anual y las unidades didácticas en todas las áreas.					
3	La institución efectúa el proceso de diversificación curricular.					
4	El proceso de diversificación curricular asegura atender las necesidades educativas de los escolares.					
5	Cuenta con un plan de evaluación formativa de acuerdo a las características de los escolares.					
6	Incorpora a la evaluación formativa dentro del proceso de diversificación curricular.					
SUB TOTAL 1						
TOTAL 1						
II: Liderazgo						
7	Los directivos se preocupan por fortalecer las habilidades de los docentes.					
8	El director impulsa la participación del profesorado en cursos de posgrado o actualización.					
9	El director dirige el desarrollo de actividades a favor del logro de objetivos.					
10	La gestión directiva trata de alcanzar los objetivos fijados.					
11	El directivo promueve el trabajo colaborativo.					
12	La toma de decisiones se lleva a cabo con la colaboración de todos los grupos de trabajo.					
SUB TOTAL 2						
TOTAL 2						
III: Nivel de comunicación						
13	La gestión promueve el progreso de una comunicación asertiva entre los maestros y escolares.					
14	El director busca el desarrollo de la comunicación asertiva entre profesores y padres de familia.					
15	Fomenta la comunicación directa entre los directivos y trabajadores.					
16	Existe una comunicación perenne entre directivos y trabajadores.					
17	La comunicación entre los directivos y trabajadores se da a través de los medios formales.					

18	Notifica de modo oportuno las decisiones que se toman a nivel directivo.					
SUB TOTAL 3						
TOTAL 3						
IV: Trabajo cooperativo						
19	Incrementa las posibilidades de hallar soluciones frente a los desafíos.					
20	Optimiza el uso del tiempo y de los recursos.					
21	Define un propósito común en el grupo, que responda a los desafíos y necesidades de sus prácticas pedagógica					
22	Asegura la participación comprometida y activa de todos los miembros.					
23	Asume la responsabilidad individual y compartida para conseguir la meta propuesta.					
24	Desarrolla interacciones que se basan en el diálogo y la reflexión pedagógica					
SUB TOTAL 4						
TOTAL 4						
TOTAL GENERAL (1 + 2 + 3 + 4)						

Leyenda

Siempre o casi siempre	(5)
Muchas veces	(4)
Ni pocas, ni muchas veces	(3)
Algunas veces	(2)
Nunca o casi nunca	(1)

Nivel de expresión	Escala de medida
Muy alto	97-120
Alto	73-96
Regular	49-72
Bajo	25-48
Muy bajo	0-24

ANEXO 2

CUESTIONARIO PARA COMPROMISO INSTITUCIONAL

Apreciado maestro a continuación se presenta un cuestionario que buscan medir el compromiso institucional. Lea de manera pausada y luego marque su respuesta.

INSTRUCCIONES: Marca con un aspa “X” la elección de la escala que consideres adecuada.

COMPROMISO INSTITUCIONAL						
ÍTEMS SEGÚN DIMENSIONES		Escala				
		1	2	3	4	5
I: Compromiso afectivo institucional						
1	Siente que no puede dejar de laborar en esta institución y se resiste a ser reasignado a otra institución educativa.					
2	Siente que en esta institución logra satisfacer todas sus necesidades laborales.					
3	Se siente identificado con las autoridades de su colegio.					
4	Se siente identificado con esta institución.					
5	No cambiaría su institución educativa por ningún motivo.					
SUB TOTAL 1						
TOTAL 1						
II: Compromiso de continuidad institucional						
6	Identifica que su institución le brinda otras oportunidades laborales.					
7	Reconoce que labora solo por cumplir su tiempo de servicio.					
8	Siente que el tiempo que le ofrece a su labor es una buena inversión.					
9	El compromiso laboral no se ve afectado por el tiempo de servicio que tiene en la institución.					
10	Reconoce que labora en la institución educativa solo para recuperar su inversión económica.					
SUB TOTAL 2						
TOTAL 2						
III: Compromiso normativo institucional						
11	Cumple una jornada laboral que no altera las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta.					
12	Si es necesario deja las oportunidades laborales que se le presenta, pero no cambia de centro laboral.					
13	Siente que en algún momento será recompensado por el trabajo que desempeña.					
14	Cumple sus labores para evitar sanciones laborales.					
15	Siente que sus derechos son respetados por los directivos de su centro de labores.					
SUB TOTAL 3						
TOTAL 3						
TOTAL GENERAL (1 + 2 +3)						

Leyenda

Siempre o casi siempre	(5)
Muchas veces	(4)
Ni pocas, ni muchas veces	(3)
Algunas veces	(2)
Nunca o casi nunca	(1)

Nivel de expresión	Escala de medida
Muy alto	61-75
Alto	46-60
Regular	31-45
Bajo	16-30
Muy bajo	0-15

ANEXO 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTIÓN DIRECTIVA Y COMPROMISO INSTITUCIONAL EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO “CATALINA BUENDÍA DE PECHO” DE ICA

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables y Dimensiones Variable X: Gestión directiva Dimensiones: Competencia directiva Liderazgo Nivel de comunicación Trabajo cooperativo Variable Y: compromiso institucional Dimensiones Compromiso: - Afectivo institucional - Continuidad institucional - Normativo institucional
¿De qué manera la calidad de la Gestión directiva se relaciona con el nivel de compromiso institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica?	Determinar la relación que existe entre la calidad de la Gestión directiva con el nivel de compromiso institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica.	La calidad de la Gestión directiva se relaciona positiva y significativamente con el nivel de compromiso institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica.	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	
PE1. ¿De qué manera la calidad de la Gestión directiva se relaciona con el nivel de compromiso afectivo institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica?	OE1. Describir la relación que existe entre la calidad de la Gestión directiva con el nivel de compromiso afectivo institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica.	HE1. La calidad de la Gestión directiva se relaciona positiva y significativamente con el nivel de compromiso afectivo institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica	
PE2. ¿De qué manera la calidad de la Gestión directiva se relaciona con el nivel de compromiso de continuidad institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica?	OE2. Explicar la relación que existe entre la calidad de la Gestión directiva se relaciona con el nivel de compromiso de continuidad institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica.	HE2. La calidad de la Gestión directiva se relaciona positiva y significativamente con el nivel de compromiso de continuidad institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica.	
PE3. ¿De qué manera la calidad de la Gestión directiva se relaciona con el nivel de compromiso normativo institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica?	OE3. Analizar la relación que existe entre la calidad de la Gestión directiva se relaciona con el nivel de compromiso normativo institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica.	HE3. La calidad de la Gestión directiva se relaciona positiva y significativamente con el nivel de compromiso normativo institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” de Ica.	