



Revista de Ciencias Sociales (Ve)
ISSN: 1315-9518
rcs_luz@yahoo.com
Universidad del Zulia
República Bolivariana de Venezuela

Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red educativa en Perú

Bejarano Álvarez, Patricia Mónica; Fernández-Cueva, Amado; Centurión Larrea, Ángel Johel; Lima Cucho, Lida Ivonne

Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red educativa en Perú

Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. Esp. 28, núm. 5, 2022

Universidad del Zulia, República Bolivariana de Venezuela

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28071845012>

Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red educativa en Perú

School management factors in organizational commitment in an educational network in Peru

Patricia Mónica Bejarano Álvarez
Universidad César Vallejo, Perú
pbejarano16@ucvvirtual.edu.pe

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28071845012>

Amado Fernández-Cueva
Universidad César Vallejo, Perú
fcuevaa@ucvvirtual.edu.pe

Ángel Johel Centurión Larrea
Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Perú
acenturionl@unprg.edu.pe

Lida Ivonne Lima Cucho
Universidad Católica del Perú, Perú
llima@pucp.edu.pe

Recepción: 14 Diciembre 2021

Aprobación: 02 Marzo 2022

RESUMEN:

En la educación el compromiso organizacional se muestra en la calidad de los métodos pedagógicos, además de la motivación de los docentes en su dedicación, con los objetivos educativos. La presente investigación tiene por objetivo analizar la influencia de la gestión escolar en el compromiso organizacional de los docentes de la Red 02 educativa de Puente Piedra en Perú. La investigación fue cuantitativa, no experimental, de corte transversal; la población estuvo conformada por 158 docentes de trece instituciones de la Red 02 de Puente Piedra-Perú, mediante la aplicación de dos cuestionarios tipo escala Likert, se realizó la validez de contenido por juicio de expertos y la confiabilidad mediante Alpha de Cronbach; asimismo, se realizó la contrastación de hipótesis mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov. Los resultados dan cuenta que la dimensión de riesgo predominante, es la administrativa y la dimensión predominante de protección, es la organizativa; lo cual influye en el compromiso organizacional según los docentes de la Red 02 de Puente Piedra-Perú. Se concluye que existe una diversidad de factores que influyen en la gestión escolar y la determinación de la red, su organización define el comportamiento organizacional, incidiendo positivamente los procesos de enseñanza-aprendizaje en las escuelas.

PALABRAS CLAVE: Gestión escolar, compromiso organizacional, docentes, educación, red.

ABSTRACT:

In education, organizational commitment is shown in the quality of pedagogical methods, in addition to the motivation of teachers in their dedication to educational objectives. The purpose of this research is to analyze the influence of school management on the organizational commitment of teachers in the educational network 02 of Puente Piedra in Peru. The research was quantitative, non-experimental, cross-sectional; the population consisted of 158 teachers from thirteen institutions of the Network 02 of Puente Piedra-Peru, through the application of two Likert scale questionnaires, content validity by expert judgment and reliability by Cronbach's Alpha; also, the hypotheses were tested by the Kolmogorov-Smirnov normality test. The results show that the predominant risk dimension is the administrative dimension and the predominant protection dimension is the organizational dimension, which influences organizational commitment according to the teachers of the Puente Piedra-Peru Network 02. It is concluded that there is a diversity of factors that influence school management and the determination of the network, its organization defines organizational behavior, positively influencing the teaching-learning processes in the schools.

KEYWORDS: School management, organizational commitment, teachers, education, network.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la aparición del COVID-19 ha impactado negativamente a la población, ofreciendo la oportunidad de replantearse principalmente acerca del desarrollo institucional y el rol protagónico de la escuela para confrontar la crisis (Ascorra, Cárdenas y Torres, 2021). En la pandemia, la sociedad en general se ha visto afectada y ha tenido que adaptarse a esa nueva realidad (Barros y Turpo, 2020; Martínez-Merino et al., 2022). Diversas instituciones educativas efectuaron diferentes planes de contingencia con la finalidad de capacitar a sus maestros, tomando en cuenta el contexto de cada centro educativo, acorde a las competencias en el uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), entornos virtuales de aprendizaje, metodologías activas, elaboración de recursos virtuales, políticas educativas (Acevedo-Duque et al., 2020; Briceño et al., 2020; Morán et al., 2021), así como motivación laboral, esta última debido a que incrementará el compromiso hacia el cumplimiento de objetivos institucionales (Lara et al., 2022).

Las instituciones educativas, frente a este panorama, requieren de una reestructuración basada en estrategias de desarrollo organizacional que facilite la implantación de modelos de gestión cooperativa, conseguir procesos de innovación y así obtener la capacidad de autoevaluación, abriendo la posibilidad del cambio cultural (Marambio, 2018), dirigiéndose directamente a una evolución en el medio. En ese sentido, la educación debe desarrollarse con el propósito de conseguir la creación de valor integrativo, buscando crear espacios adecuados para captar, con facilidad, el aporte de ideas y conceptos del orden educativo - institucional y de esa manera colaborar con sus líderes.

Las escuelas de hoy deben gestionar los aspectos necesarios para el logro del aprendizaje, buscando de esta manera ser eficaz, representando el objetivo de una escuela de calidad que logra posicionarse en un contexto determinado. En ese sentido, a nivel educativo el compromiso organizacional se muestra en la calidad de los métodos pedagógicos, además de la motivación de los docentes en su dedicación, con los objetivos educativos.

En la actualidad, la escuela es objetivo de algunas discusiones, como la administración estudiantil que logran una mayor autonomía y legitimidad. Sin embargo, existe un vacío en las investigaciones con la vida cotidiana de la gestión, así como de los actores presentes en la comunidad escolar (Oliveira y Vasques-Menezes, 2018). Hoy hablar de gestión es un tema que en muchos países implica que se realicen cambios al respecto, pero muchas veces no se logran los resultados deseados. Es por ello, que la presente investigación tiene por objetivo analizar la influencia de la gestión escolar en el compromiso organizacional de los docentes de la Red 02 educativa de Puente Piedra en Perú.

1. GESTIÓN EDUCATIVA: APRENDIZAJE Y FORMACIÓN INTEGRAL DE ESTUDIANTES

En este proceso de gestionar una institución educativa el rol del director cobra importancia, es finalidad de la institución el logro de los aprendizajes y la formación integral de sus estudiantes; así, lograr cambios implica realizar una adecuada gestión escolar en todos los aspectos si se desea contar con ambientes adecuados. En la escuela, son la dirección y su entorno, aquellos que han de impulsar el desarrollo de la cultura organizacional, basándose en el cambio e innovación, reconociendo la forma cómo ésta se organiza, todos sus movimientos, así como su acción e interacción (Marambio, 2018).

Según Sendra y Marconi (2021), el buen diseño y ejecución de las directivas impartidas con la finalidad de cubrir las plazas de director de escuela, facilita una adecuada selección, basada en competencias y habilidades para superar los diferentes problemas que se le presentan a los estudiantes; es así que, la investigación en el tema continúa su desarrollo, identificando las diferentes variables que influyen negativamente en la gestión escolar, superando limitaciones académicas como las que se presentan en cuánto a los resultados de los métodos de clasificación en liderazgo y ambiente escolar (Pedrero-García, Moreno-Fernández y Moreno-Crespo, 2018).

Ante ello, se necesita de un sector educativo con una gestión basada en la diversidad, ética y moral. En ese sentido, Moliner, Moliner y Sanahuja (2018); y, Delgado et al. (2021), sostienen que es fundamental educar para la diversidad, la equidad e igualdad en el entorno escolar, lo cual requiere de unas estrategias de enseñanza-aprendizaje que consigne una educación para todos, es decir, inclusiva. Educar para la diversidad, enuncia enseñar para una convivencia democrática, con solidaridad, tolerancia y cooperación, dentro como fuera del aula; el fin es formar ciudadanos capaces de valorar, así como vivir con el que es diferente en personalidad, raza o religión (Mohan, Watson y Strobl, 2018).

Lograr los cambios en las instituciones educativas, precisa una reforma sobre todo en lo referente a la mejora de las condiciones necesarias para el desarrollo de los procesos pedagógicos; para el Ministerio de Educación son las capacitaciones pero, por más que se realicen inversiones en capacitar al personal, o en dotar a las instituciones de materiales, muchas veces no se toman en cuenta la realidad pluricultural y social del país; con la finalidad de mejorar esta realidad, es necesario que el presupuesto para el sector educación sea el adecuado, entre otros aspectos importantes.

Un aspecto clave para el desarrollo de un país es la educación, pero muchas veces a este sector no se le otorga el presupuesto necesario, presenta carencia de materiales adecuados a la realidad y contexto, además, de docentes capacitados en metodologías, estrategias y uso adecuado de dichos insumos; producto de ello se presenta el bajo rendimiento de los estudiantes, en muchos casos la repitencia de grado, entre otros.

Lograr los objetivos planteados como institución que busca el logro de los aprendizajes, es hacer que los docentes como actores educativos, específicamente en el proceso de enseñanza, estén comprometidos con la institución al respecto. Muchas veces la labor del docente no solo termina en un aula, sino que continua en casa, además de tener que realizar actividades que están fuera de su horario de trabajo; es ante ello que el directivo dentro de su gestión tiene que hacer que el docente se identifique, motive, se comprometa con estas actividades que serán en beneficio de los estudiantes (Hinojosa, Epiquién y Morante, 2021).

Es, por tanto, que como se dijo anteriormente, en la educación el compromiso organizacional se muestra en la calidad de los métodos pedagógicos aplicados, así como en la motivación de los docentes, en su dedicación, como también adhesión a los objetivos educativos, interés por los estudiantes, responsabilidad, cumplimiento con su rol de docente y un gran profesionalismo; convirtiéndose en un componente crítico de éxito, incidiendo positivamente en los procesos de enseñanza-aprendizaje en las escuelas e instituciones (Gallegos y López, 2019).

Se reconoce que el compromiso organizacional tiene implicaciones positivas en la práctica y optimización de las actitudes laborales. A partir de este criterio, los docentes que se encuentren plenamente identificados con la institución en la cual trabajan, tendrán mayores probabilidades de permanecer en ella, así como mostrar un mejor desempeño laboral (Guerreiro, Rocha y Almeida, 2015). Asimismo, de acuerdo con Schaufeli et al. (2002); y, Gallegos y López (2019), se refiere a un estado mental positivo que posee el individuo con respecto al cargo u ocupación que ejerce dentro de una organización, se caracteriza por la energía, entusiasmo e interés que emplea en la ejecución de tareas y actividades, traducándose en un óptimo desempeño. El compromiso organizacional, es el vínculo psicológico que hace que la persona quiera quedarse en la institución para la cual labora (Cernas-Ortiz, Mercado-Salgado y Davis, 2018).

Por lo tanto, es necesario establecer reglas y condiciones que impulsen a que el personal responsable de la administración estudiantil tenga la disponibilidad de tiempo a su favor, con el fin de optimizar su dedicación a la tarea encomendada, conformando grupos con una cantidad adecuada de miembros con formación especializada, con el fin de estructurar el plan de convivencia escolar, lo cual es de suma importancia para conseguir un cambio positivo en la educación. Esto ampliará el panorama, exponiendo la “necesidad de contar con ciertas condiciones organizativas básicas para poder alcanzar mayores y mejores indicadores de logro para la educación” (Ascorra et al., 2020, p.10) en cualquier país.

En las instituciones educativas de la red 02 de Puente Piedra en Perú, si bien es cierto las metas de atención han ido en aumento, también se considera que hay aspectos que protegen estos resultados que deben seguir

mejorando; pero existen otros, como aquellos que dan indicio de no existir una gestión escolar adecuada con la finalidad de lograr el compromiso organizacional, que merecen ser trabajados; por ello, la presente investigación da a conocer los aspectos predominantes de riesgo y protección, que influyen en el compromiso organizacional según los docentes que laboran dentro de dicha red.

Hoy se busca que las instituciones trabajen en pro de alcanzar la calidad educativa, para ello la gestión escolar que realicen en cada institución cobra fuerza; si bien es cierto que el Ministerio evalúa a las instituciones en cuanto a los compromisos de gestión, la realidad refleja que muchas de ellas experimentan problemas en varios factores o de diversa índole; así mismo, si se quiere lograr que todos los estudiantes logren los aprendizajes, es necesario que los docentes se sientan identificados con su institución, que busquen alcanzar las metas trazadas por esta, resultando fundamental su compromiso organizacional.

Dado lo anterior, la presente investigación se justifica metodológicamente puesto que busca identificar la influencia que ejercen los factores de la gestión escolar en el compromiso organizacional; por lo cual, para el recojo de la información pertinente se utilizó instrumentos de medición sometidos al proceso de validez y confiabilidad.

2. METODOLOGÍA

El presente trabajo de investigación se desarrolló según el paradigma positivista, partiendo de un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal, de nivel descriptivo – explicativo; se emplearon encuestas para cada variable, y esos datos fueron interpretados para probar hipótesis, todo ello generó conclusiones respecto a los resultados obtenidos, respondiendo al objeto de estudio. Asimismo, el método desarrollado fue el hipotético-deductivo; se parte de inferencias lógicas deductivas para arribar a conclusiones particulares a partir de las hipótesis.

El objeto de estudio son las instituciones educativas que comprenden la Red 02 de Puente Piedra-Perú, por lo tanto, la población está conformada por 158 docentes de las diferentes instituciones que son parte de la red, distribuidos de acuerdo como se puede apreciar en la Tabla 1.

TABLA 1
Población objeto de estudio

Instituciones Educativas	Cantidad de docentes
Inicial las animas	9
Kumamoto II	6
Inicial Mi celestial Jesús	2
N°5171 "Túpac Amaru II"	26
I.E. 8178	6
I.E 5182 "Señor de los Milagros"	19
I.E. 2068 2Jose Carlos Mariátegui"	15
I.E 588 "Emilia Boniffatti"	10
I.E "César Vallejo	10
I.E Madre Teresa de Calcuta	15
I.E 606	6
I.E. 8194 "Discípulos de Jesús	6
I.E Kumamoto I	28
TOTAL	158

Elaboración propia, 2022.

En ese sentido, para hallar el tamaño y selección de la muestra, se calculó la misma aplicando la fórmula para población finita; asimismo, se utilizó como técnica para la recolección de los datos, la encuesta. Para la variable gestión escolar, la encuesta consta de 38 *ítems*, en cuatro dimensiones, la primera, referida a la pedagógica curricular, que presenta dos indicadores; la dimensión participación social, que tuvo tres indicadores; en cuanto a la dimensión organizativa, consta de tres indicadores; y, por último, la dimensión administrativa, que tiene dos indicadores. Para la variable compromiso organizacional, la encuesta consta de 18 *ítems*, en tres dimensiones, la de compromiso afectivo, que consta de dos indicadores; en cuanto a la dimensión compromiso de continuidad, tuvo dos indicadores, y, por último, la dimensión compromiso normativo, que se midió con dos indicadores.

Asimismo, se realizó la validez del instrumento mediante juicio de expertos, conformado por 5 doctores; y la confiabilidad del mismo con el Alpha Cronbach, demostrando que el instrumento que mide los factores de la gestión escolar en el compromiso organizacional de los docentes, tiene una alta confiabilidad al obtenerse con valor = 0,901.

3. GESTIÓN ESCOLAR Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

En cuanto a los resultados descriptivos se empleó tablas de frecuencias y porcentajes, los cuales fueron graficados a través de barras; luego se realizó una prueba de normalidad de los datos, para lo cual se usó la prueba de *Kolmogorov Smirnov*, que permite determinar si existe una distribución normal, o decidir no usar el estadístico respectivo.

3.1. Gestión escolar

Para realizar los resultados inferenciales se emplearon los modelos de ecuaciones estructurales y al tener una distribución no normal de los datos se usó la distribución libre asintótica; para la descripción de los resultados en cuanto a la variable gestión escolar, se trabajó con los siguientes baremos, los cuales son puntajes estandarizados tanto para la variable como para cada dimensión, mismos que se muestran en la siguiente Tabla 2.

TABLA 2
Baremos del instrumento para la gestión escolar

Variable y dimensiones	Niveles y rangos			
	Gestión muy inadecuada	Gestión Inadecuada	Gestión adecuada	Gestión Muy adecuada
Gestión escolar	161 - 38	162 - 167	168 - 176	177 - 190
Dimensión pedagógica curricular	29 a -	30 - 34	35 - 37	38 a +
Dimensión participación social	29 a -	30 - 34	35 - 37	38 a +
Dimensión organizativa	36 a -	37 - 41	42 - 43	44 a +
Dimensión administrativa	48 a -	49 - 53	54 - 57	58 a +

Elaboración propia, 2022.

En el Gráfico I, se observa que el 35% de los docentes de la Red 02 – Puente Piedra en Perú, consideran que la gestión escolar se desarrolla en un nivel de gestión adecuada, lo cual indica que desde la percepción de los docentes no se está contextualizando adecuadamente las políticas que son emanadas por las autoridades;

mientras que el 18% de los mismos piensan que la gestión escolar es muy adecuada; el 28% observa una gestión inadecuada; en tanto que el 19% sostiene que es muy inadecuada.

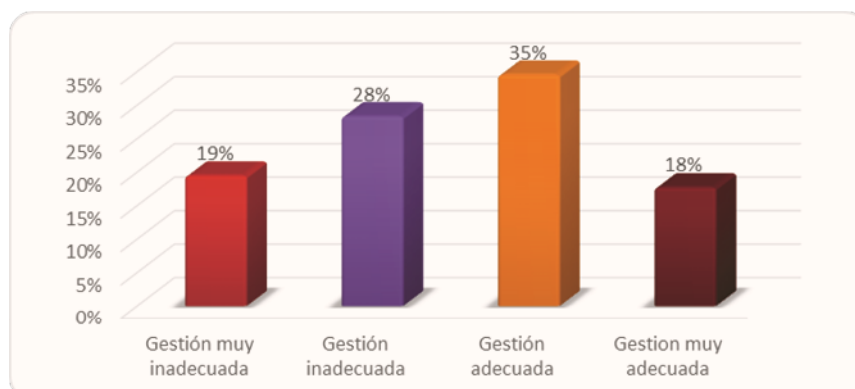


GRÁFICO I
La gestión escolar según los docentes de la Red 02 - Puente Piedra en Perú
Elaboración propia, 2022.

3.2. Compromiso organizacional

Para la descripción de los datos de la variable compromiso organizacional, se empleó los siguientes baremos que se describen en la Tabla 3, para cada una de las dimensiones que la conforman.

TABLA 4
Baremos del instrumento para el compromiso organizacional

Variable y dimensiones	Niveles y rangos			
	Muy bajo compromiso	Compromiso bajo	Alto compromiso	Muy alto compromiso
Compromiso organizacional	18 - 52	53 - 56	57 - 59	60 - 90
Dimensión compromiso afectivo	19 a -	20 - 21	22 - 24	25 a +
Dimensión compromiso de continuidad	12 a -	13 - 15	16	17 a +
Dimensión compromiso normativo	17 a -	18 - 19	20 - 21	22 a +

Elaboración propia, 2022.

Al respecto, en el Gráfico II, se puede evidenciar que el 38% de los docentes de la Red 02 – Puente Piedra en Perú, consideran que el compromiso organizacional está en un nivel bajo; mientras que el 17% de los mismos mencionan que es muy alto, y el 20% lo observa en un nivel muy bajo.

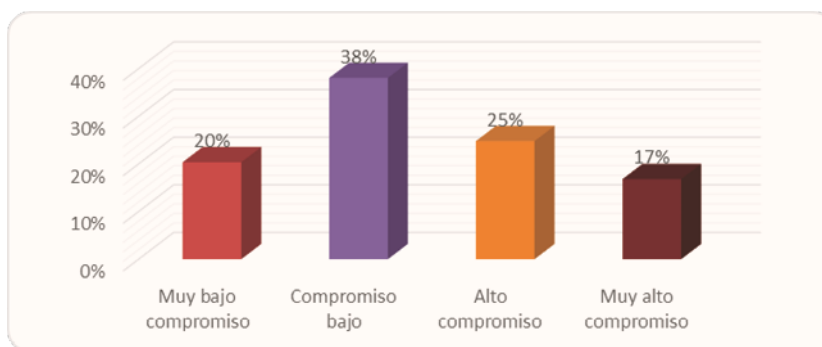


GRÁFICO II

El compromiso organizacional según los docentes de la Red 02 – Puente Piedra en Perú
Elaboración propia, 2022.

La contrastación de las hipótesis se probó mediante el modelo de ecuaciones estructurales, debido a que según la prueba de normalidad de datos cada una de las dimensiones de la primera variable, de manera particular, así como la segunda variable, no presentan normalidad en los datos, puesto que su valor “p” es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, tal como se evidencia en la Tabla 5. Asimismo, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov puesto que el tamaño de la muestra es considerado como grande (113 encuestas).

TABLA 5
Prueba de normalidad de los datos

Variable / Dimensión	Kolmogorov-Smirnov			Resultado
	Estadístico	gl	Sig.	
Gestión escolar	,077	113	,094	Normal
Pedagógica curricular	,175	113	,000	No normal
Participación social	,191	113	,000	No normal
Organizativa	,218	113	,000	No normal
Administrativa	,131	113	,000	No normal
Compromiso organizacional	,103	113	,005	No normal

Elaboración propia, 2022.

De igual manera, en la Tabla 6, se observa que la dimensión administrativa de la gestión escolar influye en el compromiso organizacional de manera negativa (riesgo), la dimensión pedagogía curricular de la gestión escolar influye de manera negativa al compromiso organizacional, mientras que la dimensión organizativa de la gestión escolar influye de manera positiva (protectora) al compromiso organizacional.

TABLA 6
Coeficientes del modelo estructural sobre las dimensiones de la gestión escolar que influyen en el compromiso organizacional

Modelo estructural		Estimate	Coef. Estandarizado	S.E.	C.R.	P
Compromiso Organizacional	<--- Administrativa	-0,197	-0,319	0,052	-3,824	***
Compromiso Organizacional	<--- Organizativa	0,114	0,165	0,048	2,353	0,019
Compromiso Organizacional	<--- Pedagógica curricular	-0,089	-0,138	0,041	-2,168	0,03
Covariante Pedagógica Curricular	<--> Organizativa	0,048	0,411	0,01	4,624	***
Organizativa	<--> Participación social	-0,022	-0,159	0,009	-2,388	0,017

Elaboración propia, 2022.

Así mismo, la dimensión pedagogía curricular se encuentra relacionada de manera positiva con la dimensión organizativa de la gestión escolar, y la dimensión organizativa se encuentra vinculada de manera negativa con la participación social de la gestión escolar. Como el valor de significación observada (Sig.) (ver Tabla 5) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en todas las dimensiones estudiadas, se rechaza la hipótesis nula.

Los resultados presentados fueron analizados e interpretados, lo cual permitió que se pueda afirmar que la dimensión de riesgo predominante es la administrativa y la dimensión predominante de protección es la organizativa, que influye en el compromiso organizacional según los docentes de la Red 02 – Puente Piedra en Perú, lo cual se corrobora con los hallazgos en la investigación desarrollada por Lizote, Verdinelli y Do Nascimento (2017).

En este sentido, para conseguir un desempeño óptimo en el ámbito privado y un estándar de calidad y competencia en las instituciones del Estado, es de suma importancia desarrollar el nivel de compromiso organizacional del empleado. De acuerdo con los resultados, las instituciones que son parte de la red deben considerar el aspecto administrativo, que muchas veces hace que se descuide la labor como líderes pedagógicos, como un factor de riesgo; por ello como directivos que buscan la mejora de sus estudiantes y el compromiso de sus docentes, se requiere priorizar el tiempo si se quiere lograr el compromiso de los docentes.

Así mismo, se pudo evidenciar que siendo la dimensión organizativa un factor predominante de protección, mientras que la dimensión administrativa es un factor predominante de riesgo que influyen en el compromiso afectivo, se puntualiza que solamente la dimensión organizativa no presenta influencia según los docentes de la Red 02 – Puente Piedra, al obtenerse que el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$; los autores Meyer et al. (2002); así como Arboleda (2016), mencionan que el compromiso afectivo es un vínculo emocional que un sujeto siente hacia una organización, indicando que existe una identificación e involucramiento con la institución donde laboran.

Los datos de la presente investigación mostraron que la dimensión participación social es un factor predominante de protección mientras que la dimensión administrativa es un factor predominante de riesgo que influyen en el compromiso de continuidad según los docentes de la Red 02 – Puente Piedra en Perú, al obtenerse que el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$; al respecto, Yongxing et al. (2017) mencionan que el compromiso laboral es importante para las empresas porque favorece al resultado final, así también ha sido positivamente asociado con el desempeño laboral y la satisfacción del cliente.

Asimismo, se recomienda, a los que lideran las instituciones educativas que son parte de la red 02, generar convenios con instituciones aliadas que permitan menguar necesidades que como institución tienen cada una, instituciones como postas médicas que, si bien se ha venido realizando como parte de un chequeo, también debe considerarse la parte preventiva, convenios con ONG que permitan brindar un apoyo a las familias, así como el apoyo a los docentes para continuar con su formación continua.

Finalmente, se evidenció que la dimensión organizativa es un factor predominante de protección mientras que la dimensión administrativa es un factor predominante de riesgo, que influye en el compromiso normativo según los docentes de la Red 02 – Puente Piedra en Perú, puntualizando que solamente la dimensión organizativa no presenta influencia al obtenerse que el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$; como lo expresa Betanzos-Díaz, Rodríguez-Loredo y Paz-Rodríguez (2017) el compromiso organizacional se ocupa de tres formas de estudiar el compromiso normativo, relacionándolo con identificar los valores y normas de los colaboradores con la organización, la reciprocidad determinada en cada relación, el deber, así como cumplimiento afín a los valores como responsabilidad, gratitud, rectitud y confianza. Cabe mencionar, que cada institución debe contar con sus documentos de gestión como PEI, PAT, RI, cada uno de los cuales debe ser trabajado en consenso para que de esta manera cada uno conozca sus responsabilidades en la institución.

CONCLUSIONES

Ante los objetivos planteados en la presente investigación, se llegó a concluir que, de acuerdo con el objetivo general se determinó que la dimensión de riesgo predominante es la administrativa y la dimensión predominante de protección es la organizativa que influye en el compromiso organizacional según los docentes de la Red 02 – Puente Piedra, al obtenerse que el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$.

Asimismo, dado los resultados obtenidos se determinó que la dimensión organizativa es un factor predominante de protección mientras que la dimensión administrativa es un factor predominante de riesgo que influyen en el compromiso afectivo, puntualizando que solamente la dimensión organizativa no presenta influencia según los docentes de la Red 02 – Puente Piedra en Perú, al obtenerse que el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$.

De igual manera, se determinó que la dimensión participación social es un factor predominante de protección mientras que la dimensión administrativa es un factor predominante de riesgo que influyen en el compromiso de continuidad, según los docentes de la Red 02 – Puente Piedra en Perú, al obtenerse que el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$.

También, se determinó que la dimensión organizativa es un factor predominante de protección mientras que la dimensión administrativa es un factor predominante de riesgo que influye en el compromiso normativo, según los docentes de la Red 02 – Puente Piedra en Perú, puntualizando que solamente la dimensión organizativa no presenta influencia, al obtenerse que el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$.

Finalmente, existe una diversidad de factores que influyen en la gestión escolar, así como la determinación de la red, su organización define el comportamiento organizacional, incidiendo positivamente los procesos de enseñanza-aprendizaje en las escuelas; por lo cual, las instituciones educativas que quieran alcanzar la calidad de los mismos, deben considerar llevar a cabo una gestión escolar que contribuya a lograr el compromiso organizacional de todos los agentes involucrados, especialmente de los docentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo-Duque, Á., Argüello, A. J., Pineda, B. G., y Turcios, P. W. (2020). Competencias del docente en educación online en tiempo de COVID-19: Universidades Públicas de Honduras. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(E-2), 206-224. <https://doi.org/10.31876/rsc.v26i0.34123>
- Arboleda, A. M. (2016). El compromiso de continuidad y el vínculo del consumidor con la organización. *Cuadernos de Administración*, 29(53), 181-201. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao29-53.ccvc>
- Ascorra, P., Cárdenas, K., y Torres, J. (2021). Niveles de progresión de gestión de la convivencia escolar a nivel intermedio en Chile. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 10(1), 227-243. <https://doi.org/10.15366/RIEJS2021.10.1.014>
- Ascorra, P., Cuadros, O., Cárdenas, K., y García-Meneses, J. (2020). Autopercepción de la gestión de la convivencia escolar en sostenedores públicos chilenos. *Psicoperspectivas*, 19(1), 1-13. <https://doi.org/10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL19-ISSUE1-FULLTEXT-1827>
- Barros, C., y Turpo, O. (2020). La formación en investigación y su incidencia en la producción científica del profesorado de educación de una universidad pública de Ecuador. *Publicaciones*, 50(2), 167-185. <https://doi.org/10.30827/publicaciones.v50i2.13952>
- Betanzos-Díaz, N., Rodríguez-Loredo, C. S., y Paz-Rodríguez, F. (2017). Desarrollo y validación de un cuestionario sobre compromiso organizacional normativo: Un estudio piloto en trabajadores mexicanos. *Anales de Psicología*, 33(2), 393-402. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.2.235211>
- Briceño, M., Correa, S., Valdés, M., y Hadweh, M. (2020). Modelo de gestión educativa para programas en modalidad virtual de aprendizaje. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(2), 286-298. <https://doi.org/10.31876/rsc.v26i2.32442>
- Cernas-Ortiz, D. A., Mercado-Salgado, P., y Davis, M. A. (2018). Perspectiva futura de tiempo, satisfacción laboral y compromiso organizacional: El efecto mediador de la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(1), 1-9. <https://www.doi.org/10.5093/jwop2018a1>
- Delgado, K., Vivas, D. A., Sanchez, J., y Carrión, B. (2021). Educación inclusiva en la educación superior: Propuesta de un modelo de atención en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(E-3), 14-27. <https://doi.org/10.31876/rsc.v27i.36485>
- Gallegos, V. M., y López, P. A. (2019). Influencia del liderazgo distribuido y de la eficacia colectiva sobre el compromiso organizacional docente: Un estudio en Chile. *Profesorado*, 23(2), 189-210. <https://www.doi.org/10.30827/profesorado.v23i2.9270>
- Guerreiro, D. D. J., Rocha, J. L., y Almeida, M. H. (2015). Relation between organizational commitment and professional commitment: An exploratory study conducted with teachers. *Universitas Psychologica*, 14(1), 43-56. <https://doi.org/10.11144/JAVERIANA.UPSY14-1.RBOC>
- Hinojosa, C. A., Epiquién, M., y Morante, M. A. (2021). Entornos virtuales como herramienta de apoyo al sistema de aprendizaje contable: Un desarrollo necesario. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(E-3), 64-75. <https://doi.org/10.31876/rsc.v27i.36489>
- Lara, J. J., Campaña, E. J., Villamarín, A. E., y Balarezo, C. Y. (2022). Gestión escolar durante la pandemia: relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 58-70. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.5>
- Lizote, S. A., Verdinelli, M. A., y Do Nascimento, S. (2017). Relação do comprometimento organizacional e da satisfação no trabalho de funcionários públicos municipais. *Revista de Administração Pública*, 51(6), 947-967. <https://doi.org/10.1590/0034-7612156382>
- Marambio, C. A. (2018). Experiencia de gestión educativa escolar. Una acción dinámica para la transformación cultural. *Educación*, 54(1), 205-226. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.809>
- Martinez-Merino, N., Langarika-Rocafort, A., Sistiaga, J. J., Amenabar-Perurena, B. (2022). Gestión e impacto del Covid-19 en el deporte escolar guipuzcoano. *Retos*, 43, 1087-1094. <https://doi.org/10.47197/RETOS.V43I0.90255>

- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., y Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>.
- Mohan, P., Watson, P., y Strobl, E. (2018). Nascent entrepreneurs in Caribbean small island developing states: Opportunity versus necessity. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 23(04), 1850022. <https://doi.org/10.1142/S108494671850022X>
- Moliner, O., Moliner, L., y Sanahuja, A. (2018). Percepciones sobre el concepto y la gestión de la diversidad en un centro en proceso de democratización escolar. *Revista de Investigación Educativa*, 36(2), 455-46. <https://doi.org/10.6018/rie.36.2.293191>
- Morán, F. E., Morán, F. L., Morán, F. J., y Sánchez, J. A. (2021). Tecnologías digitales en las clases sincrónicas de la modalidad en línea en la Educación Superior. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(3), 317-333. <https://doi.org/10.31876/rsc.v27i3.36772>
- Oliveira, I. C., y Vasques-Menezes, I. (2018). Revisão de literatura: O conceito de gestão escolar. *Cadernos de Pesquisa*, 48(169), 876-900. <https://doi.org/10.1590/198053145341>
- Pedrero-García, E., Moreno-Fernández, O., y Moreno-Crespo, P. (2018). Educación para la diversidad cultural y la interculturalidad en el contexto escolar español. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIII(2), 11-26.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., y Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Sendra, B., y Marconi, N. (2021). Efeito das políticas de provimento ao cargo de diretor na gestão escolar. *Revista de Administracao Publica*, 55(4), 881-922. <https://doi.org/10.1590/0034-761220190470>
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., y Lei, M. (2017). Compromiso con el trabajo y rendimiento en el trabajo: El papel moderador del apoyo organizacional percibido. *Anales de Psicología*, 33(3), 708-713. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>