



Universidad Nacional

SAN LUIS GONZAGA



[Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0)

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:

"CALIDAD DE LA GESTIÓN DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "GABINO CHACALTANA HERNÁNDEZ" DE PUEBLO NUEVO, ICA"

Presentado por:

BAUTISTA TRUJILLO CÉSAR AUGUSTO

De la **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN** mención **GESTIÓN EDUCATIVA**.

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 08 de febrero 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: GESTIÓN EDUCATIVA



TESIS

“Calidad de la gestión directiva y su relación con el compromiso institucional en docentes de la Institución Educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica”

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Sociedad, Desarrollo sostenible, Políticas Públicas y ambientales

PRESENTADO POR:

Bach. BAUTISTA TRUJILLO CÉSAR AUGUSTO

GRADO A OBTENER: MAESTRO

ASESOR:

Dr. JUAN ROBUSTIANO HUAMANI CORDOVA

Ica, Perú

2025

DEDICATORIA

A mi madre Alejandrina Trujillo Calderón, donde estés seguramente te sentirás orgullosa de mí, todo lo que logre en la vida es un tributo a ti y a tu esfuerzo de sacarnos adelante.

CÉSAR AUGUSTO BAUTISTA TRUJILLO

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi esposa Julia Rosa Hernández Ley por su constante apoyo y darme el aliento necesario para seguir perseverando y mejorar como profesional y persona.

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	13
- Antecedentes a nivel local	16
Justificación de la investigación	17
- Importancia teórica	17
- Importancia práctica	17
Objetivos de la investigación	18
- Objetivo General	18
- Objetivos específicos	18
Hipótesis de la investigación	18
- Hipótesis general	18
- Hipótesis específicas	18
Variables de investigación	19
Operacionalización de variables	19
CAPÍTULO II	20
ESTRATEGIA METODOLÓGICA	20
2.1 Enfoque de la investigación	20
2.2 Tipo de investigación	20
2.3 Nivel de investigación	20
2.4 Diseño de investigación	20
2.5 Población y Muestra	21
- Población de estudio	21
- Muestra de estudio	21

2.6 Técnicas de Recolección de información	22
2.7 Instrumentos de Recolección de información	22
2.8 Técnicas de procesamiento de datos, análisis e interpretación de resultados.	22
CAPÍTULO III	23
RESULTADOS	23
3.1 Presentación de resultados	23
3.2 Comprobación de las hipótesis	40
- Contrastación de hipótesis general	40
- Contrastación de hipótesis específicas	43
CAPÍTULO IV	50
DISCUSIÓN	50
CAPÍTULO V	52
CONCLUSIONES	52
CAPÍTULO VI	54
RECOMENDACIONES	54
CAPÍTULO VII	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
ANEXOS. ANEXO 1	57
ANEXO 2	59
ANEXO 3	60
ANEXO 4	61
ANEXO 5 Matriz de Consistencia	62

ÍNDICE DE TABLAS		Pág.
Tabla 1	Población de docentes	21
Tabla 2	Muestra de docentes	22
Tabla 3	Cuestionario para evaluar calidad de la gestión directiva	23
Tabla 4	Categorías para análisis de la variable Calidad de la Gestión directiva	25
Tabla 5	Categorías de respuestas en la Variable calidad de la Gestión directiva	26
Tabla 6	Categorías de análisis de las dimensiones de la variable Calidad de la Gestión directiva	27
Tabla 7	Categorías de las respuestas en la Dimensión Gestión pedagógica	28
Tabla 8	Categorías de respuestas en la Dimensión Gestión institucional	29
Tabla 9	Categorías de las respuestas en la Gestión administrativa	30
Tabla 10	Categorías de respuestas en la Dimensión Estilo de liderazgo	31
Tabla 11	Cuestionario para Nivel de Compromiso institucional	32
Tabla 12	Categorización para análisis de la variable Nivel de compromiso institucional	33
Tabla 13	Categorización de respuestas en la Variable Compromiso institucional	34
Tabla 14	Categorías para análisis de las dimensiones de la variable Nivel de compromiso institucional	35
Tabla 15	Categorías de las respuestas en la dimensión Identificación con la institución	36
Tabla 16	Categorías de respuestas en la dimensión Afiliación o membresía institucional	37
Tabla 17	Categorías de respuestas en la dimensión Lealtad con la institución	38
Tabla 18	Coeficiente de correlación entre variables Calidad de la gestión directiva y Nivel de Compromiso institucional	42
Tabla 19	P-valor entre variables	43
Tabla 20	Coeficiente de correlación entre variable y dimensión identificación con la institución	45
Tabla 21	P-valor entre Calidad de la gestión directiva y Dimensión identificación con la institución	45
Tabla 22	Coeficiente de correlación de Pearson entre Calidad de la gestión directiva y Dimensión Afiliación o membresía institucional	47
Tabla 23	p-valor Calidad de la gestión directiva y Dimensión Afiliación o membresía institucional	47
Tabla 24	Coeficiente de correlación de Pearson: Calidad de la gestión directiva y Grado de Lealtad con la institución	49
Tabla 25	p-valor entre Calidad de la gestión directiva y Dimensión Grado de Lealtad con la institución	49

	ÍNDICE DE FIGURAS	Pág.
Figura 1	Categorización de respuestas en la Variable calidad de la Gestión directiva	26
Figura 2	Categorías de las respuestas en la Dimensión Gestión pedagógica	28
Figura 3	Categorías de respuestas en la Dimensión Gestión institucional	29
Figura 4	Categorías de las respuestas en la Gestión administrativa	30
Figura 5	Categorías de respuestas en la Dimensión Estilo de liderazgo	33
Figura 6	Categorización de respuestas en la variable Compromiso institucional	34
Figura 7	Categorías de las respuestas en la dimensión Identificación con la institución	36
Figura 8	Categorías de respuestas en la dimensión Afiliación o membresía institucional	37
Figura 9	Categorías de respuestas en la dimensión Lealtad con la institución	38
Figura 10	Promedios generales de aula: dimensiones de la variable calidad de la Gestión directiva	39
Figura 11	Promedios generales de aula: dimensiones de la variable Compromiso institucional	39
Figura 12	Diagrama de dispersión de datos de ambas variables	41
Figura 13	Dispersión de datos: variable Calidad de la Gestión directiva y Dimensión nivel de identificación con la institución	44
Figura 14	Dispersión de datos: variable Calidad de la gestión directiva y Dimensión nivel de afiliación o membresía institucional	46
Figura 15	Diagrama de dispersión de datos entre la variable calidad de la Gestión directiva y dimensión grado de Lealtad con la institución	48

RESUMEN

La docencia es una profesión cuya actividad evoluciona en la medida en que se produzcan cambios en la sociedad. Estos cambios exigen a los profesores que adopten las medidas correspondientes para hacer frente a las nuevas exigencias del contexto. El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la Calidad de la gestión directiva con el nivel de compromiso institucional en docentes de la institución educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica. La metodología empleada se basó en el enfoque cuantitativo, la investigación es de básica, retrospectiva, transversal y no experimental. La población fue equivalente a la muestra y estuvo conformada por 27 docentes seleccionados de manera intencional y por conveniencia. Se emplearon dos técnicas: el fichaje y la encuesta, mientras que el instrumento fueron dos cuestionarios de encuesta. Los resultados evidencian que en la Variable calidad de la Gestión directiva, 17 docentes (62,96%) consideran que esta variable se encuentra en la categoría Regular. En cambio en la variable nivel de Compromiso institucional, 17 docentes (62,96%), consideran que su nivel de compromiso institucional está en la categoría alto. El coeficiente de correlación fue 0.8101465 que indica que la relación es positiva y alta. El p-valor es 0.0008126 que evidencia la significatividad de la relación. La conclusión refiere que la relación entre las variables del estudio es positiva alta y significativa. Por lo tanto a una mayor calidad de la gestión educativa le corresponde un mayor nivel de compromiso institucional.

Palabras clave: Calidad educativa, compromiso, gestión educativa.

ABSTRACT

Teaching is a profession whose activity evolves as society changes. These changes require teachers to adopt the corresponding measures to face the new demands of the context. The purpose of this study was to determine the relationship between the quality of management and the level of institutional commitment of teachers at the “Gabino Chacaltana Hernández” educational institution in Pueblo Nuevo, Ica. The methodology used was based on the quantitative approach, the research is basic, retrospective, cross-sectional and non-experimental. The population was equivalent to the sample and consisted of 27 teachers selected intentionally and by convenience. Two techniques were used: the fichaje and the survey, while the instrument was two survey questionnaires. The results show that 17 teachers (62.96%) consider this variable to be in the Regular category. On the other hand, in the variable level of institutional commitment, 17 teachers (62.96%) consider their level of institutional commitment to be in the high category. The correlation coefficient was 0.8101465 which indicates that the relationship is positive and high. The p-value is 0.0008126 which evidences the significance of the relationship. The conclusion refers that the relationship between the study variables is positive, high and significant. Therefore, a higher quality of educational management corresponds to a higher level of institutional commitment.

Key words: Educational quality, commitment, educational management.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La docencia es una profesión que se retroalimenta a partir de los cambios que se producen en el contexto y en desarrollo de la sociedad. Estas transformaciones exigen a los docentes hacer frente a las nuevas exigencias del momento. La humanidad viene siendo testigo de grandes cambios o transformaciones en la manera de hacer educación de calidad. Esta situación genera también modificaciones en la forma de actuar y de ejercer la profesión docente. Es que existe un nuevo escenario que exige nuevos desempeños, hay otros estándares, otras orientaciones que demandan del profesor una actitud o desempeño eficiente.

Este hecho, exige que el docente se comprometa con su institución y que su práctica pedagógica responda a las exigencias de su entorno. Por ello es que, con mucha facilidad, el éxito o el fracaso del sistema educativo es atribuido, fuertemente, al docente. Y, como los cambios exigen nuevo desempeño, se espera, entonces, que el docente asuma el compromiso de articular su trabajo con las aspiraciones y necesidades de sus estudiantes.

Aun cuando relacionar el término compromiso con la profesionalidad docente es determinante para entender la situación, se tiene que entender que el docente que no se identifique con la realidad donde labora, y que no asuma el compromiso de contribuir a su solución, poco podrá contribuir para el desarrollo regional o local.

En esa medida, es indispensable hacer un análisis del nivel de compromiso que asumen los docentes con sus respectivas instituciones, porque se considera que es el punto de partida para desarrollar acciones orientadas a mejorar el servicio que estas deben brindar a sus usuarios (estudiantes).

Para efectos de este trabajo, las variables han sido desagregadas en sus respectivas dimensiones. Así, la primera, calidad de la gestión directiva consta de 4 dimensiones: Gestión pedagógica, gestión institucional, gestión administrativa y estilo de liderazgo. Es que estas tres abarcan lo que significa dirigir una institución. La segunda variable, “Nivel de compromiso institucional” se está desagregando en tres dimensiones:

- **Nivel de identificación con la institución**, es admitir y hacer suyas las metas institucionales; es tener las mismas creencias, los mismos propósitos u objetivos de las instituciones.
- **Compromiso de afiliación o membresía institucional**, es el deseo de permanecer como integrante o miembro de la institución; es una especie de sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa. Es sentirse parte de ella.
- **Compromiso de lealtad con la institución**, considerado como el cumplimiento y respeto hacia la institución educativa mostrando acciones dirigidas a conservarla y defenderla.

Formulación del problema

- Problema General

¿Qué relación existe entre la Calidad de la gestión directiva con el nivel de compromiso institucional en docentes de la institución educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica?

- Problemas específicos

PE1. ¿Qué relación existe entre la Calidad de la gestión directiva con el nivel de identificación con la institución en docentes de la institución educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica?

PE2. ¿Qué relación existe entre la Calidad de la gestión directiva con el nivel de afiliación o membresía institucional en docentes de la institución educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica?

PE3. ¿Qué relación existe entre la Calidad de la gestión directiva con el grado de Lealtad con la institución en docentes de la institución educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica?

Antecedentes del problema de investigación

- Antecedentes a Nivel Internacional

Miranda (2022) en su tesis titulada “Compromisos de la gestión directiva y clima laboral en una escuela de educación básica de Guayaquil - Ecuador, 2022” (p.1), se propuso como objetivo establecer la relación entre el clima laboral docente y la gestión directiva en la institución seleccionada. El enfoque metodológico fue de tipo cuantitativo, nivel correlacional y no experimental. La muestra estuvo conformada por docentes de diferentes niveles desde inicial hasta el básico superior y ascendió a 42 docentes, seleccionados mediante el muestreo no probabilístico, a quienes les aplicó dos cuestionarios con 20 ítems cada uno, validados por juicio de expertos y sometidos a la prueba de confiabilidad de McDonal. Luego de acopio de los datos estos fueron analizados, procesados mediante Excel y el SPSS, construyendo tablas y gráficos para luego de ello darnos a conocer los resultados que obtuvo y que fueron de un 38,1% en el compromiso de gestión directiva igual que en la variable clima laboral, en el nivel inferencial estableció una correlación directa y alta confirmada por el coeficiente 0,868 y el Valor $p= 0,000$.

Novoa (2022) en su trabajo de investigación “Compromiso pedagógico en el proceso de enseñanza de los docentes de una Institución Educativa Ventanas, Ecuador 2022” (p.1), tuvo el propósito de hacer referencia sobre el compromiso docente en el proceso de enseñanza de los aprendizajes en la escuela. La metodología de estudio que aplicó fue de tipo cualitativa, fenomenológica e inductiva. La muestra estuvo formada por 11 docentes que fueron

seleccionados a través del muestreo no probabilístico, a quienes les realizó una entrevista y una encuesta, la que constaba de 20 ítems en escala Likert validada por el juicio de expertos. Luego de recoger los datos los analizó y procesó mediante el software estadístico SPSS y Excel, para después dar a conocer el resultado que refiere que los maestros en su mayoría se encuentran satisfechos con su proceso de enseñanza, a la vez poseen un vínculo emocional y no piensan en abandonar el trabajo, de la misma manera brindan un significativo y positivo desarrollo laboral.

Vílchez (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) se propuso como objetivo establecer incidencias de la gestión directiva en la imagen de la institución en estudio. La metodología de investigación que aplicó fue de tipo no experimental, aplicada, cuantitativa y correlacional. La población muestral estuvo conformada por 17 mujeres, 14 hombres dando un total de 31 docentes participantes, a los cuales les aplicó unos cuestionarios que contenían 17 ítems, ambos en escala Likert. Para demostrar su confiabilidad utilizó el Alfa de Cronbach. Luego del recojo de la información, esta fue analizada y procesada mediante el software estadístico SPSS versión 23. Los resultados que obtuvo los presentó mediante cuadros estadísticos y gráficos donde nos dio a conocer que $p < 0,211$; $\rho < 0.071$ y 0.002 aceptan la influencia significativa. Así mismo concluyó que existe una correlación directa y significativa entre las variables de estudio y demostró que no existe una buena gestión directiva en la institución educativa, lo que aumenta el desinterés de la sociedad en confiar a sus menores hijos en dicha institución.

Peña y Parra (2021) en su trabajo de investigación titulado “La gestión directiva para la resignificación del currículo” (p.1), se propusieron estudiar etapas de la gestión de los directivos como base para el cambio del currículo. La metodología de estudio que aplicaron fue de tipo documental, empírico y de campo. La población de estudio estuvo conformada por 5 docentes del nivel pre escolar, 28 de primaria básica, 38 de secundaria básica y 23 de media académica, dando un total de 94 sujetos de estudio. Para la recolección de información aplicaron la técnica de análisis de contenido que trata de dividir el todo en partes para analizar los elementos que lo conforman y poder encontrar diferencias, así mismo emplearon una ficha de revisión documental, un cuestionario con 20 ítems en escala Likert. Luego del recojo de los datos relevantes estos fueron analizados y procesados en el software estadístico SPSS, donde generaron tablas y gráficos para darnos a conocer el resultado de su investigación donde nos manifiesta que la gestión de la calidad de la educación involucra a todos los actores del proceso educativo y que se conseguirá mediante una buena planeación estratégica, asimismo manifiesta que se deben plantear lineamientos mediante el cual los directivos puedan acercarse

a la población educativa a partir de la reflexión curricular como proceso lógico temporal y contextualizado.

Reyes (2021) en su tesis titulada “Gestión directiva y trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal "Duran" Ecuador, 2020” (p.1), tuvo como propósito establecer una correlación entre el trabajo colaborativo y la gestión directiva de la institución educativa en estudio. El campo metodológico que aplicó fue de tipo cuantitativa, aplicada, no experimental y descriptivo correlacional. La población muestral estuvo formada por vicerrectores, inspectores, personal de servicio y docentes contratados y nombrados, dando un total de 112 participantes, que fueron elegidos mediante el muestreo no probabilístico, a los mismos que les aplicó dos cuestionarios con 20 ítems cada uno, ambos en escala Likert. Luego del recojo de los datos, estos fueron analizados, procesados y verificados mediante el software estadístico SPSS, así mismo generó tablas y cuadros estadísticos para darnos a conocer los resultados demostrando su confiabilidad mediante el Rho de Spearman que fue igual a 0,676** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que demuestran que la relación que alcanzó el trabajo en equipo y la gestión directiva, es directa, alta, y significativa al nivel 0.01, así mismo aprobó sus hipótesis planteadas en su trabajo de investigación.

Alvarado (2020) en su trabajo de investigación titulado “Compromisos de la gestión directiva y clima laboral en una escuela de educación básica de Guayaquil - Ecuador, 2022” (p.1), se propuso determinar la relación entre el desempeño del docente con la gestión directiva en la institución educativa elegida. La investigación fue de tipo deductivo, no experimental, aplicado, descriptivo correlacional y transversal. La muestra estuvo formada por 38 varones y 40 mujeres dando un total de 78 y fueron elegidos mediante el muestreo no probabilístico. A ellos les aplicó una encuesta a través de cuestionarios que contenían 27 ítems para la variable independiente y 26 ítems para la variable dependiente, ambos en escala Likert. Previamente recurrió a la validación mediante juicio de expertos. Luego del recojo de los datos, los analizó, proceso mediante el SPSS versión 23 y los midió mediante la prueba no paramétrica de correlación de Rho Spearman permitió conocer que existe una correlación significativa de $r=0,253$ con un nivel de significancia $p=0,025 < 0,05$ entre las variables de estudio. La conclusión que extrajo refiere que la emocionalidad y las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con la gestión directiva, lo que permite mejorar los resultados en las labores educativas en la escuela en estudio.

- **Antecedentes a Nivel Nacional**

Contreras (2023) en su tesis titulada “Liderazgo pedagógico y compromiso institucional en docentes de la Ugel – 15” (p.1), se propuso como objetivo establecer una correlación entre el compromiso institucional y el liderazgo pedagógico. La metodología de estudio que aplicó fue de tipo básica, cuantitativa, correlacional, descriptivo y no experimental. La población de

estudio estuvo conformada por 1462 maestros, de los cuales seleccionó a través del muestreo no probabilístico a 305 de ellos a quienes les aplicó una encuesta mediante dos cuestionarios, uno para la variable independiente con 20 ítems y otro para la variable dependiente con 15 ítems, ambos en escala Likert, estos fueron validados por el juicio de expertos. Luego de acopio de la información, la analizó, procesó y elaboró tablas y figuras para dar a conocer sus resultados descriptivos obtenidos donde demostró que el liderazgo pedagógico tiene una superioridad del 52.46% en un nivel alto, el 31.48% en un nivel intermedio y el 16.07% en un nivel bajo, así mismo el compromiso institucional tuvo una superioridad del 55.08% en el nivel alto, 36.07% en el nivel medio y 8.85% en el nivel bajo. Concluyó que existe una correlación alta, positiva y significativa entre ambas variables ($r = 0.805$).

Pérez (2023) en su trabajo de investigación “Gestión directiva hacia el profesorado y efectividad del desempeño didáctico. Análisis en la Universidad Nacional de Chimborazo” (p.1), tuvo como propósito establecer la relación entre el desempeño didáctico de los maestros y la gestión directiva. La metodología de estudio que aplicó fue de tipo cuantitativa no experimental, transversal y correlacional. La población de estudio estuvo conformada 723 profesores y 9535 alumnos de ambos sexos y para la muestra de estudio seleccionó a 120 docentes y 220 estudiantes utilizando el muestreo no probabilístico. A estos integrantes les aplicó dos cuestionarios: uno para la variable independiente y otro para la variable dependiente ambos con 35 ítems y en escala Likert, estos instrumentos fueron validados por el juicio de expertos. Luego del recojo de los datos los analizó y procesó mediante Excel y el software estadístico SPSS, donde elaboró sus tablas y gráficos. Para luego darnos a conocer sus resultados donde la mayoría de los factores de la gestión de formación y la vida laboral están relacionados de manera positiva y significativa, asimismo existe la necesidad de mejorar y ser parte de dicha gestión.

Tafur (2023) en su tesis titulada “Gestión directiva y comunicación efectiva en docentes de dos instituciones educativas públicas, Chiclayo, Lambayeque 2022” (p.1), tuvo el propósito de valorar el grado de correlación entre la comunicación efectiva de los maestros con la gestión directiva en dos colegios de estudio. El campo metodológico que aplicó fue de tipo no experimental, cuantitativa, transversal y descriptiva. La población de estudio estuvo conformada por 60 docentes entre hombres y mujeres, de los cuales selecciono mediante el muestreo no probabilístico a 57 de ellos, a quienes les aplicó dos cuestionarios uno para la variable independiente con 36 ítems asociados a 4 dimensiones y otro para la variable dependiente con 18 ítems asociados a 3 dimensiones, ambos en escala Likert, estos instrumentos fueron validados por el juicio de expertos. Luego de recojo de los datos relevantes, los analizó, procesó mediante Excel y el software estadístico IBM SPSS versión 25. Para luego dar a conocer los resultados que obtuvo, donde el 35% posee un nivel medio,

el 35% un nivel bajo en la variable gestión directiva y un 46% en un nivel medio y un 37% en un nivel bajo en la variable comunicación afectiva. Concluyó su investigación demostrando que existe una relación directa y media entre las variables de estudio.

Silva (2023) en su investigación titulada “Gestión organizacional y compromiso laboral docente en instituciones educativas públicas, San Miguel, Lima, 2022” (p.1), se propuso establecer una correlación entre el compromiso de los docentes y la gestión de organización en diversos colegios públicos. La metodología de estudio que aplicó fue de tipo correlacional, aplicada, hipotética, deductiva, no experimental y estadística. La población de estudio estuvo formada por maestros varones y mujeres dando un total de 90 sujetos de estudio, a quienes les aplicó dos cuestionarios que le ayudó a conseguir datos de los maestros, el de la variable independiente constaba de 20 ítems y el de la variable dependiente tenía 18 ítems, ambos en escala Likert. Luego del recojo de los datos relevantes estos fueron analizados, procesados mediante Excel para organizar y codificar la información, de la misma manera utilizó el SPSS versión 25 y la prueba Rho de Spearman para después darnos a conocer que existe una correlación significativa, moderada del 0,417 esto quiere decir que a mayor gestión de organización mayor logro de compromiso laboral.

Huamán (2022) en su trabajo de investigación titulado “Gestión directiva y clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022” (p.1), tuvo como objetivo establecer la relación entre el clima institucional de los maestros y la gestión de los directivos en la universidad de estudio. El campo metodológico que aplicó fue de tipo aplicada, cuantitativa, correlacional, hipotética, deductiva, no experimental y transversal. La población de estudio estuvo conformada por 63 docentes, de los cuales seleccionó mediante el muestreo probabilístico a 55 de ellos, a quienes les aplicó un cuestionario virtual en Google Forms. Esta herramienta le permitió recoger datos que fueron aprobados por el juicio de expertos y con la confiabilidad de alfa de Cronbach. Los datos estos fueron analizados, procesados mediante el software estadístico SPSS versión 23, donde creó tablas y figuras para mostrar sus resultados que determinó fue que el 81.8% la gestión directiva se encontró en un nivel intermedio, el 10.9% en nivel alto, el 7.3% en nivel bajo. También el 85.5% de los maestros indican que su clima institucional se encuentra un nivel intermedio, el 10.9% en un nivel alto, y el 3.6% en un nivel bajo. Concluyó que existe una correlación directa y positiva entre ambas variables de estudio con una significancia del $0.000 < 0.05$ y un valor correlacional de 0.823.

Salazar (2022) en su investigación titulada “Gestión directiva y desempeño docente en dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021” (p.1), tuvo como propósito establecer la influencia de la gestión de los directivos en el desempeño de los docentes en dos colegios del nivel primario. El campo metodológico que utilizó fue de tipo no

experimental, aplicado, causal, cuantitativo, correlacional, hipotético, deductivo y explicativo. La población de muestral estuvo conformada por 24 hombres y 26 mujeres dando un total de 50 maestros, a quienes les aplicó dos cuestionarios en escala Likert con 36 ítems cada uno, el mismo que fue creado en Google Forms y difundido en el grupo de WhatsApp, estas herramientas fueron validadas por el juicio de expertos y para determinar su confiabilidad utilizó el alfa de Cronbach. Después del recojo de los datos relevantes, estos fueron analizados y procesados mediante el software estadístico SPSS versión 26 generando tablas y gráficos. Para luego dar a conocer los resultados que obtuvo, donde el 8,0 % de los profesores reveló que la gestión de los directivos se encuentra en un nivel deficiente, el 32,0 % un nivel medio y el 60,0 % en nivel eficiente, de la misma manera el 8,0 % señaló que la mejora del desempeño docente se encontró en un nivel medio y el 92,0 % en un nivel alto y se demostró que la significancia del informe de ajuste fue de 0,003.

Romero (2022) en su tesis titulada “Gestión Directiva y Compromiso Docente en una Institución Educativa del Distrito de El Agustino, 2021” (p.1), se propuso como objetivo determinar una correlación entre el compromiso de los docentes y la gestión directiva en la escuela de estudio. El campo metodológico que aplicó fue de tipo básica, no experimental, correlacional, hipotético, transversal y cuantitativo. La población estuvo compuesta por 41 profesores, los mismos que formaron la muestra de estudio, a quienes les aplicó una encuesta y esta fue manifestada en dos cuestionarios uno con 36 ítems para la variable independiente y otro con 15 ítems para la variable dependiente, ambos en escala Likert. Luego del recojo de la información utilizó el software estadístico SPSS, versión 26 con el cual generó tablas y gráficos; de la misma manera utilizó metodologías estadísticas descriptivas, para darnos a conocer los resultados obtenidos en su investigación, donde obtuvo un grado de correlación de Rho de Spearman del 0,966*, con un índice de significancia bilateral de 0.031 puntos. Concluyó que existe una correlación alta y significativa entre ambas variables de estudio.

- **Antecedentes a Nivel Local**

Aguirre (2021) en su trabajo de investigación titulado “Gestión directiva y desarrollo profesional docente en una institución educativa de Ica” (p.1), tuvo el objetivo de establecer una correlación entre el desarrollo de la profesión docente y la gestión de los directivos en la escuela de estudio. El campo metodológico que utilizó fue de tipo no experimental y correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 22 varones y 26 mujeres dando un total de 48 sujetos de estudio, es por ello que utilizó el muestreo no probabilístico para seleccionar la muestra de estudio, siendo esta de igual cantidad que la población, a quienes le aplicó una encuesta que plasmó en dos cuestionarios, uno para la variable independiente y otra para la variable dependiente, que constaban de 20 ítems cada uno, en escala Likert, estos instrumentos fueron validados por el juicio de expertos y por la prueba de confiabilidad de

Alpha de Cronbach. Luego del recojo de los datos relevantes, esos los analizó, procesó y nos dio a conocer el resultado que obtuvo donde nos demuestra que existe una correlación positiva, altamente significativa ($r_s = 0,565$) entre ambas variables de estudio.

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 propósito establecer una correlación entre los procesos administrativos y el nivel de eficacia de la gestión de los directivos. La metodología de investigación que utilizó fue de tipo cualitativa y cuasi experimental. La población de estudio estuvo conformada por 80 mujeres y 70 varones dando un total de 150 maestros, a quienes les aplicó una encuesta en escala Likert con 15 ítems por cada variable de estudio, la misma que fue validada por el juicio de expertos. Luego del recojo de la información la analizó y procesó mediante el software estadístico SPSS, donde generó tablas y cuadros estadísticos para darnos a conocer que existe una correlación directa y significativa entre las variables de estudio, así mismo obtuvo un valor correlacional de 0,915.

Justificación de la investigación

La investigación que se desarrolló se justifica porque ayudará en el proceso de detallar y manifestar las aspiraciones educativas de los sujetos de estudio y desarrollar así capacidades para el logro del compromiso institucional en los docentes en las diversas instituciones regionales. Así mismo que de una u otra forma contribuye a superar dificultades relacionadas con el desarrollo de la gestión directiva, el cual viene siendo una preocupación para la comunidad educativa. La preocupación se basa en que si existe una inadecuada gestión directiva las metas instruccionales no se llegarían a cumplir y afectaría el trabajo colegiado del equipo directivo. Por consiguiente, lleva a la reflexión que la investigación que se realizó ayudará al logro de la excelencia educativa de nuestra región.

Se puede afirmar que este trabajo brinda aportes de tipo teórico y práctico.

- Importancia teórica

Para la ejecución de este trabajo de investigación se buscaron y organizaron datos o informaciones teóricas pertinentes, actuales y relevantes, con ello se accedió a extender y profundizar los conocimientos sobre la calidad de la gestión directiva a través del compromiso institucional de los docentes, como una manera de reconocer y concretar las aspiraciones educativa. Por otro lado, esta información teórica que se pudo recopilar en esta investigación proporcionará a quienes lo lean, conocimientos al respecto.

- Importancia práctica

En la práctica, los resultados que se han alcanzado y las conclusiones que se que se han conseguido, serán los recursos importantes para lograr que los docentes incrementen su

compromiso institucional y puedan de esta manera brindar una educación de calidad. Así mismo, se puede recomendar que en todas las instituciones educativas se tenga un nivel de calidad de gestión educativa alto y que esto permita lograr un compromiso institucional de los docentes y obtener el propósito de la educación. Así mismo se podrán realizar otras investigaciones en otros contextos y con variables diferentes.

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 docentes de la institución educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica.

- Objetivos Específicos

OE1. Describir la relación que existe entre la Calidad de la gestión directiva con el nivel de identificación con la institución en docentes de la institución educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica.

OE2. Explicar la relación que existe entre la Calidad de la gestión directiva con el nivel de afiliación o membresía institucional en docentes de la institución educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica.

OE3. Describir la relación que existe entre la Calidad de la gestión directiva con el grado de Lealtad con la institución en docentes de la institución educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica.

Hipótesis de la investigación

- Hipótesis General

La relación que existe entre la Calidad de la gestión directiva con el nivel de compromiso institucional en docentes de la institución educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica, es positiva y significativa.

- Hipótesis Específicas

HE1. La relación que existe entre la Calidad de la gestión directiva con el nivel de identificación con la institución en docentes de la institución educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica, es positiva y significativa.

HE2. La relación que existe entre la calidad de la gestión directiva con el nivel de afiliación o membresía institucional en docentes de la institución educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica, es positiva y significativa.

HE3. La relación que existe entre la Calidad de la gestión directiva con el grado de Lealtad con la institución en docentes de la institución educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica, es positiva y significativa.

VARIABLES de investigación

- **Variable independiente/Variable 1**

Calidad de la Gestión directiva

- **Variable dependiente/ Variable 2**

Nivel de Compromiso institucional

- **Variable interviniente**

Contexto sociofamiliar

Institución de formación docente

Grado de vocación docente

- **Operacionalización de las variables**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Calidad de la Gestión directiva	Gestión Pedagógica	- Motiva a los maestros para un mejor desempeño docente - Toma decisiones apropiadas - Incentiva capacitación e innovación
	Gestión Institucional	- Promueve un apropiado clima institucional - Instituye una cultura institucional - Promueve el cumplimiento de normas
	Gestión Administrativa	- Dispone apropiadamente los recursos humanos - Promueve la conservación de recursos materiales - Logra satisfacción del personal
	Estilo de liderazgo	- Estilo de liderazgo democrático - Ejecuta acciones de democracia - Muestra un liderazgo adecuado
Nivel de Compromiso institucional	Identificación con la institución	- Comprometido en buscar el logro de los propósitos institucionales - Siento como si fueran suyas las dificultades - Siento un grado de pertenencia hacia la institución educativa
	Compromiso de afiliación o membresía institucional	- No pensaría en salir de esta institución educativa - Sería muy difícil dejar la institución - Deseo de seguir en la institución
	Compromiso de lealtad con la institución	- Recomendar los servicios que brinda la institución - Siente más comprometido con la institución - Le debe fidelidad y compromiso

CAPÍTULO II

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

2.1 Enfoque de investigación

El enfoque empleado en el presente trabajo fue el cuantitativo que permite analizar los datos cuantificándolos y recurriendo a la estadística descriptiva e inferencial. En tal sentido, al obtener los resultados numéricos, se pueden tomar decisiones conducentes a la prueba de las hipótesis acertadas y hacer las generalizaciones que correspondan.

2.2 Tipo de investigación

La investigación realizada corresponde al tipo básico porque su propósito principal es profundizar el conocimiento y no resolver dificultad concreta alguna. Es decir, se ha pretendido y logrado determinar la relación entre ambas variables. De conformidad con el tiempo en que se presentaron los hechos es una investigación retrospectiva porque acopió los datos sobre hechos que ya habían ocurrido o que estuvieron en ese momento aconteciendo. Según el criterio del instante en que se recogieron los datos, es de tipo transversal porque se realizó en un solo momento.

2.3 Nivel de investigación

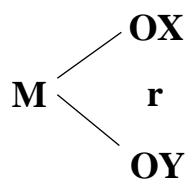
Por otro lado, esta investigación es de nivel correlacional porque pretendió encontrar la relación entre las variables en estudio, siendo conveniente y necesario para ello hallar el coeficiente de correlación de Pearson, entre otros valores.

2.4 Diseño de investigación

El diseño empleado se caracteriza porque se valora a cada una de las variables en estudio. Debido a que los maestros pertenecen a la misma institución, pudieron ser evaluarlos en un solo momento. Esta evaluación nos dio el acceso de saber en qué condiciones se hallaban cada una de las variables y luego se pudo comprobar el grado de correspondencia entre ellas, habiendo sido necesario para ello hallar el coeficiente de correlación.

Como es de dominio general, 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

En resumen, el procedimiento seguido fue el siguiente:

- 1° Se observó el nivel de desarrollo que tenían ambas variables en el momento de iniciar el trabajo.
- 2° Luego de esta evaluación, se procedió a procesar la información, haciendo las tabulaciones, figuras y tablas estadísticas.
- 3° Procesados los datos, se procedió a obtener el coeficiente de correlación entre ambos resultados y a obtener el p-valor.
- 4° Se hizo, con estos resultados, la comparación y se tomó la decisión de aceptar las hipótesis planteadas.

2.5 Población y muestra de la investigación

- Población de estudio

La población estuvo constituida por los docentes de la institución educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica que ascendió a 27, según detalla la tabla siguiente:

Tabla 1

Población de docentes

Grado	Cantidad	Total
1ero.	7	
2do.	6	
3ro.	5	27
4to.	5	
5to.	4	

- Muestra de estudio

La muestra fue equivalente a la población porque se trata de una cantidad razonable para aplicar el diseño descriptivo correlacional. Por lo tanto ascendió también a 27 docentes de la referida institución educativa:

Tabla 2

Muestra de docentes

Grado	Cantidad	Total
1ero.	7	
2do.	6	
3ro.	5	27
4to.	5	
5to.	4	

2.6 Técnicas de recolección de datos

Las técnicas que se emplearon para recoger los datos fueron el fichaje y la encuesta, básicamente.

2.7 Instrumentos de recolección de datos

- a. **Cuestionario de encuesta.** Este instrumento fue aplicado a los docentes de la muestra para obtener información sobre las dos variables. De manera que se construyeron dos instrumentos: el primero, para determinar la calidad de la gestión directiva que hay la Institución. El segundo instrumento estuvo destinado a recopilar los datos de la variable nivel de compromiso institucional en docentes. Los cuestionarios constaron 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 (0 punto).
- b. **Fichas de Investigación.** Se utilizaron las fichas textuales y de resumen primordialmente para anotar los datos que se obtuvieron de las fuentes de información que fueron consultadas para construir los antecedentes de la investigación, entre otros aspectos.

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

Para hacer el análisis e interpretar los datos recogidos se procedió de acuerdo con la siguiente secuencia:

- 1° Clasificación de los datos. Los datos obtenidos se clasificaron en función de los análisis realizados, siempre con el propósito de lograr los objetivos de este estudio.
- 2° Codificación de los Datos. Se asignaron, cuando fue necesario, códigos numéricos o literales a las variables y dimensiones consideradas.
- 3° Tabulación de los datos. Este procedimiento se utilizó para presentar los datos estadísticos en tablas o figuras.
- 4° Análisis e Interpretación de datos. Se hizo para validar las hipótesis.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

3.1 Presentación e interpretación de resultados

Debido a que la investigación es de carácter correlacional, se evaluaron ambas variables: calidad de la gestión directiva y nivel de compromiso institucional, para determinar en qué nivel de desarrollo estaban ambas y así, una vez cuantificados los datos, se halló el coeficiente de correlación. Los instrumentos que se utilizaron 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)

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA GESTIÓN DIRECTIVA						
ÍTEMS SEGÚN DIMENSIONES		Escala				
		1	2	3	4	5
I: Gestión Pedagógica						
Con respecto al desempeño del personal directivo:						
1	Motiva a los maestros para alcanzar un mejor desempeño docente			X		
2	Toma decisiones apropiadas para el desarrollo institucional			X		
3	Logra que los docentes se comprometan al mejoramiento de la enseñanza en la Institución Educativa			X		
4	Promueve el trabajo colaborativo docente			X		
5	Incentiva la capacitación y la innovación del maestro para el progreso del desempeño docente			X		
SUB TOTAL 1				15		
TOTAL 1		15				
II: Gestión Institucional						
El personal directivo:						
6	Promueve un apropiado clima institucional en la Institución		X			
7	Se esfuerza por la ejecución el Proyecto Educativo Institucional (PEI)			X		
8	Instituye una cultura institucional orientada al éxito y logro de los propósitos				X	
9	Promueve el cumplimiento de los reglamentos, las normas, y orientaciones educativas			X		
10	Propicia y obtiene la participación del docente en actividades administrativas y académicas			X		
SUB TOTAL 2			2	9	4	
TOTAL 2		15				

III: Gestión Administrativa						
El personal directivo:						
11	Manifiesta eficiencia y eficacia en el desarrollo de sus funciones		X			
12	Dispone apropiadamente los recursos humanos para el efectivo desarrollo de la Institución Educativa				X	
13	Promueve la conservación de los recursos materiales de la institución para una mejor labor educativa.				X	
14	Posee las cualidades esenciales para desempeñarse en el cargo		X			
15	Logra que el personal a su cargo se sienta satisfecho con su gestión				X	
SUB TOTAL 3			4		12	
TOTAL 3		16				
IV: Estilo de liderazgo						
El personal directivo:						
16	En el desarrollo de sus funciones muestra un estilo de liderazgo democrático		X			
17	Ejecuta acciones de democracia en el desarrollo de su cargo				X	
18	Mantiene un clima institucional adecuado para el logro de los propósitos institucionales				X	
19	El muestra un liderazgo de manera adecuada y correcta según la situación solicitada				X	
20	Tiene un liderazgo que compromete al personal a trabajar mancomunadamente				X	
SUB TOTAL 4			2		16	
TOTAL 4		18				
TOTAL GENERAL (1 + 2 + 3 + 4)		64				

En función y metas de la presente investigación, se apeló al tipo de “diseño correlacional descriptivo”, debido a que en el planteamiento de hipótesis se pretendió comprobar la relación de las variables y sus dimensiones analizadas de manera positiva. Para evaluar la intensidad de dicha relación, es esencial calcular el “coeficiente de correlación” y el p-valor correspondiente.

Basándose en la fortaleza, debilidad o inexistencia de relaciones, se pudo decidir sobre las hipótesis formuladas. Por ello, al haberse estudiado dos variables, fue necesario utilizar un número similar de instrumentos de recolección de datos (cuestionarios). En esta sección, se analizan los resultados obtenidos del cuestionario o prueba aplicada a los docentes considerados como elemento muestral, el cual recopiló datos relacionados con la variable de gestión directiva, que es el enfoque de este estudio: “Calidad de la Gestión Directiva”.

Como se aprecia, esta variable se ha subdividido en cuatro dimensiones: Gestión Pedagógica, Gestión institucional, Gestión administrativa y Estilo de liderazgo. Correspondiéndole a cada una de estas dimensiones 5 ítems para ser evaluadas siendo la totalidad de la prueba que evaluó esta variable de 20 indicadores los mismos que consideraron hasta 5 alternativas de respuesta en una escala de 1 a 5 puntos para ser calificados, respectivamente. Con esta perspectiva, en su totalidad la variable se valoró con puntajes máximo de 100 puntos y

mínimo de 20 puntos. Igualmente, cada dimensión tuvo la posibilidad de alcanzar un puntaje máximo de 25 y un mínimo de 5 puntos.

La tabla 3, a manera de ejemplo solamente, presenta el puntaje proporcionado por el maestro ubicado en el numeral 1, ante el cuestionario sobre Evaluación de la calidad de la gestión directiva en la institución educativa donde se presentó el estudio. En ella se aprecian los puntajes obtenidos por el docente por cada dimensión y el puntaje alcanzado de la suma total de las cuatro dimensiones. En consecuencia, este maestro ha obtenido 15 puntos en la dimensión gestión pedagógica, 15 puntos en la dimensión gestión institucional, 16 puntos en la dimensión gestión administrativa y 18 puntos en la dimensión estilo de liderazgo cuya suma total alcanza 64 puntos, que corresponde al valor total de la variable.

Se consideraron como alternativas: Siempre o casi siempre; Muchas veces; Ni pocas, ni muchas veces ; Algunas veces; Nunca o casi nunca.

Las alternativas fueron: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo y Totalmente de acuerdo. Como se puede apreciar, este docente ha asignado una puntuación general de 64 puntos, lo que sugiere que, él, sobre la "calidad de la gestión directiva" muchas veces esta de acuerdo, ya que se sitúa un poco por encima de la mitad del rango establecido (la escala va de 20 a 100 puntos).

Con lo expresado se sugiere, que en el caso de este docente, se puede interpretar que para este docente la calidad de la gestión directiva en su institución aún requiere ser mejorada, sin embargo para realizar un análisis adecuado, es útil la elaboración de una tabla de clasificación y así situar pertinentemente a esta variable de conformidad con las puntuaciones otorgadas por los docentes considerados en el estudio.

Tabla 4

Categorías para análisis de la variable Calidad de la Gestión directiva

Categorías	Intervalo
Muy Bajo	20 -- 35
Bajo	36 -- 51
Regular	52 -- 67
Alto	68 -- 83
Muy Alto	84 -- 100

La variable Calidad de la Gestión directiva fue operacionalizada en 04 dimensiones: Gestión Pedagógica, Gestión institucional, Gestión administrativa y Estilo de liderazgo. A fin de poder evaluarlas se aplicó a los docentes una prueba que contenía 5 ítems por cada

dimensión, haciendo un total de 20 ítems los mismos que fueron calificados con puntajes entre 20 y 100.

Las respuestas emitidas por los docentes que son parte de la muestra se situaron en la tabla 4, en la cual se han considerado las diversas categorías para analizar objetivamente las dimensiones de la variable calidad de la gestión directiva en su institución.

Como en cada una de las dimensiones de la variable indicada, el puntaje máximo a obtener en cada dimensión fue 25 y el mínimo 5 puntos, se han considerado hasta cinco categorías: Muy Bajo (20 -35), Bajo (36 – 51), Regular (52 – 67), Alto (68 – 83) y Muy Alto (84 – 100) y, conforme a las respuestas proporcionadas por los docentes en el cuestionario respectivo, han sido ubicados los puntajes en las categorías que les corresponde.

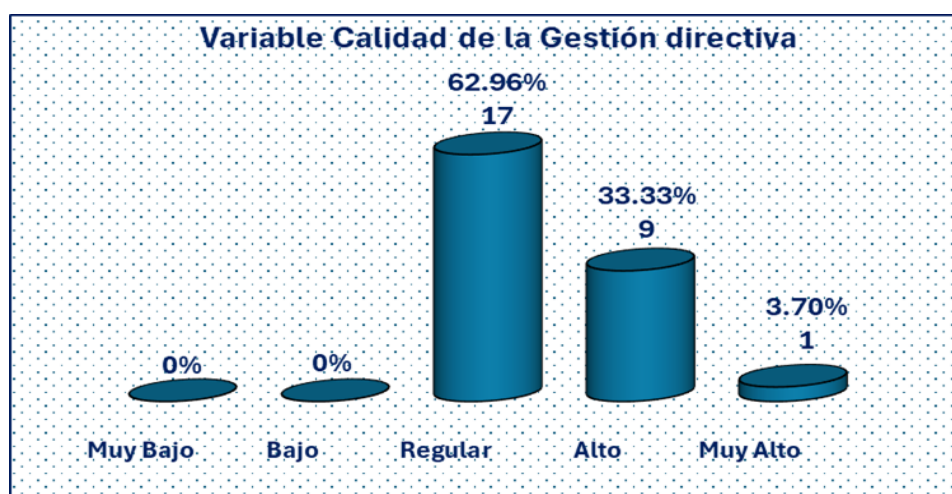
Tabla 5

Categorías de respuestas en la Variable calidad de la Gestión directiva

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Muy Bajo	0	0%
Bajo	0	0%
Regular	17	62,96%
Alto	9	33,33%
Muy Alto	1	3,70%
TOTAL	27	100%

Figura 1

Categorización de respuestas en la Variable calidad de la Gestión directiva



La tabla 5 y Figura 1 presentan la ubicación por categorías de las respuestas proporcionadas por los docentes con respecto a la variable “Calidad de la Gestión directiva” referida al rol que ejerce el director en la institución donde ellos laboran.

Se aprecia según los resultados que no hay respuesta alguna que considere las categorías Muy Bajo y Bajo. Sin embargo, 17 docentes (62,96%) situaron sus respuestas en la categoría Regular, mientras que, el 33,33% (9 docentes) consideran que la variable “Calidad de la gestión directiva” se encuentra en la categoría Alto, en tanto 1 docente (3,70%) considera como Muy Alto.

A partir de estos datos se puede interpretar que la gran mayoría de docentes considera que el director de su institución educativa tiene una gestión más o menos aceptable, no es ni alta, ni muy alta, siendo considerada su gestión por los docentes como regular. De lo expresado se puede establecer que el director debe de canalizar acciones para lograr un mejor desempeño directivo, generar mayor motivación y liderazgo en los docentes a fin de que las acciones y procesos repercutirán en el buen funcionamiento de la institución educativa.

Tabla 6

Categorías de análisis de las dimensiones de la variable Calidad de la Gestión directiva

Categorías	Intervalo
Muy Bajo	5 -- 8
Bajo	9 -- 12
Regular	13 -- 16
Alto	17 -- 20
Muy Alto	21 -- 25

Para situar las respuestas proporcionadas por los docentes que son parte de la muestra, se ha elaborado la tabla 6, en dicha tabla se han considerado las diversas categorías para analizar con imparcialidad las dimensiones de la variable calidad de la gestión directiva en su institución.

Como en cada una de las dimensiones de la variable mencionada, el puntaje máximo a obtener en cada dimensión fue 25 y el mínimo 5, se han considerado cinco categorías definidas en intervalos siendo los siguientes : Muy Bajo (5 - 8), Bajo (9 – 12), Regular (13 – 16), Alto (17 – 20) y Muy Alto (21 – 25) y, su ubicación en cada categoría se dio de acuerdo con los puntajes emitidos por los docentes en el cuestionario propuesto.

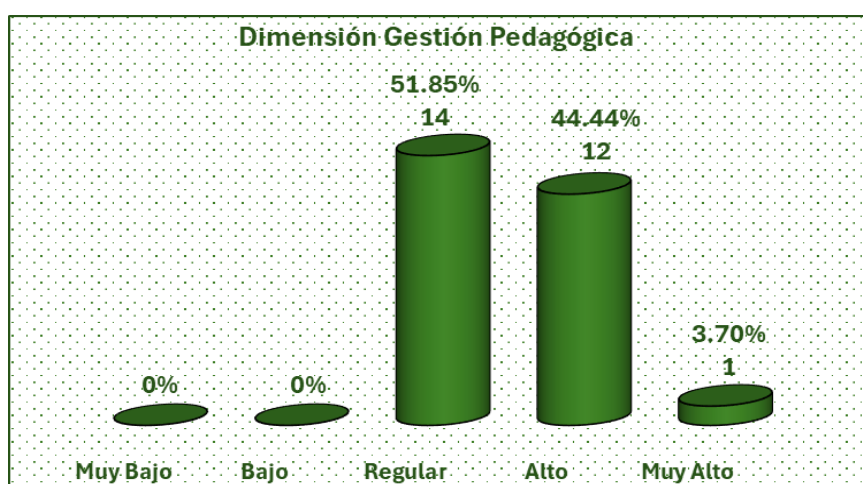
Tabla 7

Categorías de las respuestas en la Dimensión Gestión pedagógica

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Muy Bajo	0	0%
Bajo	0	0%
Regular	14	51,85%
Alto	12	44,44%
Muy Alto	1	3,70%
TOTAL	27	100%

Figura 2

Categorías de las respuestas en la Dimensión Gestión pedagógica



La tabla 7 y Figura 2 presentan las respuestas proporcionadas por los docentes, organizadas en categorías que evidencian la dimensión “Gestión pedagógica” en la institución donde trabajan. Se aprecia que ninguna de las respuestas estima que esta dimensión se encuentre en las categorías Muy Bajo y Bajo. Sin embargo, se aprecia que el 51,85% (14 docentes) sitúan sus respuestas en la categoría Regular. Así mismo, el 44,44% (12 docentes) considera que la dimensión se encuentra en la categoría Alto, en tanto el 3,70% (1 docente) considera como Muy Alto la gestión pedagógica.

Los resultados obtenidos demuestran que la gestión pedagógica como elemento de la gestión directiva dentro de la institución elegida para el estudio no se desarrolla adecuadamente debido a la selección de los docentes mayoritariamente en el nivel Regular. Esto indica que

la gestión pedagógica debe mejorar para garantizar el binomio enseñanza aprendizaje en el centro educativo.

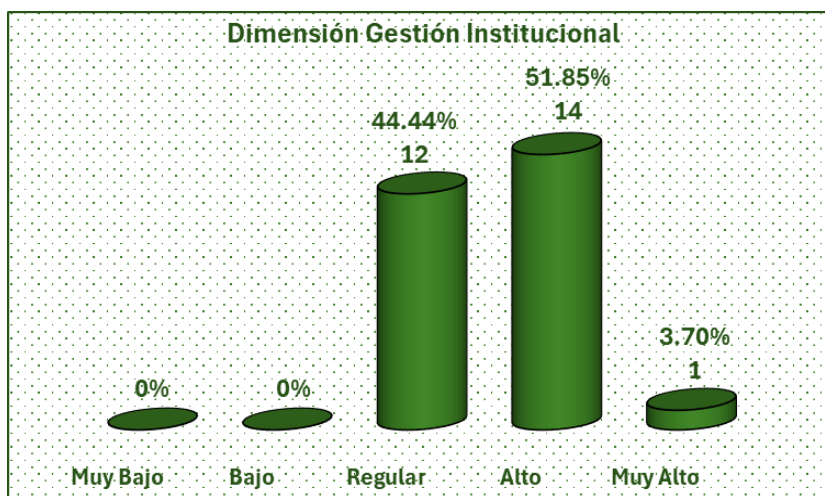
Tabla 8

Categorías de respuestas en la Dimensión Gestión institucional

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Muy bajo	0	0%
Bajo	0	0%
Regular	12	44,44%
Alto	14	51,85%
Muy alto	1	3,70%
TOTAL	27	100%

Figura 3

Categorías de respuestas en la Dimensión Gestión institucional



La tabla 8 y Figura 3 evidencian las respuestas emitidas por los docentes, organizadas en categorías de la dimensión “Gestión institucional” en la institución donde laboran. Se aprecia que ninguna de las respuestas sugiere que esta dimensión se encuentre en las categorías Muy Bajo y Bajo. Pero, se entiende que el 44,44% (12 docentes) posicionan sus respuestas en la categoría Regular. En tanto, el 51,85% (14 docentes) considera que la dimensión se encuentra en la categoría Alto, mientras que el 3,70% (1 docente) considera como Muy Alto a la gestión institucional.

Los resultados obtenidos interpretan que la gestión institucional de la gestión directiva dentro de la institución considerada en la investigación es casi óptima porque la selección de los docentes la ubica en mayor proporción en el nivel Alto. Esto sugiere que dicha gestión no

está orientando debidamente sus acciones al logro de los objetivos institucionales necesarios en el ámbito educativo pudiendo demostrar mayor eficacia y eficiencia en sus funciones.

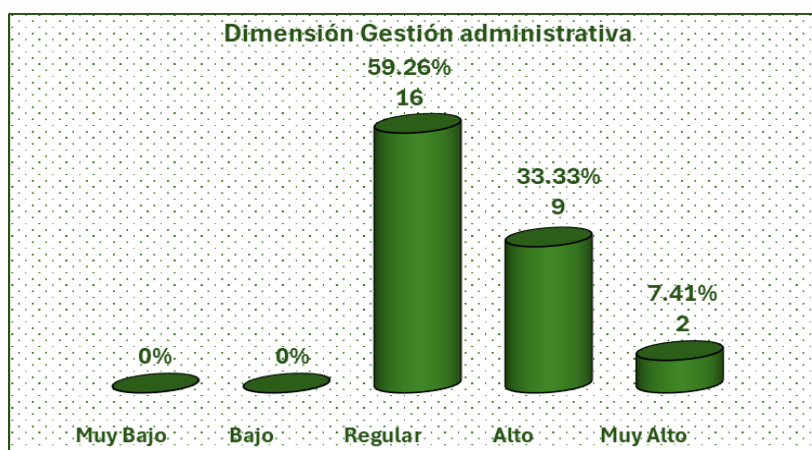
Tabla 9

Categorías de las respuestas en la Gestión administrativa

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Muy bajo	0	0%
Bajo	0	0%
Regular	16	59,26%
Alto	9	33,33%
Muy alto	2	7,41%
TOTAL	27	100%

Figura 4

Categorías de las respuestas en la Gestión administrativa



La tabla 9 y Figura 4 contienen las respuestas proporcionadas por los docentes, en función de las categorías relacionadas con la dimensión “Gestión administrativa” llevada a cabo en la institución donde laboran. Se nota que ninguna de las respuestas indica que esta dimensión se encuentre en las categorías Muy Bajo y Bajo. Sin embargo 16 docentes (56,26%) ubican esta dimensión en la categoría Regular, en tanto 9 docentes (33,33%) la sitúan en la categoría Alto, mientras que 2 docentes (7,41%) considera a la gestión administrativa en el nivel Muy Alto.

Con esta información se puede interpretar que la gestión administrativa de la gestión directiva dentro de la institución considerada en la investigación no se desarrolla adecuadamente ya que en mayor proporción los docentes del estudio la han considerado

como regular . Esto quiere decir que la función administrativa no resulta eficiente en el proceso educativo para priorizar las necesidades de los beneficiarios del servicio.

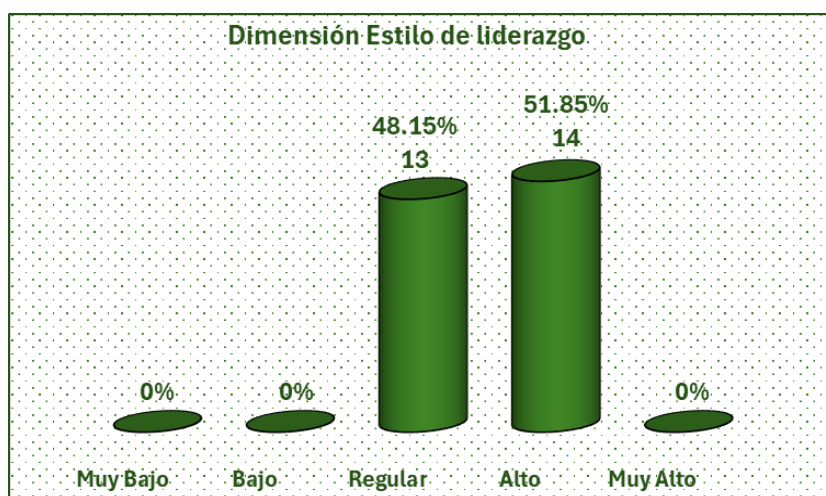
Tabla 10

Categorías de respuestas en la Dimensión Estilo de liderazgo

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Muy bajo	0	0%
Bajo	0	0%
Regular	13	48,15%
Alto	14	51,85%
Muy alto	0	0%
TOTAL	63	100%

Figura 5

Categorías de respuestas en la Dimensión Estilo de liderazgo



La tabla 10 y Figura 5 expresan las categorías en las que se han situado las respuestas dadas por los docentes en lo que respecta a la dimensión “Estilo de liderazgo” que se ejecuta en su institución. En las categorías Muy Bajo y Bajo se aprecia que no hay docente que haya respondido en ellas. Sin embargo, 13 docentes (48,15%) consideran que esta dimensión se encuentra en la categoría Regular, mientras que 14 docentes (51,85%) sitúan a esta dimensión en la categoría Alto.

Estos resultados permiten interpretar que la dimensión Estilo de liderazgo de la gestión directiva en la institución donde se efectuó esta investigación es mediadamente alta ya que los docentes han considerado las opciones regular y alto. Esto quiere decir que el estilo de

liderazgo impartido debe orientarse a una óptima democrática para optimizar los resultados en beneficio de la comunidad educativa.

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)

EVALUACIÓN DEL NIVEL DE COMPROMISO INSTITUCIONAL						
ÍTEMS SEGÚN DIMENSIONES		Escala				
		1	2	3	4	5
I: Identificación con la institución						
1	Estoy comprometido en buscar el logro de los propósitos institucionales			X		
2	Siento como si fueran más las dificultades por las que atraviesa la institución			X		
3	Siento un fuerte grado de pertenencia hacia la institución educativa				X	
4	Emocionalmente me siento unido a la institución educativa				X	
5	El logro de los propósitos institucionales es de mucha significancia para mí			X		
SUB TOTAL 1				9	8	
TOTAL 1		17				
II: Compromiso de afiliación o membresía institucional						
6	Me resultaría muy difícil dejar de trabajar en esta institución educativa		X			
7	Permanecer trabajando en la institución educativa, es un tema de necesidad como de deseo mío				X	
8	Una parte de mi vida se afectaría si decidiera abandonar la institución educativa en estos momentos				X	
9	Aun cuando tuviera otras opciones de trabajo, no pensaría en salir de esta institución educativa				X	
10	Me sería muy difícil renunciar o dejar ahora la institución educativa			X		
SUB TOTAL 2						
TOTAL 2		17				
III: Compromiso de lealtad con la institución						
11	Siempre que hay oportunidad no dudo en recomendar los servicios que brinda mi institución				X	
12	Si fuera necesario estoy dispuesto a probar la calidad del servicio que brinda esta institución				X	
13	Me siento más comprometido con mi institución cuando surgen problemas o dificultades en ella				X	
14	Estoy dispuesto a escuchar las opiniones positivas o negativas que induzcan a mejor los servicios que brinda mi institución				X	
15	La institución educativa merece mi fidelidad y compromiso			X		
SUB TOTAL 3				3	16	
TOTAL 3		19				
TOTAL GENERAL (1 + 2 +3)		53				

En relación con la validación de las hipótesis sugeridas en la presente investigación, y habiéndose consignado el tipo de “diseño correlacional descriptivo”, debido a que en el planteamiento de hipótesis se pretendió comprobar la relación de las variables y sus dimensiones, es necesario determinar el “coeficiente de correlación” y el p-valor correspondiente. Para poder realizar tal validación, se analiza la variable “Compromiso institucional” para conocer el nivel de esta apreciado por los docentes.

Esta variable dependiente se organizó en tres dimensiones: Identificación con la institución, Compromiso de afiliación o membresía institucional y Compromiso de lealtad con la institución. Asignándole a cada una de estas dimensiones 5 ítems para ser evaluadas siendo la totalidad del test que evaluó esta variable de 15 ítems con una escala de valor entre 1 a 5 puntos para ser calificados. Con esta óptica, en su totalidad la variable se valoró con puntajes máximo de 75 puntos y mínimo de 15 puntos. De la misma manera, cada dimensión pudo alcanzar un puntaje máximo de 25 y un mínimo de 5 puntos.

Las alternativas consideradas fueron: Siempre o casi siempre; Muchas veces; Ni pocas, ni muchas veces ; Algunas veces; Nunca o casi nunca.

La tabla 11, muestra como ejemplo las respuestas proporcionadas por un docente ubicado como el número 1 de la muestra, sobre el cuestionario Nivel de Compromiso institucional en la institución educativa donde se ejecutó la investigación. En ella se visualizan los puntajes obtenidos por el docente por cada dimensión y el puntaje total obtenido de la suma de las tres dimensiones. Por lo tanto, este docente ha obtenido 17 puntos en la dimensión Identificación con la institución, 17 puntos en la dimensión Compromiso de afiliación o membresía institucional y 19 puntos en la dimensión Compromiso de lealtad con la institución alcanzando la sumatoria total de 53 puntos, correspondiente al valor total de la variable.

Tabla 12

Categorización para análisis de la variable Nivel de compromiso institucional

Categorías	Intervalo
Muy Bajo	15 -- 26
Bajo	27 -- 38
Regular	39 -- 50
Alto	51 -- 62
Muy Alto	63 -- 75

Para organizar las respuestas emitidas por los estudiantes de la muestra, se elaboró la tabla 12 organizada por categorías consideradas para analizar con objetividad cada una de las dimensiones de la variable nivel de compromiso institucional por parte de los docentes hacia la institución donde laboran.

El, el puntaje máximo a obtener en cada dimensión fue 75 y el mínimo 15 puntos en cada una de las dimensiones de la variable, se han definido además cinco categorías: Muy Bajo (15 -26), Bajo (27 – 38), Regular (39 – 50), Alto (51 – 62) y Muy Alto (63 – 75) y, de acuerdo con las respuestas emitidas por los docentes en cada cuestionario, han sido situados los puntajes en las categorías que les corresponde.

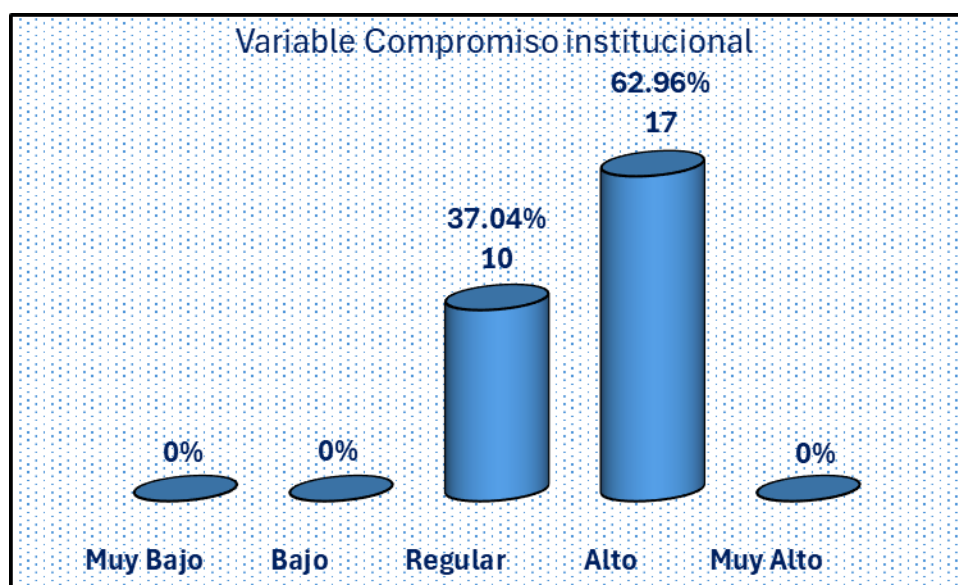
Tabla 13

Categorización de respuestas en la Variable Compromiso institucional

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Muy Bajo	0	0%
Bajo	0	0%
Regular	10	37.04%
Alto	17	62.96%
Muy Alto	0	0%
TOTAL	27	100%

Figura 6

Categorización de respuestas en la variable Compromiso institucional



La tabla 13 y Figura 6 muestran las respuestas dadas por los docentes en relación con la variable “Compromiso institucional” ubicadas por categorías sobre cuál es el nivel de compromiso ejercido por los docentes en la institución donde laboran.

Se aprecia según los resultados obtenidos que ninguna respuesta considera las categorías Muy Bajo, Bajo ni Muy Alto. No obstante, 10 docentes (37,04%) ubicaron sus respuestas en la categoría Regular, en tanto, el 62,96% (17 docentes) consideran sus respuestas en la categoría Alto.

Según los datos obtenidos se puede interpretar que mayoritariamente los docentes consideran que su compromiso institucional con la institución es favorable. De lo expresado se puede establecer que los docentes tienen un nivel óptimo de involucramiento en las acciones realizadas en su institución, pudiendo mejorar si demuestra más empatía en su función educadora.

Tabla 14

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

Categorías	Intervalo
Muy Bajo	5 -- 8
Bajo	9 -- 12
Regular	13 -- 16
Alto	17 -- 20
Muy Alto	21 -- 25

Para situar las respuestas proporcionadas por los docentes son parte del estudio, se ha elaborado la tabla 14, en ella se establecen las diversas categorías necesarias para la objetividad estadística de los datos de cada una de las dimensiones de la variable Nivel de compromiso institucional.

El puntaje máximo por obtener en cada una de las dimensiones de la variable mencionada fue 25 puntos como máximo y 5 como mínimo, se han considerado cinco categorías definidas como : Muy Bajo (5 - 8), Bajo (9 – 12), Regular (13 – 16), Alto (17 – 20) y Muy Alto (21 – 25) y, de acuerdo con los puntajes emitidos por los docentes en el cuestionario respectivo, han sido categorizadas correspondientemente.

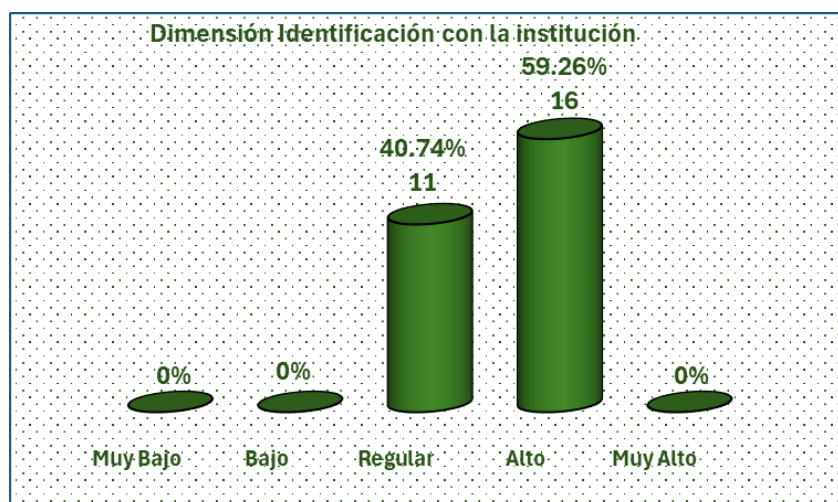
Tabla 15

Categorías de las respuestas en la dimensión Identificación con la institución

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Muy bajo	0	0%
Bajo	0	0%
Regular	11	40,74%
Alto	16	59,26%
Muy alto	0	0%
TOTAL	27	100%

Figura 7

Categorías de las respuestas en la dimensión Identificación con la institución



La tabla 15 y Figura 7 comprende la ubicación de las respuestas emitidas por los docentes por categorías referidas a la dimensión “Identificación con la institución”. Se aprecia que ningún docente (0%) responde en esta dimensión en las categorías Muy Bajo, Bajo ni Muy Alto, mientras que 11 docentes (40,74%) seleccionan sus respuestas en la categoría Regular en tanto 16 docentes (59,26%) seleccionan sus respuestas en la categoría Alto.

Con estos resultados se puede interpretar que la identificación del docente con la institución se encuentra desarrollándose de manera aceptable porque el 100% (27 docentes) con sus respuestas ubican que esta dimensión se encuentra entre las categorías Regular y Alto. Esto prevé que la identificación con su centro de labores demuestra compromiso en el desempeño de la tarea educativa y de las acciones generales en bien de la institución, pero pudiendo mejorar con el involucramiento de todos los docentes en su quehacer educativo.

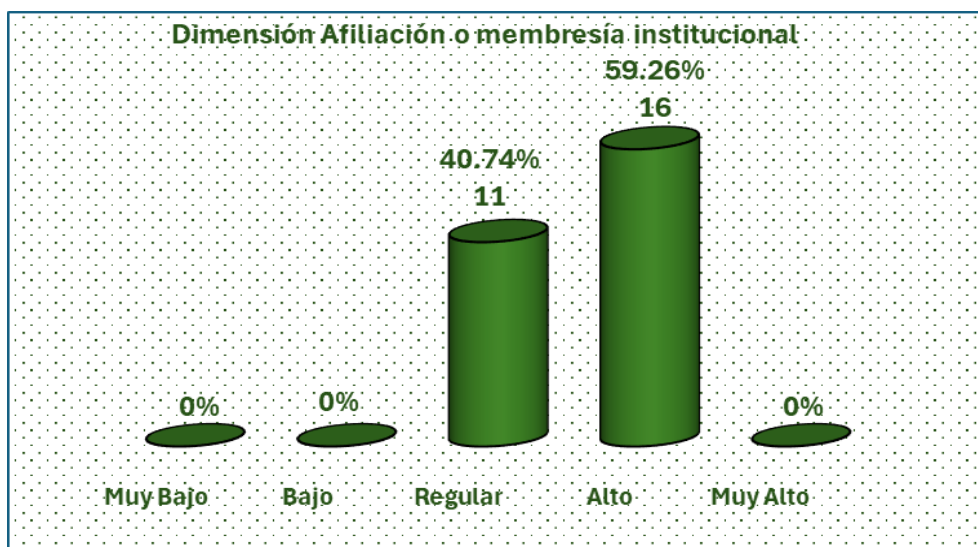
Tabla 16

Categorías de respuestas en la dimensión Afiliación o membresía institucional

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Muy bajo	0	0%
Bajo	0	0%
Regular	11	40,74%
Alto	16	59,26%
Muy alto	0	0%
TOTAL	27	100%

Figura 8

Categorías de respuestas en la dimensión Afiliación o membresía institucional



La tabla 16 y Figura 8 presenta las respuestas emitidas por los docentes sobre la dimensión “Afiliación o membresía institucional” definida por categorías. Se puede establecer que en esta dimensión ningún docente (0%) se ubica en las categorías Muy Bajo, Bajo ni Muy Alto, pero, 11 docentes (40,74%) eligen sus respuestas en la categoría Regular en tanto 16 docentes (59,26%) seleccionan sus respuestas en la categoría Alto.

Basándonos en estos resultados se puede interpretar que la Afiliación o membresía institucional del docente con su gremio es aceptable siendo el 100% (27 docentes) que en esta dimensión se encuentra entre las categorías Regular y Alto. Esto indica que los docentes en su mayoría se sienten bien laborando dentro de la institución educativa, pudiendo mejora el resultado se abocan en consolidarse dentro del mismo.

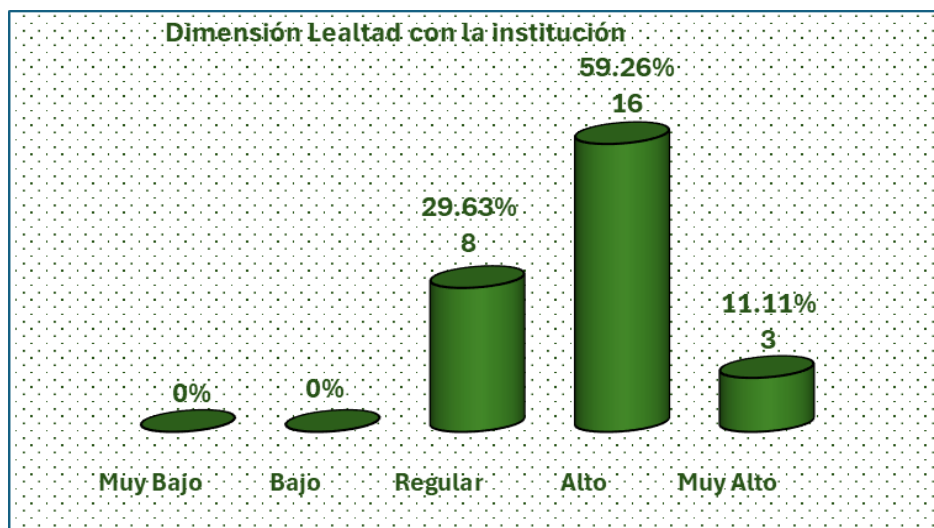
Tabla 17

Categorías de respuestas en la dimensión Lealtad con la institución

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Muy bajo	0	0%
Bajo	0	0%
Regular	8	29,63%
Alto	16	59,26%
Muy alto	3	11,11%
TOTAL	27	100%

Figura 9

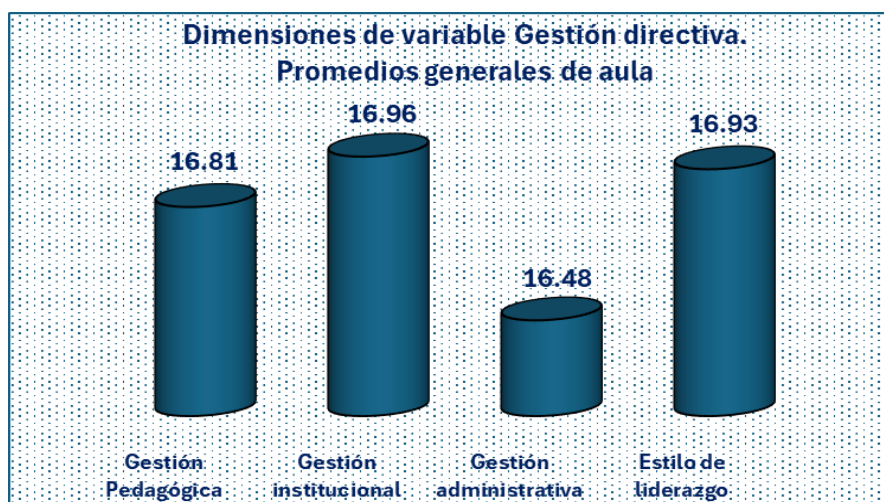
Categorías de respuestas en la dimensión Lealtad con la institución



La tabla 17 y Figura 9 presentan la categorización de las respuestas emitidas por los docentes referente a la dimensión Lealtad con la institución. De las respuestas dadas, se observa que no hay respuesta alguna que considera que esta dimensión se encuentre en las categorías Muy Bajo y Bajo. Sin embargo, 8 docentes (29,63%) consideran que esta dimensión se posiciona en la categoría Regular, 16 docentes (59,26%) consideran que esta dimensión se posiciona en la categoría Alto y 3 de ellos (11,11%) la posicionan en la categoría Muy Alto. Con dichos resultados se interpreta que la dimensión Lealtad con la institución es positiva, porque en mayor proporción existe entre los docentes un ambiente de cooperación basado en su compromiso hacia ella, pudiendo mejorar en dar a conocer este servicio en la comunidad.

Figura 10

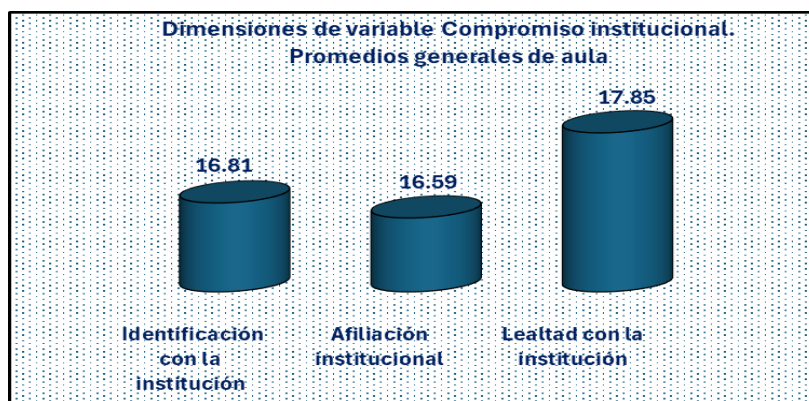
Promedios generales de aula: dimensiones de la variable calidad de la Gestión directiva



La Figura 10 muestra promedios de cada una de las dimensiones de la variable sobre la calidad de la gestión directiva. Como se estableció, el puntaje máximo que se podía alcanzar en cada dimensión fue 25 puntos y el mínimo 5. A partir de estos resultados se puede concluir las dimensiones de la variable en análisis se han desarrollado medianamente, porque las puntuaciones oscilan en este caso entre 16,48 y 16,96, deduciéndose que están por encima de la mitad del rango es decir en un nivel intermedio de desarrollo. Se entiende además que la dimensión gestión institucional es la mejor ejecutada por el director, esto quizás a que el director coordina acciones propicias para el desarrollo de la institución. Así mismo, los docentes analizan que el liderazgo del director es esencial para motivar, acompañar y orientarlos docentes en el proceso académico e institucional. Por ende, se considera, en el director debe de gestor planes estratégicos sobre los recursos de la institución propiciando mejoras en la misma. la institución educativa se debe tratar de mejorar la calidad educativa, buscando la participación de otros sectores de la sociedad, porque la educación no depende solo de docentes y estudiantes, sino de todos los actores del contexto.

Figura 11

Promedios generales de aula: dimensiones de la variable Compromiso institucional



La Figura 11 proporciona los promedios obtenidos de las dimensiones de la variable Compromiso institucional. Como se definió, el puntaje máximo que se podía alcanzar por dimensión fue 15 puntos y el mínimo 5. Considerando estos resultados se puede establecer que las dimensiones de la variable en análisis se han desarrollado medianamente, porque las puntuaciones se sitúan entre 16,48 y 17,85, deduciéndose que están por encima de la mitad del rango es decir en un nivel intermedio de desarrollo. Se aprecia también que la dimensión identificación con la institución fue la más elegida por los docentes, esto quizás a que comprenden que el compromiso y el orgullo sentido de pertenencia con su centro de labores mejora la imagen de la institución. Así mismo, los docentes entienden que pertenecer a una organización magisterial le otorga beneficios y apoyo hacia su servicio profesional.

3.2 Comprobación de hipótesis

Con la finalidad de conseguir la información adecuada respecto a las variables, como ya se dijo, se procedió a aplicar dos cuestionarios, uno para cada variable, a los docentes considerados como elemento muestral. Estas evaluaciones estuvieron conformadas por 20 y 15 ítems, respectivamente, equitativamente distribuidos en sus respectivas dimensiones: 04 para la primera variable y 03 para la segunda. Cada dimensión fue evaluada con 5 preguntas. Los ítems tuvieron 05 probables respuestas (1 a 5) de tal forma que la puntuación máxima posible de alcanzar en la primera variable fue 100 y la mínima 20. En cambio para la segunda variable porque tuvo tres dimensiones la máxima puntuación posible fue 75 y la mínima de 1, dado que en cada dimensión la máxima puntuación fue 25 y la mínima 5.

Una vez aplicado el instrumento se tabularon los datos de ambas variables considerando sus respectivas dimensiones, con el fin de validar la hipótesis general y específicas planteadas inicialmente. Para ello se recurrió a los procedimientos abajo señalados.

3.2.1 Contrastación de la hipótesis general

Esta hipótesis fue planteada así: **La relación que existe entre la Calidad de la gestión directiva con el nivel de compromiso institucional en docentes de la institución educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica, es positiva y significativa.**

Con el fin de validar esta hipótesis general se procedió a formular las hipótesis de análisis:

a. Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$

La relación que existe entre la Calidad de la gestión directiva con el nivel de compromiso institucional en docentes de la institución educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica, NO es positiva ni significativa.

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

La relación que existe entre la Calidad de la gestión directiva con el nivel de compromiso institucional en docentes de la institución educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica, es positiva y significativa.

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:

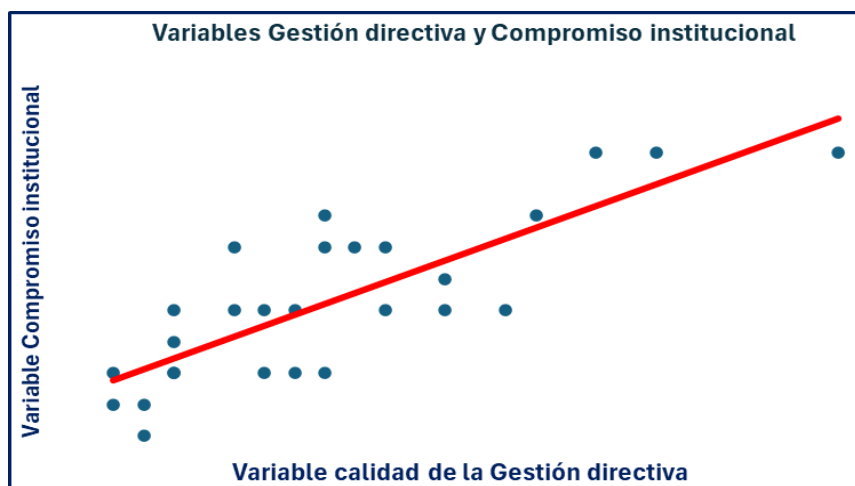
- Se elaboró el “Diagrama de dispersión de datos” para visualizar mejor los datos
- Se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson
- Se encontró el p-valor mediante la prueba t

a. Diagrama de dispersión de datos

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

Figura 12

Diagrama de dispersión de datos de ambas variables



La figura 12 nos muestra el “diagrama de dispersión de datos” correspondiente a las variables de la investigación: “Calidad de la gestión directiva” (en el eje X) y “Compromiso institucional” (en el eje Y). En esta figura se puede apreciar que la relación entre ambas variables es positiva, porque cuando los valores de la gestión directiva aumentan, también sucede lo mismo con los valores del compromiso institucional. Asimismo, se aprecia que el resultado de datos se agrupa cerca de la línea

de tendencia, indicando la existencia de una relación directa entre ambas variables. Por lo tanto, se puede confirmar que una gestión directiva adecuada le corresponde un mayor compromiso institucional de parte de los docentes.

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	
Nivel de Compromiso institucional	0.8101465	1

De acuerdo con lo establecido por la estadística inferencial, cuando la distribución de datos recolectados es normal se debe proceder a determinar el “coeficiente de correlación de Pearson” para el análisis cuantitativo de los datos.

Los datos obtenidos fueron tratados mediante el “programa estadístico SPSS versión 23”, obteniéndose como resultado que la relación entre las variables es positiva alta, ya que el coeficiente de correlación fue 0,8101465, y el Baremo empleado indica que tiene una fuerte relación entre variables. El baremo indica que en la medida en que más se aproxime a la unidad (1) la relación es más fuerte o alta, mientras más se aleje de ella, la relación es más débil incluso pudiendo salir negativa.

En este caso, el coeficiente de correlación obtenido es positivo y se ubica cerca de 1, concluyéndose que cuando la “Calidad de la gestión directiva” es adecuada, el “Compromiso institucional” es también alto. En contraposición si, la Calidad de la gestión directiva es baja, el Compromiso institucional” también será bajo. Establecido el resultado se afirma que la relación es positiva y alta, validándose la hipótesis general.

c. Obtención del p-valor

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

Tabla 19*P-valor entre Variables*

<i>Crterios de comparación</i>	<i>Variable Calidad de la gestión directiva</i>	<i>Variable nivel de Compromiso institucional</i>
Media	67.19	51.26
Varianza	35.15669516	6.43019943
Observaciones	27	27
Diferencia hipotética de medias	0	
Grados de libertad	26	
Estadístico t	19.9391	
P(T<=t) una cola	0.0000	
Valor crítico de t (una cola)	1.7056	
P(T<=t) dos colas	0.0008126	
Valor crítico de t (dos colas)	2.0555	

La estadística descriptiva expresa que cuando el p-valor obtenido es menor al margen de error, se aceptan los resultados y se consideran significativos. En este caso el p-valor es 0.0008126, por lo tanto se valida la hipótesis planteada.

4° Decisión

Una vez construida la tabla de evolución de promedios y obtenido el p-valor, se llega a la conclusión de la existencia de una influencia positiva y significativa de la variable Calidad de la gestión directiva en la variable nivel de Compromiso institucional con el compromiso institucional en docentes de la Institución Educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica.

3.2.2 Contrastación de las hipótesis específicas

Para recoger la información sobre las dimensiones de la variable, se considero los puntajes que se podían obtener siendo el máximo de 25 y el mínimo de 5, pues cada dimensión estuvo conformada por 5 ítems.

Luego de aplicar el cuestionario de evaluación los resultados se colocaron en las tablas respectivas para sus análisis correspondientes y con los resultados validar se las hipótesis específicas.

3.2.2.1 Comprobación de la hipótesis Específica 1

Esta hipótesis fue formulada como sigue: **La relación que existe entre la Calidad de la gestión directiva con el nivel de identificación con la institución en docentes de la institución educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica, es positiva y significativa.**

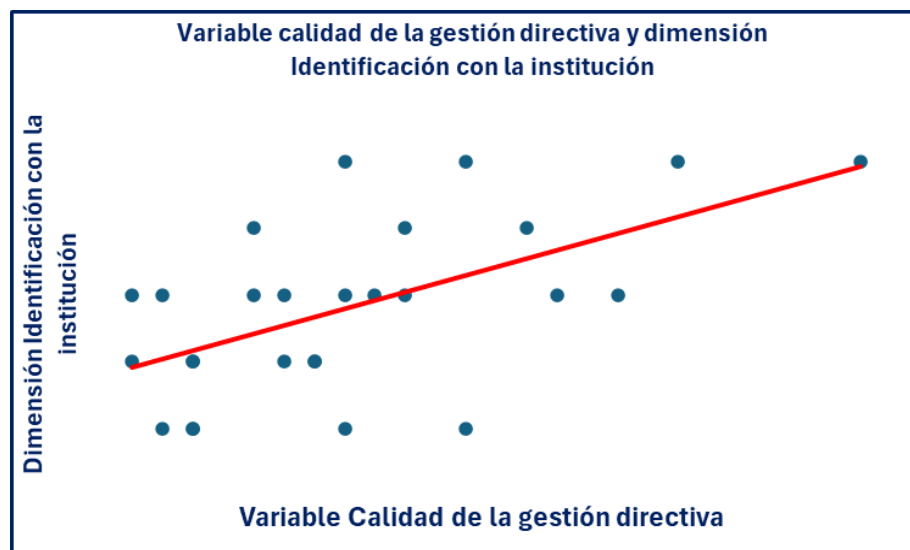
Igual que en el caso anterior, para validar esta hipótesis específica 1 se recurrió a los dos procedimientos asumidos en este trabajo.

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 identificación con la institución



La figura 13 indica el “diagrama de dispersión de datos” correspondiente a la variable Gestión directiva (en el eje X) y a la dimensión “Identificación institucional” (en el eje Y). En el diagrama se puede apreciar que la relación entre ambas es positiva porque, a razón de que se incrementan los valores de la variable gestión directiva, también se incrementan los de la dimensión identificación institucional. Asimismo, los resultados demuestran su ubicación cercana a la línea de tendencia y en esa misma trayectoria, demostrándose que la relación es positiva o directa. De allí se asume que a una adecuada gestión directiva es correspondiente a un alto nivel de identificación institucional y, viceversa, si la gestión directiva es inadecuada incidirá en una identificación institucional baja de parte de los docentes.

b. Coeficiente de correlación de Pearson

Como se dijo, el coeficiente de correlación determina la significatividad de la relación entre dos variables. Así, cuanto más se aproxime a la unidad, la relación es mucho más fuerte, pudiendo ser moderada, baja o muy baja. También puede resultar negativa la relación.

Tabla 20

Coefficiente de correlación: Calidad de la gestión directiva y Dimensión identificación con la institución

	<i>Calidad de la gestión directiva</i>	<i>Dimensión identificación con la institución</i>
Calidad de la gestión directiva	1	
Dimensión Identificación con la institución	0.5725794	1

Para validar la intensidad de la relación entre la variable calidad de la gestión directiva y la dimensión identificación con la institución, se consideró el coeficiente de correlación, el cual en este caso es 0,5725794. De acuerdo con el baremo empleado para este caso, se considera que la relación es positiva moderada, ya que este valor está cercano a la unidad. Con estos resultados, se puede validar la hipótesis específica.

c. p-valor mediante la prueba t

Tabla 21

P-valor: Calidad de la gestión directiva y Dimensión identificación con la institución

<i>Criterios de comparación</i>	<i>Calidad de la gestión directiva</i>	<i>Dim. identificación con la institución</i>
Media	67.19	16.81
Varianza	35.15669516	1.695156695
Observaciones	27	27
Diferencia hipotética de medias	0	
Grados de libertad	26	
Estadístico t	49.4527	
P(T<=t) una cola	0.0000	
Valor crítico de t (una cola)	1.7056	
P(T<=t) dos colas	0.0071810	
Valor crítico de t (dos colas)	2.0555	

De acuerdo con la estadística descriptiva que cuando el p-valor resultante es menor al margen de error, se aceptan los datos obtenidos y se consideran significativos. En este caso el p-valor es 0.0071810, de allí que se valida la hipótesis planteada.

5° Decisión

Una vez construida la tabla de evolución de promedios y obtenido el p-valor, se llega a la conclusión de la existencia de una influencia positiva de la variable Calidad de la gestión directiva y la dimensión identificación institucional en docentes de la Institución Educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica.

3.2.2.2 Comprobación de la hipótesis Específica 2

Esta hipótesis fue planteada así: **La relación que existe entre la calidad de la gestión directiva con el nivel de afiliación o membresía institucional en docentes de la institución educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica, es positiva y significativa.**

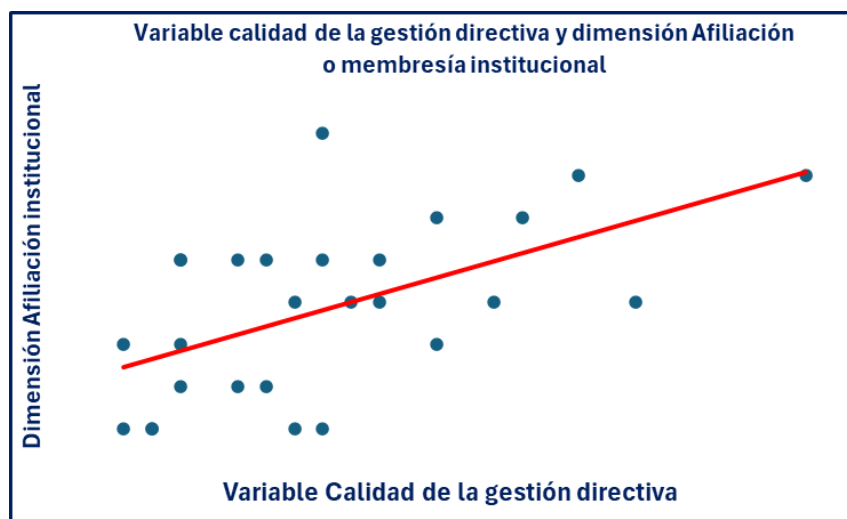
Así como se procedió en el caso anterior, para validar esta hipótesis específica 2 se recurrió a los tres procedimientos mencionados:

- 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

Dispersión de datos: variable Calidad de la gestión directiva y Dimensión nivel de afiliación o membresía institucional



La figura 14 indica el “diagrama de dispersión de datos” correspondiente a la dimensión Gestión directiva (en el eje X) y a la variable “Afiliación o membresía institucional” (en el eje Y). En ella se evidencia que la relación entre ambas es positiva porque, en la medida que se incrementan los valores de la variable gestión directiva,

también los valores de la dimensión identificación institucional se incrementan. De esta manera, la ubicación cercana a la línea de tendencia y en esa misma trayectoria, demostrándose que la relación es positiva o directa. Deduciéndose que a una adecuada gestión directiva le corresponde un alto nivel de afiliación o membresía institucional y, de la misma forma, si la gestión directiva es inadecuada repercutirá en una afiliación o membresía institucional baja de parte de los docentes.

b. Coeficiente de correlación

Tabla 22

Coeficiente de correlación de Pearson: Calidad de la gestión directiva y Dimensión Afiliación o membresía institucional

	<i>Calidad de la gestión directiva</i>	<i>Dim. Afiliación o membresía institucional</i>
Calidad de la gestión directiva	1	
Dim. Afiliación institucional	0.7548701	1

En consideración a la estadística descriptiva que cuando el p-valor resultante es menor al margen de error, se aceptan los resultados y se consideran significativos. En este caso el p-valor es 0.7548701, de allí que se valida la hipótesis planteada.

c. p-valor de medias

Tabla 23

p-valor: Calidad de la gestión directiva y Dimensión Afiliación o membresía institucional

<i>Criterios de comparación</i>	<i>Calidad de la gestión directiva</i>	<i>Dim. Afiliación o membresía institucional</i>
Media	67.19	16.59
Varianza	35.15669516	1.481481481
Observaciones	27	27
Estadístico t	44.6693	
P(T<=t) una cola	0.0000	
Valor crítico de t (una cola)	1.7056	
P(T<=t) dos colas	0.0000629	
Valor crítico de t (dos colas)	2.0555	

Basándonos en la estadística descriptiva que cuando el p-valor resultante es menor al margen de error, se aceptan los datos obtenidos y se consideran significativos. En este caso el p-valor es 0.0000629, de allí que se valida la hipótesis planteada.

6° 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 calidad de la gestión directiva y la dimensión afiliación o membresía institucional en docentes de la Institución Educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica.

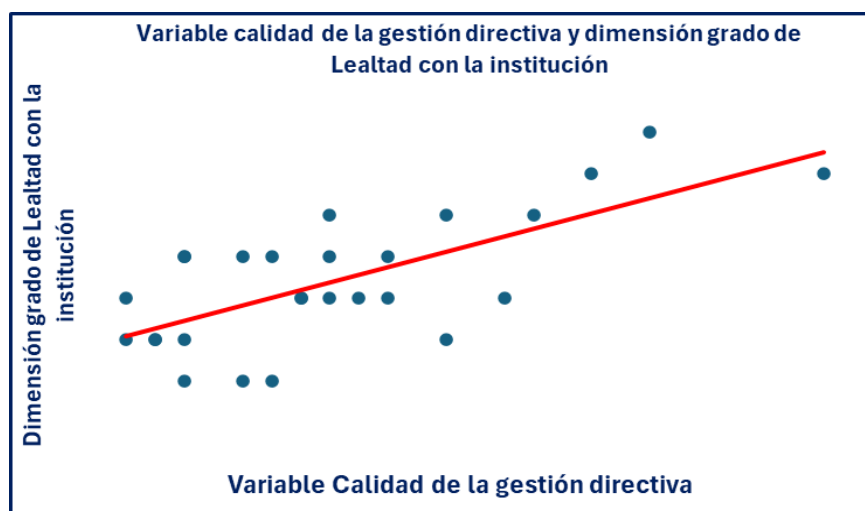
3.2.2.3 Comprobación de la hipótesis Específica 3

La relación que existe entre la Calidad de la gestión directiva con el grado de Lealtad con la institución en docentes de la institución educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica, es positiva y significativa. 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 grado de Lealtad con la institución



La figura 15 muestra el “diagrama de dispersión de datos” correspondiente a la dimensión Gestión directiva (en el eje X) y a la variable “Lealtad con la institución” (en el eje Y). Se aprecia que la relación entre ambas es positiva porque, en mientras más se incrementan los valores de la variable gestión directiva, también se incrementan los valores de la dimensión lealtad con la institución. Por ello, la posición cercana a la línea de tendencia y siguiendo esa misma trayectoria, demuestra que la relación es positiva o directa. Deduciéndose que una adecuada gestión directiva

también le corresponde un alto nivel de lealtad con la institución y, de la misma forma, si la gestión directiva es inadecuada repercutirá en un bajo nivel de lealtad institucional de parte de los docentes.

b. Coeficiente de correlación

Tabla 24

Coefficiente de correlación de Pearson: Calidad de la gestión directiva y Dimensión Grado de Lealtad con la institución

	<i>Calidad de la gestión directiva</i>	<i>Dim. Grado de Lealtad con la institución</i>
Calidad de la gestión directiva	1	
Dim. grado de Lealtad con la institución	0.8957586	1

En referencia a la estadística descriptiva que expresa que cuando el p-valor resultante es menor al margen de error, se aceptan los resultados y se consideran significativos. En este caso el p-valor es 0.8957586, por lo tanto se valida la hipótesis planteada.

c. Obtención del Prueba de p-valor para medias

Tabla 25

p-valor entre: Calidad de la gestión directiva y Dimensión Grado de Lealtad con la institución

<i>Criterios de comparación</i>	<i>Calidad de la gestión directiva</i>	<i>Dim. Grado de Lealtad con la institución</i>
Media	67.19	18.41
Varianza	35.15669516	2.481481481
Observaciones	27	27
Diferencia hipotética de medias	0	
Grados de libertad	26	
Estadístico t	51.0593	
P(T<=t) una cola	0.0000	
Valor crítico de t (una cola)	1.7056	
P(T<=t) dos colas	0.0000019	
Valor crítico de t (dos colas)	2.0555	

Decisión

Elaborada la tabla de evolución de promedios y obtenido el p-valor, se concluye que existe influencia positiva y significativa de la variable calidad de la gestión directiva y la dimensión lealtad con la institución en docentes de la Institución Educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

Para establecer la relación entre las variables del estudio “gestión directiva” y “compromiso institucional”, se tuvo que hallar el coeficiente de correlación que fue 0,8101465 mientras que el p-valor se calculó en 0.0008126. Los datos resultantes muestran que entre las dos variables estudiadas hay una positiva y alta relación. Para analizar mejor la variable Gestión directiva fue dividida en 04 dimensiones: gestión pedagógica, gestión institucional, gestión administrativa y estilo de liderazgo. La segunda variable Compromiso institucional fue dividida en tres dimensiones: identificación con la institución, compromiso de afiliación o membresía institucional y compromiso de lealtad con la institución.

Considerando las divisiones de las variables se plantearon los problemas, objetivos así como las hipótesis específicas, para poder conocer la percepción de la muestra objeto de estudio se elaboraron cuestionarios con ítems para poder evaluar las dimensiones y poder obtener resultados válidos para el caso estudiado. A fin de validar estos resultados es necesario que sean contrastados con estudios anteriores similares a esta investigación con la finalidad de otorgarle sustento teórico y metodológico.

Entre los estudios internacionales se menciona a la realizada por Miranda (2022) en su tesis titulada “Compromisos de la gestión directiva y clima laboral en una escuela de educación básica de Guayaquil - Ecuador, 2022” (p.1), propone el estudio de un ámbito importante en la educación la relación entre la gestión directiva y el clima laboral docente. Los resultados mostraron una correlación positiva entre ambas variables, en el nivel inferencial estableció una correlación directa y alta confirmada por el coeficiente 0,868 y el Valor $p= 0,000$. En este caso, existe similitud en los resultados obtenidos porque demuestra la relación directa y alta entre sus variables, deduciéndose que una gestión directiva adecuada y comprometida incidirá en la calidad del clima laboral de la institución.

Por otro lado, Reyes (2021) en su tesis titulada “Gestión directiva y trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal "Duran" Ecuador, 2020” (p.1), buscó establecer una correlación entre el trabajo colaborativo y la gestión directiva de la institución educativa en estudio. Sus resultados demostrando su confiabilidad mediante el Rho de Spearman que fue igual a 0,676 y una Sig. = $0,000 < 0.01$ valores que demuestran que la relación que alcanzó el trabajo en equipo y la gestión directiva, es directa, alta, y significativa al nivel 0.01, así mismo aprobó sus hipótesis planteadas en su trabajo de investigación. Este estudio coincide con el presentado ya que ambos concluyen en que, una gestión directiva eficiente generará un impacto en aspectos relevantes de la institución educativa, ambas investigaciones tienen también una alta relación positiva y significativa.

En ese contexto, el estudio de Vílchez (2022) titulado “La gestión directiva y su incidencia en la imagen institucional de la unidad educativa Juan Verdezoto, Babahoyo, Los Ríos, Ecuador, 2018” (p.1) se propuso como objetivo establecer incidencias de la gestión directiva en la imagen de la institución en estudio. Concluyendo que existe una correlación directa y significativa entre las variables de estudio y demostró que no existe una buena gestión directiva en la institución educativa, lo que aumenta el desinterés de la sociedad en confiar a sus menores hijos en dicha institución. De allí que, existe una similitud con el trabajo referido porque ambos estudios abordan la importancia de la gestión directiva y el rol de liderazgo asumido por el director.

También, Alvarado (2020) en su trabajo de investigación titulado “Compromisos de la gestión directiva y clima laboral en una escuela de educación básica de Guayaquil - Ecuador, 2022” (p.1), se propuso determinar la relación entre el desempeño del docente con la gestión directiva en la institución educativa elegida. Los datos analizados refieren una correlación significativa de $r=0,253$ con un nivel de significancia $p=0,025 < 0,05$ entre las variables de estudio. Llegando a la conclusión que la emocionalidad y las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con la gestión directiva, lo que permite mejorar los resultados en las labores educativas en la escuela en estudio. En ese sentido, las dos investigaciones validan la importancia de la gestión directiva como un aspecto clave para lograr el compromiso docente dentro de la institución educativa.

En el ámbito nacional se realizaron estudios comparables al presentado.

Así, Contreras (2023) en su tesis titulada “Liderazgo pedagógico y compromiso institucional en docentes de la Ugel – 15” (p.1), en la cual sus resultados obtenidos demostraron que el liderazgo pedagógico tiene una superioridad del 52.46% en un nivel alto, el 31.48% en un nivel intermedio y el 16.07% en un nivel bajo, así mismo el compromiso institucional tuvo una superioridad del 55.08% en el nivel alto, 36.07% en el nivel medio y 8.85% en el nivel bajo. Concluyó que existe una correlación alta, positiva y significativa entre ambas variables ($r = 0.805$). Significando que ambas tesis abordan el punto de que la gestión directiva o el liderazgo pedagógico incide en un mayor compromiso institucional evidenciado en la validación de las hipótesis.

En ese contexto; Pérez (2023) en su investigación “Gestión directiva hacia el profesorado y efectividad del desempeño didáctico. Análisis en la Universidad Nacional de Chimborazo” (p.1), obtuvo como resultados que la mayoría de los factores de la gestión de formación y la vida laboral están relacionados de manera positiva y significativa, asimismo existe la necesidad de mejorar y ser parte de dicha gestión. En este caso, se aprecia que los estudios consideran que la gestión directiva es aplicable para generar el compromiso institucional de los docentes además de consolidar resultados educativos.

De acuerdo con el estudio de Tafur (2023) en su tesis titulada “Gestión directiva y comunicación efectiva en docentes de dos instituciones educativas públicas, Chiclayo, Lambayeque 2022” (p.1). Obteniendo como resultados que, el 35% posee un nivel medio, el 35% un nivel bajo en la variable gestión directiva y un 46% en un nivel medio y un 37% en un nivel bajo en la variable comunicación afectiva. Concluyó su investigación demostrando que existe una relación directa y media entre las variables de estudio. Existe semejanza con el presente estudio porque se aborda la necesidad de ejercer una gestión directiva para consolidar las metas, objetivos y planes de la institución educativa a la vez que se involucra al docente en esas acciones.

En esa misma línea, Huamán (2022) en su trabajo de investigación titulado “Gestión directiva y clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022” (p.1), tuvo como objetivo establecer la relación entre ambas variables. Concluyó que existe una correlación directa y positiva entre ambas variables de estudio con una significancia del $0.000 < 0.05$ y un valor correlacional de 0.823. El estudio presentado tiene mucha similitud ya que los resultados obtenidos evidencian que la relación es directiva y significativa entre las variables estudiadas.

Así mismo, Romero (2022) en su tesis titulada “Gestión Directiva y Compromiso Docente en una Institución Educativa del Distrito de El Agustino, 2021” (p.1), se propuso como objetivo determinar una correlación entre el compromiso de los docentes y la gestión directiva en la escuela de estudio, donde obtuvo un grado de correlación de Rho de Spearman del 0,966*, con un índice de significancia bilateral de 0.031 puntos. Concluyó que existe una correlación alta y significativa entre ambas variables de estudio. En ambos estudios podemos establecer la existencia de una relación alta y significativa entre ambas variables, donde la gestión directiva cumple un factor esencial para lograr el compromiso de los docentes con la institución, de allí que se puede considerar que una gestión directiva de nivel permitirá instituciones educativas potenciales.

En los estudios a nivel local, podemos mencionar a Aguirre (2021) en su trabajo de investigación “Gestión directiva y desarrollo profesional docente en una institución educativa de Ica” (p.1), tuvo el objetivo de establecer una correlación entre el desarrollo de la profesión docente y la gestión de los directivos en la escuela de estudio. Luego del recojo de los datos relevantes, los analizó, procesó y nos dio a conocer el resultado que obtuvo donde nos demuestra que existe una correlación positiva, altamente significativa ($r_s = 0,565$) entre ambas variables de estudio. Ambos resultados destacan la relevancia de la gestión directiva en la creación de un ambiente laboral agradable y motivador que estimule la labor profesional del docente.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

1. En la presente investigación se determinó que la relación entre las variables Calidad de la gestión directiva con el nivel compromiso institucional en docentes de la Institución Educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica., es positiva alta y significativa. Se llega a esta conclusión porque el coeficiente de correlación fue de 0,8101465 y, en la medida en que más se aproxime a la unidad (1) la relación es más fuerte o alta, pero cuanto más se aleje de la unidad la relación es más débil pudiendo incluso ser negativa. La significatividad de la relación está determinada por el p-valor que en este caso es 0.0008126.
2. En relación con el objetivo específico 1, se determinó que entre la calidad de la gestión directiva con el nivel de identificación con la institución en docentes de la Institución Educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica, existe una relación positiva moderada, pues el coeficiente de correlación fue 0.5725794 y la significatividad de la relación está determinada por el p-valor que, en este caso, es 0,0071810.
3. Respecto al objetivo específico 2, se encontró que entre la calidad de la gestión directiva con el nivel de afiliación o membresía institucional en docentes de la Institución Educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica., existe una relación directa o positiva, pues el coeficiente de correlación se estableció en 0.8957586 y la significatividad de esta relación está determinada por el p-valor que le corresponde 0.0000629.
4. En referencia al objetivo específico 3 se estableció que entre la calidad de la gestión directiva con el grado de lealtad con la institución en docentes de la Institución Educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica, existe una relación directa o positiva, pues el coeficiente de correlación se sitúa en 0.7548701 y la significatividad de esta relación está determinada por el p-valor que en este caso le corresponde 0.0000019.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la dirección de la Institución Educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, dé a conocer a la plana docente el estudio realizado sobre la relación entre la calidad de la gestión directiva con el nivel de identificación institucional de los docentes. El mismo que debe motivar la puesta en práctica de acciones para lograr cambios estructurales y mejorar las condiciones académicas, laborales y profesionales.
2. Se recomienda a los directivos de la institución, ejecutar acciones para fortalecer estrategias que indiquen la pertenencia de los docentes al centro educativo, como potenciar la cohesión entre docentes, trabajos de proyección social entre otros.
3. Se recomienda que los directivos fomenten un ambiente institucional propiciando la participación activa de los docentes, permitiéndoles plena y comprometidamente con la institución, contribuyendo de esta manera a optimizar sus conocimientos, así como a la mejora de su identificación y compromiso con los valores y objetivos de la institución educativa.
4. Finalmente, se sugiere que los directivos consoliden su liderazgo a través de acciones que aseguren la lealtad de los docentes hacia la institución, mediante el reconocimiento y apoyo a su desarrollo profesional, trabajos colaborativos y colegiados donde se sientan valorados y comprometidos.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, R.W. (2021). *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, J.P. (2020). *Compromisos de la gestión directiva y clima laboral en una escuela de educación básica de Guayaquil - Ecuador, 2022*.
- 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>
- Contreras, M. (2023). *Liderazgo pedagógico y compromiso institucional en docentes de la Ugel – 15*. Tesis de maestría presentada ante la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121659/Contreras_M M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huamán, L. J. (2022). *Gestión directiva y clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022*. Tesis de maestría presentada ante la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98893/Huaman_CLJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Miranda, R. J. (2022). *Compromisos de la gestión directiva y clima laboral en una escuela de educación básica de Guayaquil - Ecuador, 2022*. Tesis de maestría presentada ante la Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94089/Miranda_NRJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Novoa, R. Y. (2022). *Compromiso pedagógico en el proceso de enseñanza de los docentes de una Institución Educativa Ventanas, Ecuador 2022*. Tesis de maestría presentada ante la Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.

- Peña, E. J. y Parra, M. C. (2021). *La gestión directiva para la resignificación del currículo*. Tesis de maestría presentada ante la Universidad de la Costa, Barranquilla, Colombia.
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5780/La%20gesti%c3%b3n%20directiva%20para%20la%20resignificaci%c3%b3n%20del%20curr%c3%adcu%20lo.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
- Reyes, P. F. (2021). *Gestión directiva y trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal "Duran" Ecuador, 2020*. Tesis de maestría presentada ante la Universidad Cesar Vallejo, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56642/Reyes_GPF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=yy
- Romero, J. (2022). *Gestión Directiva y Compromiso Docente en una Institución Educativa del Distrito de El Agustino, 2021*. Tesis de maestría presentada ante la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78000/Romero_AJ-SD.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
- Silva, S. M. (2023). *Gestión organizacional y compromiso laboral docente en instituciones educativas públicas, San Miguel, Lima, 2022*. Tesis de maestría presentada ante la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/119260/Silva_ESM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tafur, L. J. (2023). *Gestión directiva y comunicación efectiva en docentes de dos instituciones educativas públicas, Chiclayo, Lambayeque 2022*. Tesis de maestría presentada ante la Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111721/Tafur_RLJ-

SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vilchez, 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

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA GESTIÓN DIRECTIVA						
ÍTEMS SEGÚN DIMENSIONES		Escala				
		1	2	3	4	5
I: Gestión Pedagógica						
Con respecto al desempeño del personal directivo puede responder:						
1	Motiva a los maestros para alcanzar un mejor desempeño docente					
2	Toma decisiones apropiadas para el desarrollo institucional					
3	Logra que los docentes se comprometan al mejoramiento de la enseñanza en la Institución Educativa					
4	Promueve el trabajo colaborativo docente					
5	Incentiva la capacitación y la innovación del maestro para el progreso del desempeño docente					
SUB TOTAL 1						
TOTAL 1						
II: Gestión Institucional						
El personal directivo:						
6	Promueve un apropiado clima institucional en la Institución					
7	Se esfuerza por la ejecución el Proyecto Educativo Institucional (PEI)					
8	Instituye una cultura institucional orientada al éxito y logro de los propósitos					
9	Promueve el cumplimiento de los reglamentos, las normas, y orientaciones educativas					
10	Propicia y obtiene la participación del docente en actividades administrativas y académicas					
SUB TOTAL 2						

TOTAL 2						
III: Gestión Administrativa						
El personal directivo:						
11	Manifiesta eficiencia y eficacia en el desarrollo de sus funciones					
12	Dispone apropiadamente los recursos humanos para el efectivo desarrollo de la Institución Educativa					
13	Promueve la conservación de los recursos materiales de la institución para una mejor labor educativa.					
14	Posee las cualidades esenciales para desempeñarse en el cargo					
15	Logra que el personal a su cargo se sienta satisfecho con su gestión					
SUB TOTAL 3						
TOTAL 3						
IV: Estilo de liderazgo						
El personal directivo:						
16	En el desarrollo de sus funciones muestra un estilo de liderazgo democrático					
17	Ejecuta acciones de democracia en el desarrollo de su cargo					
18	Mantiene un clima institucional adecuado para el logro de los propósitos institucionales					
19	El muestra un liderazgo de manera adecuada y correcta según la situación solicitada					
20	Tiene un liderazgo que compromete al personal a trabajar mancomunadamente					
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.

EVALUACIÓN DEL NIVEL DE COMPROMISO INSTITUCIONAL						
ÍTEMS SEGÚN DIMENSIONES		Escala				
		1	2	3	4	5
I: Identificación con la institución						
1	Me siento comprometido en buscar el logro de los propósitos institucionales					
2	Siento como si fueran más las dificultades por las que atraviesa la institución					
3	Siento un fuerte grado de pertenencia hacia la institución educativa					
4	Emocionalmente me siento unido a la institución educativa.					
5	El logro de los propósitos institucionales es de mucha significancia para mí					
SUB TOTAL 1						
TOTAL 1						
II: Compromiso de afiliación o membresía institucional						
6	Me resultaría muy difícil dejar de trabajar en esta institución educativa					
7	Permanecer trabajando en la institución educativa, es un tema de necesidad como de deseo mío					
8	Una parte de mi vida se afectaría si decidiera abandonar la institución educativa en estos momentos					
9	Aun cuando tuviera otras opciones de trabajo, no pensaría en salir de la institución educativa.					
10	No sería de mi agrado renunciar o dejar ahora la institución educativa					
SUB TOTAL 2						
TOTAL 2						
III: Compromiso de lealtad con la institución						
11	Siempre que hay oportunidad no dudo en recomendar los servicios que brinda mi institución					
12	Si fuera necesario tengo la disposición de probar la calidad del servicio que brinda esta institución					
13	Suele ser más comprometido cuando surgen problemas o dificultades en la institución					
14	Estoy dispuesto a escuchar las opiniones positivas o negativas que induzcan a mejorar los servicios que brinda mi institución					
15	La institución educativa merece mi fidelidad y compromiso.					
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

RESULTADOS EN LA VARIABLE CALIDAD DE LA GESTIÓN DIRECTIVA
Y SUS DIMENSIONES

Nº de Orden	Dimensión Gestión Pedagógica	Dimensión Gestión institucional	Dimensión Gestión administrativa	Dimensión Estilo de liderazgo	Variable Calidad de la Gestión directiva
1	15	15	16	18	64
2	17	16	15	19	67
3	15	16	14	15	60
4	17	16	16	17	66
5	17	16	16	16	65
6	15	15	14	16	60
7	16	17	18	15	66
8	17	15	14	15	61
9	20	22	22	20	84
10	18	19	17	19	73
11	20	19	18	17	74
12	17	17	17	16	67
13	16	15	15	16	62
14	17	19	18	17	71
15	16	15	15	15	61
16	16	17	18	17	68
17	15	16	15	16	62
18	15	16	16	17	64
19	19	18	19	20	76
20	21	17	21	19	78
21	16	17	15	14	62
22	18	20	15	16	69
23	16	17	14	20	67
24	15	15	16	16	62
25	16	17	14	18	65
26	16	19	19	17	71
27	18	17	18	16	69

ANEXO 4

RESULTADOS EN LA VARIABLE NIVEL DE COMPROMISIO INSTITUCIONAL Y SUS DIMENSIONES

Nº de Orden	Dimensión Identif. con institución	Dimensión Afiliación institucional	Dimensión Lealtad con la institución	Variable Compromiso institucional
1	17	17	19	53
2	15	19	19	53
3	17	15	17	49
4	16	18	15	49
5	16	17	16	49
6	16	17	15	48
7	16	17	18	51
8	15	17	15	47
9	19	16	21	56
10	18	15	18	51
11	17	17	20	54
12	19	15	15	49
13	15	16	19	50
14	19	15	17	51
15	17	16	15	48
16	17	18	18	53
17	16	17	16	49
18	18	17	16	51
19	17	18	21	56
20	19	19	18	56
21	16	16	17	49
22	18	17	18	53
23	17	15	22	54
24	15	17	19	51
25	17	15	19	51
26	15	17	20	52
27	17	15	19	51

ANEXO 5

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CALIDAD DE LA GESTIÓN DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “GABINO CHACALTANA HERNÁNDEZ” DE PUEBLO NUEVO, ICA

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables y Dimensiones Variable X: Calidad de la gestión directiva Dimensiones: Gestión Pedagógica Gestión Institucional Gestión Administrativa Estilo de liderazgo Variable Y: compromiso institucional Dimensiones - Identificación con la institución - Compromiso de afiliación - Compromiso de lealtad
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	
¿Qué relación existe entre la Calidad de la gestión directiva con el nivel de compromiso institucional en docentes de la institución educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica?	Determinar la relación que existe entre la Calidad de la gestión directiva con el nivel de compromiso institucional en docentes de la institución educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica	La relación que existe entre la Calidad de la gestión directiva con el nivel de compromiso institucional en docentes de la institución educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica, es positiva y significativa.	
PE1. ¿Qué relación existe entre la Calidad de la gestión directiva con el nivel de identificación con la institución en docentes de la institución educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica?	OE1. Describir la relación que existe entre la Calidad de la gestión directiva con el nivel de identificación con la institución en docentes de la institución educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica.	HE1. La relación que existe entre la Calidad de la gestión directiva con el nivel de identificación con la institución en docentes de la institución educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica, es positiva y significativa	
PE2. ¿Qué relación existe entre la Calidad de la gestión directiva con el nivel de afiliación o membresía institucional en docentes de la institución educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica?	OE2. Explicar la relación que existe entre la Calidad de la gestión directiva con el nivel de afiliación o membresía institucional en docentes de la institución educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica.	HE2. La relación que existe entre la calidad de la gestión directiva con el nivel de afiliación o membresía institucional en docentes de la institución educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica, es positiva y significativa.	
PE3. ¿Qué relación existe entre la Calidad de la gestión directiva con el grado de Lealtad con la institución en docentes de la institución educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica?	OE3. Describir la relación que existe entre la Calidad de la gestión directiva con el grado de Lealtad con la institución en docentes de la institución educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica.	HE3. La relación que existe entre la Calidad de la gestión directiva con el grado de Lealtad con la institución en docentes de la institución educativa “Gabino Chacaltana Hernández” de Pueblo Nuevo, Ica, es positiva y significativa	