

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**



**Calidad en la gestión y el compromiso de organización del docente**

**Trabajo académico**

Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Investigación y  
Gestión Educativa

**Autor:**

**Gina Mori Cordero.**

**Tumbes – Perú**

**2022**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**



**Calidad en la gestión y el compromiso de organización del docente**

Trabajo académico aprobado en forma y estilo por:

Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva (presidente)

.....

Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo (miembro)

.....

Dr. Andy Kid Figueroa Cárdenas (miembro)

.....

**Tumbes – Perú**

**2022**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**



**Calidad en la gestión y el compromiso de organización del docente**

Los suscritos declaramos que el trabajo académico es original en su contenido  
y forma

Gina Mori Cordero (autora)

Mg. Luis Alberto Puño Rojas (Asesor)

**Tumbes – Perú**

**2022**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**  
**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO**

Tumbes, a veintinueve días del mes de octubre del año dos mil veintidós, se reunieron sincrónicamente, a través de Google meet, los integrantes del Jurado Evaluador, designado según convenio celebrado entre la Universidad Nacional de Tumbes y el Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, a los coordinadores del programa: representantes de la Universidad nacional de Tumbes, el Dr. Segundo Oswaldo Albuquerque Silva, el Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo, y un representantes del Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, el Dr. Andy Kid Figueroa Cárdenas, con el objeto de evaluar el trabajo académico de tipo monográfico denominado: *“Calidad en la gestión y el compromiso de organización del docente”*, para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Investigación y Gestión Educativa al señor(a) **MORI CORDERO, GINA**.

A las once horas, y de acuerdo a lo estipulado por el reglamento respectivo, el presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico. Luego de la exposición del trabajo, la formulación de las preguntas y la deliberación del jurado se declaró aprobado por mayoría con el calificativo de **18**.

Por tanto, **MORI CORDERO, GINA**, queda apto(a) para que el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, le expida el título de Segunda Especialidad Profesional en Investigación y Gestión Educativa.

Siendo las trece horas con treinta minutos el Presidente del Jurado dio por concluido el presente acto académico, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad los integrantes del jurado.

  
Dr. Segundo Oswaldo Albuquerque Silva  
Presidente del Jurado  
DNI N° 2572336

  
Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo  
Secretario del Jurado  
DNI N° 00230120

  
Dr. Andy Kid Figueroa Cárdenas  
Vocal del Jurado  
DNI N° 43852105

## Calidad en la gestión y el compromiso de organización del docente

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>20%</b>	<b>19%</b>	<b>1%</b>	<b>6%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>12%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola</b> Trabajo del estudiante	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.untumbes.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>renati.sunedu.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>www.acnur.org</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>www.openaccesojs.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.umch.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

  
**Mg. Luis A. Puño Rojas**  
Asesor

## **DEDICATORIA**

A Dios, mi guía inquebrantable en cada jornada.

A a mi amada familia por su apoyo constante, su aliento y amor incondicional.

A mis respetados profesores, cuyas enseñanzas han sido fundamentales para la concreción de mi formación docente.

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	vi
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO I:.....	13
ANTECEDENTES.....	13
1.1. Antecedentes Nacionales.....	13
1.2. Antecedentes Internacionales.....	14
CAPÍTULO II:.....	19
BASES TEÓRICAS.....	19
2.1. Calidad en la gestión educativa.....	19
2.2. Significado del valor en la administración instructiva.....	17
2.3. Aspectos de valor en la administración de la instrucción.....	18
2.4. Responsabilidad jerárquica.....	22
CONCLUSIONES.....	24
RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS CITADAS.....	26

## RESUMEN

El trabajo de investigación se centra en el ámbito educativo, específicamente en la gestión y el compromiso organizacional en el contexto peruano. Se analizan los cambios y reformas que han impactado la educación en el país, buscando mejorar la calidad del servicio educativo tanto en el sector público como en el privado. Se enfoca en la importancia del compromiso del personal educativo con su lugar de trabajo y la influencia de los directivos en aspectos pedagógicos y administrativos. Se destacan las necesidades de cambio estructural en el sector educativo, comparando su relativa inercia con la dinámica empresarial. Se analiza el compromiso de los empleados en organizaciones estructuradas y la importancia de fomentar dicho compromiso mediante valores corporativos y vínculos emocionales. El estudio aborda la situación laboral en Perú, señalando diferencias y desigualdades entre empleos formales e informales, evidenciando prácticas informales en algunas instituciones educativas privadas. Además, se resumen los hallazgos de diversos estudios relacionados con la calidad en la gestión educativa y el compromiso organizacional, destacando conclusiones sobre estilos de liderazgo, relación entre variables de compromiso organizacional, influencia emocional en el entorno laboral y correlaciones entre componentes del compromiso. La justificación del estudio resalta su contribución al conocimiento sobre la gestión educativa y el compromiso organizacional, su relación con teorías previas y la alineación con conceptos sobre pertenencia a la organización. El trabajo se estructura en capítulos que abarcan estudios previos, marco teórico y conclusiones y recomendaciones.

**Palabras clave.** Ámbito educativo, compromiso docente, organización.

## **ABSTRACT**

The research work focuses on the educational field, specifically on management and organizational commitment in the Peruvian context. The changes and reforms that have impacted education in the country are analyzed, seeking to improve the quality of educational service in both the public and private sectors. It focuses on the importance of the commitment of educational personnel to their workplace and the influence of managers in pedagogical and administrative aspects. The needs for structural change in the educational sector are highlighted, comparing its relative inertia with business dynamics. The commitment of employees in structured organizations and the importance of fostering this commitment through corporate values and emotional bonds are analyzed. The study addresses the labor situation in Peru, pointing out differences and inequalities between formal and informal jobs, evidencing informal practices in some private educational institutions. In addition, the findings of various studies related to quality in educational management and organizational commitment are summarized, highlighting conclusions about leadership styles, the relationship between organizational commitment variables, emotional influence in the work environment and correlations between components of commitment. The justification of the study highlights its contribution to knowledge about educational management and organizational commitment, its relationship with previous theories and the alignment with concepts about belonging to the organization. The work is structured in chapters that cover previous studies, theoretical framework and conclusions and recommendations.

**Keywords.** Educational field, teaching commitment, organization.

## **INTRODUCCIÓN**

La investigación se centra en el ámbito educativo, específicamente en la gestión, un tema que ha sido objeto de análisis en los últimos años debido a los cambios y reformas que ha experimentado la educación en el Perú. Estos cambios buscan mejorar la calidad del servicio educativo, impactando tanto en el sector público como en el privado. Por otro lado, el compromiso organizacional resulta fundamental para aquellos que trabajan en instituciones educativas, ya que este vínculo con el lugar de trabajo influye en la labor del docente. Es esencial comprender la perspectiva del personal pedagógico sobre su relación emocional con la institución y las razones que pueden influir en su decisión de permanecer o no en su centro laboral, considerando la labor de los directivos tanto en aspectos pedagógicos como administrativos, entre otros.

Este estudio se enfocó en la calidad de la gestión educativa y el compromiso organizacional del docente, abordando nueve capítulos detallados a continuación.

### **Descripción del Problema**

Durante varias décadas, ha habido una necesidad urgente de cambios estructurales en el sector empresarial en relación con el sector educativo en todos los países del mundo. Si el sector empresarial ha sido tradicionalmente activo y dinámico, adaptándose a los nuevos tiempos, entonces el sector educativo ha sido bastante conservador, reacio a realizar cambios significativos. En la era anterior a la globalización, muchos países latinoamericanos se centraron en la prestación de servicios mientras ignoraban o descuidaban la configuración del sistema mismo. Por lo tanto, a pesar de la cultura burocrática en las escuelas, el trabajo de la educación continua, ignorando el dinamismo necesario para la próxima era. El compromiso de los empleados en las organizaciones estructuradas en el trabajo se ha convertido recientemente en un indicador de gran interés para quienes gestionan estas organizaciones.

La tendencia actual es impulsar el compromiso en la organización fomentando la implementación de los valores de la empresa, la adaptación de los empleados a las estrategias de la empresa y fortaleciendo los vínculos emocionales entre los empleados. En la situación laboral en el Perú existen muchas diferencias y desigualdades entre el empleo formal e informal. El informe de investigación del INEI (2018) afirma que la tasa oficial de empleo alcanzó el 34,3% a finales de 2018, citando como razones la rigidez de la fuerza laboral y el crecimiento económico insuficiente. A pesar de los esfuerzos del Ministerio de Trabajo a través de organizaciones especializadas como Sunafil, el sector educativo privado de Perú no ha sido inmune a estas medidas, y en su informe de 2016 se afirma que muchas escuelas privadas siguen prácticas informales como no pagar a los maestros. o crear contratos que sean desventajosos para los docentes, que los docentes se ven obligados a aceptar en algunos casos por necesidad.

En Perú se realizó un estudio sobre las variables de calidad del liderazgo educativo y su relación con el liderazgo, cuyo detalle es el siguiente: Cortez, Holguín y García (2018) concluyeron que un estilo de liderazgo transaccional es el más adecuado para el liderazgo. Calidad de la gestión educativa; Díaz (2016) concluyó en su estudio que el nivel de calidad del liderazgo educativo. En cuanto a las variables de compromiso organizacional, Soria (2019) concluyó que lo más importante es que existe una relación moderadamente positiva entre las variables de compromiso organizacional y motivación laboral; Chirinos y Vela (2017) confirmaron que existe un alto grado de conexión emocional y por un lado una conexión normativa y continuidad media.

Espinoza (2016) afirmó que el estado emocional creado por los asociados del departamento de planificación de archivos de la empresa se ve influenciado significativamente por esta dimensión y se convierte en un motor para el desarrollo de sus actividades diarias; Finalmente, Villafranca (2010) encontró que el clima institucional está relacionado con el sentido de compromiso. Existe una correlación positiva pero débil entre los componentes.

### **Objetivo general.**

- Analizar aspectos importantes de la calidad en la gestión educativa y el compromiso organizacional en docentes.

### **Objetivos Específicos.**

1. Describir estudios relacionados a la calidad en la gestión educativa y el compromiso organizacional docente.
2. Conocer bases teóricas sobre la calidad educativa y el compromiso docente

### **Justificación**

Este estudio ha sido significativo al aportar nuevos conocimientos sobre la evolución de la calidad en la gestión educativa y el compromiso organizacional. Ha permitido comprender mejor la conexión entre sus diferentes dimensiones y ha generado un espacio para contrastar y debatir estos hallazgos con resultados de investigaciones similares. Además, la confirmación de las propuestas de Alvarado (2006) y Gómez y Macedo (2010), entre otros, ha respaldado las predicciones basadas en teorías previas relacionadas con el primer concepto. Por otro lado, se ha alineado con las ideas planteadas por Fullan (2012) y Colquitty y Rodell (2007) respecto al sentimiento de pertenencia a una organización, que está estrechamente vinculado con la segunda variable analizada.

En el capítulo I, se dan a conocer estudios relacionados al tema planteado, se brinda estudios internacionales y luego estudios nacionales.

En el capítulo II, se desarrolló el marco teórico, donde se brindan las bases teóricas y la definición de términos básicos.

Por último, se han presentado las conclusiones y recomendaciones y bibliografía.

# **CAPÍTULO I**

## **ANTECEDENTES**

En los últimos años se han realizado diversos estudios en el Perú y el extranjero sobre la calidad del liderazgo educativo y el compromiso organizacional. Quienes participaron en el marco de investigación de este estudio se enumeran aquí.

### **1.1. ANTECEDENTES NACIONALES**

La información ha sido exhaustivamente recopilada de diversas fuentes, incluyendo bases de datos de renombre como Dialnet, Scielo Perú y Redalyc. Además, se ha realizado una revisión minuciosa de los repositorios de prestigiosas instituciones académicas como la Universidad Champagnat, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Pontificia Universidad Católica del Perú y Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Este proceso de búsqueda abarca un extenso período, desde el año 2000 hasta el 2021, garantizando así la incorporación de información relevante y actualizada para el desarrollo del estudio.

En el estudio de Bazán y Kong (2021), se abordó exhaustivamente la dinámica entre el Clima Organizacional y el Compromiso Organizacional en docentes pertenecientes a una institución educativa privada. El propósito principal consistió en analizar detalladamente la conexión entre ambas variables en el contexto docente. Para llevar a cabo esta investigación, se optó por un diseño no experimental, transeccional y correlacional no causal, lo que permitió un análisis detallado de las relaciones entre estas variables sin manipular deliberadamente ninguna de ellas. La muestra comprendió un total de 134 docentes, quienes participaron en la investigación completando la Escala del Clima Organizacional y el Cuestionario de Compromiso Organizacional. Los resultados obtenidos reflejaron una

relación directa y significativa entre el clima organizacional y el compromiso de los docentes con la institución ( $r = 0.166$ ), validando de manera efectiva la hipótesis planteada en el estudio. Estos hallazgos no solo respaldan la conexión entre estas variables, sino que también proporcionan una comprensión más profunda de su influencia mutua en el ámbito educativo.

El estudio llevado a cabo por Cortijo (2020) se enfocó en analizar detalladamente la dinámica entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la institución educativa privada Benjamín Carson de Florencia de Mora, ubicada en Trujillo. Su objetivo general fue determinar y analizar la relación existente entre estas variables dentro de dicho contexto educativo. Esta investigación se enmarcó dentro de un enfoque descriptivo correlacional con un diseño transversal. La muestra comprendió un total de 14 docentes, quienes participaron activamente en el estudio. Para la recopilación de datos, se emplearon dos instrumentos principales: un cuestionario de encuesta enfocado en la evaluación de la Gestión Educativa y otro cuestionario de encuesta destinado a medir el Desempeño Docente. Los resultados obtenidos revelaron que, según la percepción de los docentes participantes, la Gestión Educativa se sitúa en un nivel eficiente, promediando 29 puntos en el puntaje general. De manera similar, el Desempeño Docente fue evaluado en un nivel eficiente, con un promedio general de 30 puntos. La hipótesis planteada por el autor fue confirmada con un valor de cotización ( $R = 0.917$ ) interpretado según el coeficiente de Pearson como una relación positiva muy alta entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente. Estos resultados, además de respaldar la hipótesis inicial, ofrecen una valiosa visión sobre la interrelación directa y significativa entre la gestión educativa implementada en la institución y el rendimiento de los docentes en su trabajo pedagógico.

## **1.2. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

En un estudio realizado a cabo en 2018, el investigador se propuso determinar el nivel de compromiso organizacional de los docentes con el progreso escolar. El diseño del estudio se fundó en un enfoque cuantitativo, utilizando la escala de compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas desarrolladas por Celep (1998). La muestra incluyó a

461 profesores de educación secundaria en Elazığ, Turquía. Los resultados obtenidos revelan una relación significativa y moderada entre diversos factores como la edad de los profesores, su antigüedad en el ámbito educativo, el área específica en la que se desempeñan y su estado civil. Destacó que los profesores con más de 16 años de experiencia en la institución demostraron un mayor compromiso organizacional. Este fenómeno se atribuye al aumento de la antigüedad y experiencia de estos profesionales en relación con su edad. Este estudio aportó evidencia concluyente de que los profesores manifiestan un compromiso sólido hacia su profesión. Asimismo, resaltó que aquellos con una trayectoria de más de 16 años en la institución educativa mostraron un compromiso organizacional más marcado, sugiriendo que la experiencia y permanencia en el entorno laboral se correlacionan con un mayor compromiso y dedicación hacia las metas institucionales.

En el año 2019, se llevó a cabo una investigación con el propósito de examinar el compromiso organizacional de los docentes que trabajan en escuelas con diferentes niveles de desempeño, tanto excelentes como de bajo rendimiento, ubicadas en zonas urbanas y suburbanas en Banjarmasin, Indonesia. La muestra para este estudio estuvo compuesta por un total de 247 docentes de escuelas primarias. El diseño de investigación adoptado fue de naturaleza cuantitativa, utilizando como instrumento el cuestionario de compromiso organizacional desarrollado por Meyer y Allen (1990). Los resultados obtenidos revelaron un nivel generalmente alto de compromiso organizacional entre los docentes participantes. Sin embargo, se observará una diferencia significativa en el compromiso entre los profesores de escuelas con excelentes niveles de desempeño y aquellos que laboraban en escuelas de bajo rendimiento, tanto en zonas urbanas como suburbanas. Este hallazgo sugiere que el desempeño de la escuela influye en el nivel de compromiso organizacional de los docentes. En particular, se destacó que los docentes mostraron un elevado compromiso en la dimensión de continuidad. Este compromiso se relacionó con motivaciones económicas, ya que los profesores se sintieron incentivados a continuar trabajando en la institución por cuestiones financieras. Esta relación entre el compromiso y las circunstancias económicas subraya la importancia de considerar diversos factores, incluyendo aspectos económicos, al analizar y comprender el compromiso laboral de los docentes en diferentes entornos educativos.

En Bolivia, Crespo (2016) realizó un estudio detallado sobre el Clima Organizacional y el Compromiso Organizacional en una empresa fabricante ubicada en San Luis Potosí. El objetivo general de esta investigación fue analizar y establecer la relación existente entre estas variables en dicho entorno laboral. Para lograr este propósito, se adoptó un enfoque cuantitativo no experimental. La muestra estuvo compuesta por un total de 80 participantes, cuyas edades oscilaban entre los 21 y 53 años. Para la recolección de datos, se empleó un cuestionario especialmente diseñado para medir y evaluar la relación entre las variables clave: características personales, clima organizacional y compromiso organizacional. Los resultados obtenidos revelaron que el compromiso afectivo se situaba como el más elevado entre los participantes. Además, se identificó una compensación positiva moderadamente fuerte entre el Clima Organizacional y el Compromiso Organizacional en este contexto particular. Dentro de los tipos de compromiso, se destacó que el compromiso afectivo mostraba la mayor fuerza, mientras que el compromiso normativo se presentaba con una intensidad menor. Estos hallazgos no solo resaltan la importancia del compromiso afectivo en esta empresa fabricante, sino que también subrayan la influencia significativa del clima organizacional en el nivel de compromiso de los empleados. Este estudio proporciona una visión más clara sobre la interrelación entre estos aspectos fundamentales en el ámbito laboral, brindando información valiosa para comprender y mejorar el ambiente y la productividad laboral en entornos similares.

En un estudio realizado por Chunga (2017), el objetivo principal fue determinar la conexión existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes que trabajan en instituciones educativas ubicadas en el Rímac. El enfoque metodológico empleado fue de carácter cuantitativo, utilizando como instrumentos de medición la Escala de Satisfacción Laboral desarrollada por Palma (1999) y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991). Este estudio se llevó a cabo con la participación de una muestra conformada por 110 docentes. Los resultados obtenidos destacaron una relación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes evaluados. Se pudo inferir que cuando los profesores se sienten satisfechos con su trabajo, tienden a mostrar un mayor compromiso hacia la organización en la que trabajan. Se enfatizó que la dimensión de compromiso afectivo está estrechamente vinculada con las

condiciones internas del docente, lo que implica que a medida que el profesor desarrolla vínculos emocionales en su entorno laboral, estos lazos afectivos influyen en su decisión de permanecer o no en la organización. Este hallazgo resalta la importancia de considerar la satisfacción laboral como un factor determinante en la generación de un compromiso sólido y duradero por parte de los docentes hacia la institución educativa en la que trabajan. Además, subraya la relevancia de desarrollar estrategias que promuevan un entorno laboral satisfactorio para fomentar un compromiso más profundo y significativo por parte del personal docente.

En su estudio realizado a cabo en 2018, Ortiz se propuso identificar la relación existente entre el compromiso organizacional y el desempeño docente, evaluado a través de la percepción de profesores que laboran en instituciones educativas ubicadas públicas en Ate Vitarte. La naturaleza de la investigación se enmarca en un enfoque descriptivo. Para la recopilación de datos, se emplearon como instrumentos de medición la escala de compromiso organizacional diseñada por Montoya (2014) y la escala de evaluación del desempeño docente creada por Aliaga, Pecho y Ponce (2000), las cuales fueron aplicadas a una muestra compuesta por 123 docentes. Los resultados obtenidos revelaron que los docentes evaluaron tanto su compromiso organizacional como su desempeño en un nivel considerado regular. En consecuencia, se pudo establecer que existe una compensación directa moderada entre el compromiso organizacional percibido por los profesores y su desempeño docente. Este hallazgo sugiere que a medida que el compromiso hacia la institución educativa se fortalece, el rendimiento de los profesores tiende a reflejar un nivel más consistente y satisfactorio. Este estudio subraya la importancia de considerar el compromiso organizacional como un factor influyente en el desempeño docente, destacando la necesidad de promover estrategias que fomenten un mayor compromiso por parte de los profesores, lo que a su vez puede contribuir positivamente a mejorar su rendimiento y su impacto en el contexto educativo.

En una investigación realizada a cabo en México por Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015), se exploró el tema del Entusiasmo por el Trabajo, específicamente en profesionales del ámbito educativo en Lima, Perú. El objetivo principal fue investigar la

validez factorial de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en sus versiones de 15 y 9 ítems, empleando una muestra conformada por 145 profesores de la ciudad de Lima, Perú. Para alcanzar este propósito, se utilizarán tanto análisis exploratorios como análisis factoriales confirmatorios. Los resultados obtenidos en este estudio revelaron que la UWES presenta propiedades psicométricas adecuadas, manteniendo su estructura tridimensional. Específicamente, se verificará que la versión de 9 ítems muestre los mejores índices de ajuste en el contexto de los profesionales de la docencia en Lima, Perú. Estos hallazgos sugieren una validez y utilidad significativas de la escala de 9 ítems para medir el Entusiasmo por el Trabajo en este grupo específico de profesionales. Sin embargo, se reconoce la necesidad de futuros estudios para confirmar y reforzar estos hallazgos. Estos estudios adicionales podrían brindar una mayor profundidad y comprensión sobre la medida del entusiasmo laboral en el contexto educativo, lo que contribuiría a un mejor entendimiento de la motivación y el compromiso de los profesionales de la docencia en entornos similares.

## **CAPÍTULO II**

### **BASES TEÓRICAS**

#### **2.1. CALIDAD EN LA GESTIÓN EDUCATIVA**

##### **ADMINISTRACIÓN INSTRUCTIVA**

Según Alvarado (2006), los ejecutivos son una amalgama de diversas disciplinas que se emplean para mejorar el rendimiento de una organización, con el propósito de establecer prácticas efectivas y asegurar su éxito continuo. Estos profesionales integran conocimientos y habilidades provenientes de distintos ámbitos para gestionar y dirigir de manera óptima los recursos de una empresa, promoviendo su crecimiento sostenido y su competitividad en el mercado.

Para Gómez y Macedo (2010), la gestión educativa puede adoptar diferentes enfoques. Por ejemplo, algunos supervisores conciben la junta directiva como una gestión centrada en los recursos humanos, enfocándose en el desarrollo, el impulso y la creación de un entorno laboral propicio para los educadores, procurando que estos se sientan comprometidos con la organización a la que pertenecen. Por otro lado, existen directores que consideran la gestión educativa como una administración orientada hacia los activos financieros, otorgando primacía a la gestión de los recursos monetarios, relegando la dimensión anteriormente mencionada.

##### **PROCESOS DE GESTIÓN INSTRUCTIVA**

1. **Organización:** La integración de aspectos como proyectos, objetivos, análisis, metas y demás, sin duda, constituye una pieza fundamental para establecer un rumbo claro y lograr que los planes se desarrollen de manera efectiva. Esta estrategia es esencial para llevar a cabo acciones de manera precisa y segura,

garantizando una ejecución confiable de los proyectos y emprendimientos, manteniendo una visión clara y coherente en cada etapa del proceso.

2. **Asociación:** Se encarga de asegurar la satisfacción de las labores, habilidades, roles, estrategias y técnicas dentro de un contexto determinado. Su función es verificar y garantizar el cumplimiento preciso de lo establecido, velando por la correcta ejecución de las tareas y la adecuada implementación de las estrategias y prácticas previamente definidas.
3. **Los ejecutivos:** Una capacidad esencial que involucra la habilidad para respaldar la gestión administrativa de la organización al tomar decisiones estratégicas y al asignar responsabilidades, garantizando la precisión y autenticidad de cada tarea realizada.
4. **La coordinación:** Es el individuo responsable de asignar roles y responsabilidades, con el propósito de promover la colaboración y el trabajo conjunto entre todos los miembros de la organización o institución.
5. **Control:** Es el individuo responsable de asegurar el cumplimiento de lo establecido, además de brindar orientación y retroalimentación constructiva para el beneficio tanto de la organización como de cada uno de sus integrantes.

## **2.2. SIGNIFICADO DEL VALOR EN LA ADMINISTRACIÓN INSTRUCTIVA**

La gestión educativa sobresaliente, según Gómez y Macedo (2010), se construye en la mentalidad activa y comprometida de los supervisores y líderes. Su enfoque apunta a impulsar y completar de manera óptima el plan de gestión para el beneficio integral de la comunidad educativa local. Una administración eficiente se traduce en beneficios tangibles para todas las partes involucradas. Reconocer que la educación es un pilar fundamental de una nación es esencial. La responsabilidad recae en ser cuidadosos en el manejo de los recursos financieros y en valorar adecuadamente a quienes lideran las instituciones, lo que fomenta un compromiso inspirador con el entorno educativo (Gómez y Macedo, p. 216).

La mesa redonda de pastores celebrada en París en 2003 reiteró enfáticamente la importancia vital de una educación de calidad, como lo recalca la Unesco. Se resalta que un cambio significativo en la sociedad y el mundo depende en gran medida de una educación de alta calidad (Unesco, 2011). Este evento enfatizó la relevancia fundamental de la educación de calidad como un pilar central para el progreso y desarrollo de las sociedades a nivel global.

El avance humano juega un papel fundamental en el ámbito educativo, ya que su objetivo es moldear individuos capacitados para fomentar procesos mentales que impulsen una dirección más previsible, significativa y resistente. Considerando la necesidad constante de evolución en la sociedad y en el mundo, se recalca la importancia crítica de una educación de calidad como nacimiento para estos cambios y transformaciones indispensables.

### **2.3. ASPECTOS DE VALOR EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA INSTRUCCIÓN**

La exploración de esta variable requiere alejarse de la noción de gestión educativa simplemente como un entorno natural basado únicamente en la comunicación y crítica de los profesionales dedicados a la educación. Por consiguiente, el sistema de competencias y conexiones centrales en la escuela debe ser considerado desde múltiples perspectivas adicionales:

- a. **Administración institucional:** La organización se enfoca en una dinámica competente que establece una secuencia de elementos, tácticas y directrices para mantener una estructura jerárquica sólida, considerando los recursos humanos y financieros, las operaciones y los materiales (Laos y Ledesma, 2013).
- b. **Administración gerencial:** De acuerdo con Del Carpio (2015), este elemento abarca las acciones y estructuras para gestionar los recursos humanos, financieros y materiales, los procedimientos específicos, el manejo del tiempo, la seguridad, la higiene, y la gestión de la información vinculada a todos los miembros de la institución educativa; todo en consonancia con las directrices y supervisión establecidas.
- c. **Administración académica:** La Unesco (2011) en Perú destaca sobre la gestión educativa: Este concepto implica la manera de afrontar el proceso de desarrollo de la educación, la ampliación del currículo, los programas centrados en la tarea

curricular (PCI), las estrategias sistémicas y pedagógicas, la evaluación del aprendizaje, así como la utilización de materiales y recursos pedagógicos.

- d. **Área local los ejecutivos:** Según el Minedu (2013), se establece un enlace adicional entre la escuela y la comunidad, enfocado en el aprendizaje y las etapas académicas. La experiencia social, su utilidad en la comunidad y la variedad de información que ofrece, se convierten en oportunidades de aprendizaje en el aula y en la escuela. Además, los educadores de la comunidad local (personas con conocimiento) se involucran en estas experiencias de desarrollo.

#### **2.4. RESPONSABILIDAD JERÁRQUICA**

Fullan (2012) argumenta que la responsabilidad va más allá de ser una ocupación; implica dedicación y tiene un fuerte valor moral. Esta responsabilidad ejercida afecta profundamente a la organización al otorgarle capacidad y generar beneficios. Por otro lado, Villafranca (2010) destaca que el profesional se identifica como parte integral de la institución, lo que motiva su participación activa y colaborativa en pos de los objetivos del establecimiento. Este compromiso lo lleva a esforzarse por ofrecer lo mejor de sí mismo.

Minaya (2014) destaca la importancia de la responsabilidad institucional, la cual implica la dependencia, compromiso y deber de los colaboradores hacia su organización. Este concepto promueve el reconocimiento mutuo, el cumplimiento de objetivos y la alineación de los individuos con los valores y metas de la institución donde se desempeñan (p.22).

Los aspectos de la responsabilidad jerárquica abordados por Meyer y Allen (1991) se estructuran en tres categorías esenciales:

- a. **Responsabilidad emocional:** Meyer y Allen (1991) postulan que, al interactuar cotidianamente con otras personas en el entorno educativo, se generan lazos emocionales que enriquecen el desarrollo personal y profesional de los individuos, marcando su evolución como seres humanos y educadores.
- b. **Responsabilidad de la progresión:** De acuerdo con Ramos (2005), esta dimensión surge cuando el profesional siente que ha trazado un camino

significativo, tanto en el ámbito personal como en el profesional. , dentro de la institución. Esta sensación lo impulsa a querer permanecer, al considerar que su trabajo es valioso y abandonarla representaría una pérdida significativa.

- c. **Regulación de la responsabilidad:** Betanzos y Paz (2007) exploran este aspecto y enfatizan cómo los educadores se sienten comprometidos a dar lo mejor de sí mismos, a cumplir con los estándares de calidad y a mantener un alto rendimiento para continuar formando parte de la institución educativa.

### **SIGNIFICADO DE LA RESPONSABILIDAD JERÁRQUICA**

Según Saucó (2014), una visión fundamental implica la capacitación del personal, especialmente en un momento donde el rápido avance de la innovación supera las expectativas de los usuarios.

### **LA RESPONSABILIDAD JERÁRQUICA EN LOS EDUCADORES**

Gonzales (1999) destaca la importancia crítica del trabajo del educador en un entorno educativo. Subraya que el entusiasmo por los diversos métodos educativos implementados es esencial, ya que en el aula coexisten estudiantes con diversas habilidades y cualidades.

Además, sugiere que, para alcanzar los objetivos planteados, es crucial abordar las cuestiones relacionadas con el trabajo del educador. Esto implica estar siempre preparado para aplicar la vocación en cualquier situación, superar posibles obstáculos en el aula y colaborar con los alumnos en sus diversos entornos.

## CONCLUSIONES

1. La calidad de los ejecutivos escolares radica en la capacidad de todas las partes del sistema educativo para operar de manera productiva y exitosa, asegurando un equilibrio óptimo entre sus componentes.
2. Lograr la grandeza implica alcanzar un nivel ideal de cohesión entre las distintas partes del sistema escolar. Esta sinergia se traduce en un enfoque educativo robusto y equilibrado, permitiendo el desarrollo integral de niños, adolescentes, jóvenes y adultos, promoviendo su plenitud como individuos y ciudadanos responsables y empoderados.
3. La capacidad orientada a respaldar el enfoque educativo y normativo, así como los procesos internos de la comunidad escolar, tiene el propósito fundamental de formar individuos completos y ciudadanos capaces de contribuir al desarrollo de un sistema educativo sólido y eficaz.

## **RECOMENDACIONES**

- Fomentar la colaboración y la comunicación entre todas las áreas del sistema educativo, promoviendo un ambiente de trabajo cooperativo y coordinado entre directivos, docentes, personal administrativo y estudiantes.
- Implementar programas integrales que fortalezcan la cohesión y la integración entre los distintos componentes del sistema escolar, priorizando un enfoque educativo equilibrado que abarque tanto aspectos académicos como el desarrollo integral de los alumnos.
- Desarrollar estrategias y políticas educativas que promuevan la formación de ciudadanos responsables y empoderados, involucrando a la comunidad escolar en la creación y ejecución de programas que estimulan la participación activa de los estudiantes en su propio aprendizaje y desarrollo personal.

## REFERENCIAS CITADAS.

- Alvarado, O. (2006). *Gestión Educativa - Enfoques y procesos*. Lima, Perú: Fondo de Desarrollo Editorial.
- Bazán, J. y Kong, L. (2021). *Clima organizacional y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa privada*. (Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat. Lima, Perú).
- Chirinos, D. y Vela, J. (2017). *Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de lima metropolitana* (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú). Recuperado de: [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2856/1/2017\\_Chirinos\\_Compromis\\_oorganizacional-en-colaboradores.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2856/1/2017_Chirinos_Compromis_oorganizacional-en-colaboradores.pdf)
- Colquitt, J. y Rodell, J. (2007). Justice, trust, and trustworthiness: a longitudinal analysis integrating three theoretical perspectives. *Academy of Management Journal*, 54(6), 1183–1206. Recuperado de: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.705.8315&rep=rep1&type=pdf>
- Cortez, R., Holguín, L. y García, E. (2018). *Estilos de liderazgo de los directores y calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de educación secundaria*. (Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat, Lima, Perú). Recuperado de: <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/529>
- Espinoza, D. (2016). *Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C*, Lima 2016 (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Lima, Perú). Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8828/Espinoza\\_ODA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8828/Espinoza_ODA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Flores, C., Fernández, M. Juárez, A. Merino, C. y Guimet, M. (2015). *Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú*. (Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres. Lima, Perú). Recuperado de: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272015000200003](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200003)
- Fullan, M. (2012). *Liderar en una cultura de cambio*. Barcelona, España: Octaedro

- Gómez, L. y Macedo, J. (2011). Hacia una mejor calidad de la gestión educativa peruana en el siglo XXI. *Investigación Educativa*. Vol. 14 N.º 26, 39-49. Julio-diciembre 2010, ISSN 1728-5852. Recuperado de: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/4179>
- Gonzales, M. (1999). Qué significa ser un profesional competente. *Revista Latinoamericana de Educación*, 22(1), 45-53. Recuperado de: <https://rieoei.org/historico/deloslectores/Maura.PDF>
- INEI. (2018). Producción y empleo informal en el Perú. Recuperado de [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1589/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1589/libro.pdf)
- Laos, L. y Ledesma, M. (2013). Importancia de la gestión educativa y el desempeño docente en el Perú. Lima, Perú: ARTIGRAF La Imprenta.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Minaya, M. (2014). El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia un compromiso organizacional en la institución educativa 5084. (Tesis de maestría, Universidad de San Marcos. Lima, Perú). Recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3989/Minaya\\_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3989/Minaya_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Portilla, R. (2017). Satisfacción y Compromiso Organizacional de los trabajadores de un Hospital de Salud Mental. (Tesis de maestría, Universidad de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú). Recuperado de: [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621718/portilla\\_br.pdf?sequence=16&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621718/portilla_br.pdf?sequence=16&isAllowed=y)
- Sauco, F. (2014). Satisfacción laboral y compromiso institucional en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la misión ecuatoriana del sur (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión. Lima, Perú). Recuperado de: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/275/Flor\\_Tesis\\_maestr% c3%ada\\_2014.p df? sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/275/Flor_Tesis_maestr%c3%ada_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Soria, M. (2019). Compromiso organizacional y motivación laboral en Docentes de tres instituciones educativas por Convenio del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, Perú. (Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat. Lima, Perú). <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/857>

Villafranca, C. (2010). Relación entre clima y compromiso institucional en docentes de las instituciones de educación inicial de la Red N° 08 de la región Callao. Lima, Perú (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú). Recuperado de: <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1336>