



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión administrativa y compromiso organizacional
según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU.
de Villa El Salvador, 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Br. Nerida Chanchhuaña Roman

ASESOR:

Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2018

Página de jurado

Dr. Chantal Juan Jara Aguirre.
Presidente

Dr. Luis Edilberto Garay Peña
Secretario

Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje
Vocal

Dedicatoria.

Dedico esta tesis a mis padres, a mi esposo y a mi hijo, por su ánimo, infinita comprensión y apoyo moral, para hacer realidad uno de mis mayores sueños esperados, como es la realización y culminación de esta investigación.

Agradecimiento.

A las autoridades de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, a mi asesor Dr. Freddy Ochoa por su guía y orientación.

A mis apreciados colegas, sin quienes no hubiera sido posible la realización de esta investigación.

Declaración de autoría

Yo, Nerida Chancahuaña Roman, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro que el trabajo académico titulado: Gestión administrativa y Compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018 presentada en 146 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Docencia y Gestión Educativa, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, de del 2018

Br. Nerida Chancahuaña Román
DNI: 09698208

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018 para optar el grado académico de Maestra en Docencia y Gestión Educativa.

Esperando que los aportes del minucioso estudio contribuyan en parte a la solución de la problemática de la Educación, docencia y gestión educativa en especial en los aspectos relacionados con La gestión administrativa y el compromiso organizacional particularmente en la I.E.

La información se ha estructurado en VII capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción. En el segundo capítulo se presenta el método. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto capítulo abordamos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones que hemos planteado, luego del análisis de los datos de las variables en estudio. Finalmente en el séptimo capítulo presentamos las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

La autora.

Índice

PÁGINAS RELIMINARES	Pág.
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Tabla de contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del problema	47
1.5. Justificación del estudio	48
1.6. Hipótesis	49
1.7. Objetivos	49
II. Método	50
2.1. Diseño de investigación	51
2.2. Variables, operacionalización	53
2.3. Población y muestra	56
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	57

2.5. Métodos de análisis de datos	61
2.6. Aspectos éticos	61
III. Resultados	62
3.1. Descripción de resultados	63
3.2. Contrastación de hipótesis	76
IV. Discusión	83
V. Conclusiones	88
VI. Recomendaciones	90
VII. Referencias	92
ANEXOS	87
.Anexo A: Matriz de consistencia	100
Anexo B: Instrumentos de medición de las variables	104
Anexo C: Base de datos de la prueba piloto	109
Anexo D: Base de datos de la muestra	112
Anexo E: Carta de presentación UCV y permiso de la institución donde se aplicó el estudio.	115
Anexo F: Certificado de validez de los instrumentos	118
Anexo G: Artículo científico	131
Anexo H: Declaración jurada de autoría y autorización	142

Lista de tablas

	Página
Tabla 1: Operacionalización de la variable Gestión administrativa	54
Tabla 2: Operacionalización de la variable Compromiso organizacional	55
Tabla 3: Población de docentes de la I.E Perú EE.UU-2018	56
Tabla 4: Muestra de docentes de la I.E Perú EE.UU	56
Tabla 5: Validez de juicio de expertos	59
Tabla 6: Fiabilidad de los instrumentos	60
Tabla 7: Baremos de las variables	60
Tabla 8: La gestión administrativa según docentes de la I.E Perú EE.UU	63
Tabla 9: La planificación en la gestión administrativa según docentes	64
Tabla 10: La organización en la gestión administrativa según docentes	65
Tabla 11: La dirección en la gestión administrativa según docentes	66
Tabla 12: El control en la gestión administrativa según docentes	67
Tabla 13: El compromiso organizacional según docentes	68
Tabla 14: El compromiso organizacional afectivo según docentes	69
Tabla 15: El compromiso organizacional normativo según docentes	70
Tabla 16: El compromiso organizacional de continuidad según docentes	71
Tabla 17: Coeficiente de correlación entre la gestión administrativa y el Compromiso organizacional	72
Tabla 18: Coeficiente de correlación entre la gestión administrativa y el Compromiso afectivo	74
Tabla 19: Coeficiente de correlación entre la gestión administrativa y el Compromiso normativo	75
Tabla 20: Coeficiente de correlación entre la gestión administrativa y el Compromiso de continuidad	76
Tabla 21: Coeficiente de correlación entre la gestión administrativa y el Compromiso organizacional de la prueba de hipótesis	77
Tabla 22: Coeficiente de correlación entre la gestión administrativa y el Compromiso afectivo de la prueba de hipótesis	78
Tabla 23: Coeficiente de correlación entre la gestión administrativa y el Compromiso normativo de la prueba de hipótesis	80
Tabla 24: Coeficiente de correlación entre la gestión administrativa y el Compromiso de continuidad de la prueba de hipótesis	82

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1: La gestión administrativa según docentes de la I.E	64
Figura 2: La planificación en la gestión administrativa	65
Figura 3: La organización en la gestión administrativa	66
Figura 4: La dirección en la gestión administrativa	67
Figura 5: El control en la gestión administrativa	68
Figura 6: El compromiso organizacional	69
Figura 7: El compromiso organizacional afectivo	70
Figura 8: El compromiso organizacional normativo	71
Figura 9: El compromiso organizacional de continuidad	72
Figura 10: La gestión administrativa y el compromiso organizacional	73
Figura 11: La gestión administrativa y el compromiso afectivo	74
Figura 12 : La gestión administrativa y el compromiso normativo	75
Figura 13: La gestión administrativa y el compromiso de continuidad	76

Resumen

La investigación denominada gestión administrativa y compromiso organizacional, inicia tras la observación de dificultades respecto a procesos de Dirección, si bien es cierto que existe un liderazgo bueno y comunicación; la debilidad es la falta de reconocimiento al esfuerzo del trabajador y al proceso de control con estrategias de monitoreo adecuadas y retroalimentación del cumplimiento de proyectos. El objetivo fue: Determinar la relación de la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa Perú - EE.UU de Villa El Salvador.

La metodología utilizada corresponde al enfoque cuantitativo, el método utilizado fue el hipotético deductivo de tipo básico, con un diseño no experimental de corte transversal y correlacional. Se tomó una muestra de 80 docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador 2018, aplicándose dos instrumentos, uno para la gestión administrativa y el otro para el compromiso organizacional, que fueron validados por expertos en la temática y metodólogos, la confiabilidad se efectuó a través del Alpha de Cronbach para ambos instrumentos, con resultados de buena fiabilidad

Para los resultados inferenciales se utilizó el Rho de Spearman, por que la medición corresponde a una escala ordinal llegando a la siguiente conclusión: Existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa el Salvador, 2018 según prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman cuya significancia es $p = 0.000$

Palabras clave: Gestión administrativa, compromiso organizacional.

Abstract

The research called administrative management and organizational commitment, begins after observing difficulties regarding management processes, although it is true that there is good leadership and communication; The weakness is the lack of recognition of the worker's effort and the control process with adequate monitoring strategies and feedback on project compliance. The objective was to: Determine the relationship of the administrative management and the organizational commitment of the teachers of the educational institution Peru - USA of Villa El Salvador.

The methodology used corresponds to the quantitative approach, the method used is the basic deductive hypothetical, with a non-experimental cross-sectional and correlational design. A sample was taken of 80 of the teachers of the educational institution Peru USA Villa El Salvador 2018, applying two instruments for administrative management and organizational commitment, which were validated by experts in the subject and methodology, the reliability by Alpha of cronbach for both instruments, with good reliability results

For the inferential results the sperman Rho was used, because the measurement corresponds to an ordinal scale, reaching the following conclusion: There is a relationship between the administrative management and the organizational commitment of the teachers of the educational institution Peru USA of Villa El Salvador, 2018 according to the Spearman Correlation Coefficient test whose significance is $p = 0.000$

Keywords: Administrative management, organizational commitment.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En referencia al tema de estudio, actualmente la gestión educativa afronta una problemática que se relaciona de forma directa con una estructura organizativa en algunas instituciones casi rígida, estadísticamente se evidencian resultados poco alentadores con un alto nivel de ineficacia caracterizada por la negatividad frente a los cambios y la innovación con altos indicadores de descoordinación, que traen como resultado la ineficiencia en las actividades ejecutadas en las instituciones educativas. Desde una perspectiva institucional, Aguado (2013), refiere que la gestión educativa carece de personal calificado para llevar a cabo el proceso administrativo de los centros educativos básicos, por ende, se presenta un escenario desalentador, debido a que los directores educativos, tienen la función de manejar la inversión institucional que deben ser direccionados al cumplimiento de metas y objetivos planificados, que no siempre tiene un alcance positivo debido a la escasa profesionalidad.

En la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador se observan dificultades en el aspecto de gestión pedagógica y administrativa, el personal docente experimenta sentimientos de frustración y postergación debido a que no se les reconoce los esfuerzos en su tarea diaria en el cumplimiento de proyectos institucionales que demandan muchas veces el trabajo en horarios prolongados, hay escasa participación de los padres o tutores en la política educativa de las instituciones de estudio, se evidencia escaso compromiso y reducida cooperación. No hay evidencia de un plan de capacitación en las instituciones educativas del estado que instruya a trabajadores de los centros educativos en compromiso organizacional, ni rescata la importancia de feedback adecuado y pertinente que lleguen a implantarse como conocimientos, a modo que este sea una estrategia para el logro de objetivos, respecto de la satisfacción y desarrollo de los colaboradores.

En el aspecto administrativo los documentos e instrumentos pedagógicos - institucionales son gestionados a veces a destiempo, y este último es confeccionado solo por un grupo de docentes sin la contribución de todos los miembros de la

comunidad educativa, por lo que algunos documentos están sujetos a errores por no estar alineados a la necesidad social.

Montoya (2014) cita a Arciniega (2002), el buen desempeño de los colaboradores medidos en indicadores ha sido siempre un punto de análisis, pues los gerentes buscan colaboradores que tengan puesta la “camiseta” para el logro de objetivos de la empresa. Según el autor referido en el párrafo anterior el término “ponerse la camiseta” hace referencia al vínculo entre el colaborador y su organización, de allí que se utiliza el término compromiso organizacional. De otro lado el involucramiento laboral es el nivel en la cual los colaboradores se introducen en sus actividades, emplean tiempo y energía, y perciben el trabajo como parte significativa de su vida. Los estudios han centralizado su análisis en la conducta de la gente que posibilitan el vínculo de apego con la empresa, también qué factores o variables posibilitan el involucramiento en el trabajo.

A estos vínculos que posibilitan el apego, Arciniega (2002) los cataloga como compromiso organizacional, que predice el adecuado desempeño del trabajador (Montoya (2014). Es así que esta variable es una de las más investigadas en el rubro organizacional pues hay evidencias que el nivel de compromiso organizacional influye de forma directa en el proceso de rotación y ausentismo, pues los trabajadores con niveles altos de compromiso, registran altos niveles de desempeño y productividad y bajos índices de ausentismo.

1.2. Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Gonzales (2015) desarrollo la investigación: “*Clima, reconocimiento y compromiso laboral de los colaboradores de Vizcarra y asociados*”; en la cual pretende determinar la percepción del clima organizacional, del desempeño del trabajador y determinar los factores que permiten predecir la autopercepción con respecto al compromiso laboral; el desarrollo de la investigación fue bajo el enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva, transversal y explicativo. Se evaluaron a 93 trabajadores, obteniendo como resultado que los líderes de la empresa deben sumar esfuerzos para conseguir un clima y ambiente laboral adecuado, así como también, mantener el desempeño de los trabajadores para de esta manera generar fidelidad, compromiso laboral, que permitan lograr los objetivos.

Rojas (2015) desarrollo un trabajo de investigación titulado: *Estrategias para la mejora de gestión administrativa de los directivos de la institución educativa Inicial bolivariano del estado de Miranda*; cuya finalidad fue: Proponer estrategias que conlleven mejorar la gestión directiva, diagnosticar las estrategias aplicadas, determinar las funciones de la gestión, diseñar estrategias gerenciales para los gestores institucionales. El trabajo corresponde al diseño no experimental de tipo descriptivo; de lo evaluado se obtuvo el siguiente resultado: el estilo de comunicación es inadecuado, pues carece de habilidad para escuchar los puntos de vista del personal docente, pues el proceso y los contenidos a informar en niveles de habla y escucha es insuficiente; con respecto a la planificación del Proyecto Educativo Integral Comunitario, hay ausencia de compromiso de los actores educativos, además, no se evidencia el trabajo en equipo, como tampoco la toma de decisiones del docente con respecto a actividades o metas planificada para el desarrollo y cumplimiento.

Carrión (2014) analizó el “Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud”; planteándose como finalidad: determinar la confiabilidad y validez de un instrumento que valora la variable en la división de salud; llevado a cabo bajo el

enfoque correlacional. Para el cual evaluó a 125 participantes experimentados en programas sociales y seguimiento de estrategias promocionales en salud. Concluyendo que: el compromiso laboral en los trabajadores conlleva a que concuerden sus objetivos a la estructura y política de la empresa. El resultado es significativo debido a que se evidencia que el principio de atención al cliente se ajusta a la Teoría del Compromiso Laboral. De este modo se demuestra, que el concertarse con las normas y políticas institucionales va más allá de los objetivos individuales y a partir de evaluaciones consecutivas con lo cual se establece la productividad.

Iglesias (2013) desarrollo *“La competencia gerencial, el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional de los directivos docentes de la educación privada de Medellín y su relación con la calidad institucional y la calidad de la gestión, en 2011”*, cuya finalidad fue determinar la relación entre las variables de estudio. La investigación corresponde al tipo cuantitativo y correlacional, la muestra conformada por los trabajadores de la institución a quienes se les evaluó por medio de un cuestionario en escala Likert, los cuales determinaron que existe relación significativa entre las variables estudiadas.

Pérez (2013) presento la tesis: *“Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público de la Universidad autónoma de nuevo león”*. Planteándose como finalidad determinar la relación existente entre las variables de estudio. La investigación corresponde al transversal de correlación. La recopilación de datos se llevó a cabo por medio de 3 cuestionarios: El Cuestionario de compromiso organizacional y dos escalas de desempeño dirigido a médico y enfermeras, de los cuales se obtuvo el siguiente resultado: Existe relación positiva significativa entre el compromiso normativo, el desempeño y la capacitación de los médicos y una relación negativa entre el compromiso organizacional, las aptitudes y la calidad técnica y atención médica en las enfermeras.

Antecedentes nacionales

Céspedes (2017) llevo a cabo una investigación titulada: *Comunicación organizacional y compromiso organizacional en profesores de centros educativos públicas del distrito de San Martín de Porres*, para el cual se planteó el siguiente objetivo determinar la relación entre las variables analizadas, investigación descriptiva correlacional para ello se evaluó a 102 docentes con las escalas de comunicación Organizacional de Portugal y la Escala de compromiso organizacional de meyer y allen adaptada y validada por arciniega y Gonzales (2006). Concluyendo que no hay relación directa ni significativa entre las variables estudiadas.

Aguirre, Torrico, Cortegana y Falcón (2017) investigaron *Compromiso organizacional docente de una Institución Educativa Pública de Tabalosos*, provincia de Lamas, para el cual se propusieron determinar el grado de compromiso organizacional en los docentes. El enfoque de investigación es cuantitativo de tipo descriptiva. Evaluaron a 26 docentes a quienes representaban a la muestra, aplicando un cuestionario de compromiso institucional; los cuales arrojaron los siguientes resultados: el 70% de la muestra del centro educativo no está comprometido con su institución.

Sosa (2017) desarrolló una tesis de nombre: *gestión educativa y desempeño docente de las instituciones educativas de Puente Piedra*, para el cual se platean el siguiente objetivo: determinar la relación entre la primera y segunda variable, el método de investigación corresponde al deductivo, de diseño no experimental correlacional; con una muestra de 294 docentes, quienes fueron evaluados por un cuestionario de tipo cerrado, llegando al siguiente resultado: existe relación significativa entra la gestión educativa y el desempeño docente.

Zegarra del Rosario (2014) llevó a cabo un estudio: *Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en trabajadores del Hospital de San Juan de Lurigancho*. Planteándose llevar a cabo una descripción del marketing interno y como ésta relacionada con la segunda variable en el personal de médicos y enfermeras. La

investigación fue de tipo correlacional, diseño transversal. Para la evaluación se utilizó dos instrumentos: Cuestionario de Marketing Interno y el Inventario de Compromiso Organizacional, aplicadas a 155 profesionales. Del cual se concluye que existen correlaciones significativas y positivas entre las variables estudiadas.

Cabrera (2014) estudió *“Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en administración en la universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014”*, del cual propuso determinar la relación entre ambas variables. Es estudio corresponde a descriptiva de diseño no experimental correlacional, se recopiló datos de 56 docentes; se concluye que existe relación directa y significativa entre las variables mencionadas; del mismo modo hay relación directa y significativa entre el comportamiento, la comunicación y la compensación laboral con el compromiso organizacional en el contexto antes mencionado.

Pacco (2014) en la tesis: *Clima laboral y la satisfacción laboral en los maestros del centro educativo Estados Unidos del distrito de Comas, UGEL 04*. Concluyó: existe relación significativa entre las variables de estudio. Agregado a ello resalta que el Clima laboral permite valorar los procesos correspondientes a las relaciones laborales y la calidad educativa. Por ende, se concluye que apropiadas relaciones y clima adecuado facilitan la satisfacción laboral.

Llamachima (2013) postuló su investigación denominada *“gestión del talento humano y la motivación laboral”* con el propósito de determinar la relación entre las variables investigadas en profesores de las instituciones educativas de nivel primaria correspondientes a la UGEL 07- san Borja, la tesis fue sustantiva, correspondiente al tipo no experimental, transaccional y diseño correlacional, cuya muestra representaba a 123 educadores, los resultados fueron: existe una relación positiva débil entre las variables.

Chinchayhuara y Dongo (2013), investigó *“La gestión institucional y su relación con la imagen institucional en los centros educativos de la Red N° 05 del distrito de Chorrillos, UGEL 07, 2012”*. Con el cual procura determinar la relación

entre las variables estudiadas. El tipo de estudio corresponde a la básica, no experimental transaccional, con una muestra de 169 educadores y directores de 6 centros educativos. Concluyendo que existe relación significativa entre las variables analizadas.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teorías relacionadas a la gestión administrativa

Enfoque neoclásico de la gestión administrativa

Este enfoque viene a ser la teoría clásica renovada y adecuada a los inconvenientes de tipo administrativo ajustado al tamaño de las empresas actuales. En fundamento del enfoque neoclásico radica en identificar las funciones de los gestores, para después, obtener los principios fundamentales de la praxis de la administración.

Arnoletto (2014, p.3) hace referencia a Chiavenato, (2012) refiere que la literatura neoclásica se respalda en el proceso administrativo para exponer como se desarrollan las funciones administrativas en las empresas. Este enfoque radica en la identificación de funciones de los gestores y por medio de ellas inferir los principios esenciales de la administración.

Al respecto (Chiavenato, 2012, p. 76) citado por Arnoletto (2014, p.5) menciona los siguientes fundamentos: La administración “es un proceso en la cual se planea, organiza, direcciona y controla”, del cual surgen las funciones administrativas (planeación, organización, dirección y control) que poseen una acepción universal. En el entorno innovador, el proceso administrativo llega a ser flexible, dinámico y adaptable a las necesidades, llevados a cabo en un proceso que permita lograr objetivos.

En resumen el proceso administrativo es el núcleo de la teoría neoclásica y base de la neoclásica moderna.

Enfoques teóricos de la gestión administrativa

El enfoque racional de Organización trabajada por Taylor y Fayol, el primero enfocó el trabajo como elemento básico, y buscaba librar a la masa obrera de la carga laboral en exceso y fragmentar la ley opresiva salarial, Rodríguez (2013, p.73). Por su parte Fayol pretendía dar una estructura a la Organización. Ambos establecieron novedosas apreciaciones y valoraciones a cerca de la eficacia y la eficiencia. (Lucero y Manciat, 2013) Chiavenato (2012, p. 126). Por otro lado tenemos al enfoque humanista cuya prioridad son los individuos y los grupos humanos, destacando los aspectos psicológicos y sociológicos; posee influencia en la teoría de las relaciones humanas.

Dentro del avance teórico de la administración, una contribución significativa viene a ser la teoría del comportamiento, llamada también Behaviorista, con la cual se llevó a nueva dirección de enfoque administrativo; del mismo modo, el enfoque centrado de las ciencias comportamentales permiten, extinguir las perspectivas norma y prescripción de los postulados preliminares: La Clásica, la de las Relaciones Humanas, la Burocracia, la Teoría del comportamiento y la adopción de posiciones explicativas y descriptivas. Todas las teorías de gestión administrativa que anteceden a la Teoría sistémica, finalizan sus postulaciones en el planteamiento de la gestión administrativa moderna.

Principios teóricos de la gestión

El principio por el cual se sustenta esta investigación es la puesta en funcionamiento de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, cuyo objetivo es lograr un Estado moderno al servicio a la comunidad, que llega a ser el instrumento primordial del modernismo en el Perú, y está conformada por planeamiento estratégico para una acción coherente y efectiva al servicio de la comunidad y el desarrollo del país.

Principios de la Administración

Lucero y Manciatì (2013) mencionan a Fayol (1916, pp. 24-44) quien plantea los principios de la administración que a continuación se detallan:

De la división del trabajo: tanto el obrero como el jefe que ejecuta una actividad de manera rutinaria, obtiene habilidad, seguridad y precisión para desarrollar su rendimiento.

De autoridad: destaca el derecho de mando y de hacer que te obedezcan. Se presenta la autoridad legal propia de la función y autoridad personal constituida por: inteligencia, experiencia, moralidad, etc.

De disciplina: radica en la obediencia y el respeto llevado a cabo acorde a lo establecido entre la empresa y agentes.

De unidad de mando: recibir órdenes de un jefe.

De la unidad de dirección: para lograr un objetivo se aplica un único programa bajo dirección de un jefe.

De la subordinación de los intereses particulares al interés general: frente a todo predomina los intereses de la empresa.

De Remuneración: Pago, sin explotación y premiar el desempeño adecuado.

De Centralización: disminuir la importancia del papel del trabajador.

De Jerarquía: las actividades deben ser reportadas según líneas de mando.

De Orden: los materiales y personas deben disponerse de acuerdo al tipo de trabajo a ejecutarse.

De Equidad: trato equitativo.

De Estabilidad del personal: Basada en la retención de talentos.

De la Iniciativa: estimular la iniciativa del trabajador.

Principio de la Unión del personal: favorecer la armonía y buena voluntad general de los empleados, formando un espíritu de grupo.

En los centros educativos la aplicación de estos principios se lleva a cabo de manera directa, pues todo parte del principio de autoridad, que es el encargado de todo proceso de gestión. Como toda institución de formación, esta debe basarse en planes estratégicos y para ellos las políticas y objetivos deben direccionar la conducta de los integrantes educativos, en el cual, los principios de mando, dirección y subordinación cumplen un rol fundamental.

Concepto de la gestión administrativa

Gestión Administrativa

Arnoletto (2014, p.7) refiere a Chiavenato (2012, p.45), la define como “un proceso al indicar que son actividades que el directivo lleva a cabo, aprovechando recurso humanos, técnicos, materiales, etc.” Llevadas a cabo por medio de 4 dimensiones: planificación, organización, dirección y control.

Solano (2014, p. 48) menciona a Alvarado (1990, p. 52) quién señaló que “es un proceso promovido por uno o más individuos con el objetivo de coordinar las actividades de los trabajadores. El cual consiste en la definición, logro y evaluación de propósitos, con la apropiada utilización de recursos que se dispone.”

La gestión establece las actividades sociales, encaminadas al desarrollo socio-económico, certificando la óptima utilización de recursos materiales y personales y de encaminar a los colaboradores en torno a los objetivos planteados, Martínez y Padilla (2005, p. 37) citados por Castro, (2016). Estas actividades están en función al proceso administrativo conformado por: planeamiento, organización, dirección y control, así los principios que la avalan." Martínez y Padilla (2005; p. 36). Mencionados por Castro, (2016).

La gestión administrativa en el ámbito educativo, de acuerdo a lo planteado por Antúnez según Sayre y Torres (2013) indica que:

Son operaciones que se llevan a cabo para movilizar recursos (individuos, tiempo, dinero, materiales, etc.) y de esta manera lograr objetivos institucionales. Este proceso trae consigo la planificación, asignación de tareas y funciones, coordinación, y valoración de procesos, el exponer indicadores y, a la vez, tomar de decisiones y manejo de conflictos.

De lo anterior descrito se resume que para administrar la gestión educativa es primordial tener en cuenta los elementos que conforman la dinámica institucional, desde la relación del centro con su medio, asignación de tareas y la organización para la enseñanza, hasta el manejo del personal y las demandas administrativas del plantel.

Según Sayre y Torres (2013) el proceso administrativo está constituido por "sistemas racionales de esfuerzo cooperativo, por medio del cual se alcanzan objetivos comunes que de forma individual no es viable". (p.97)

De lo expuesto, se podría considerar que, administrar un centro educativo requiere del esfuerzo coordinado, del trabajo en equipo, adaptándose a los cambios del sistema educativo con el objetivo de conseguir resultados que posibiliten la competitividad.

Sayre y Torres (2013) mencionan a Antúnez (1993), quien destaca la labor del director como:

Administrador, quien tiene el poder, toma decisiones, maneja personas, organiza, coordina y controla programas, proyectos y acciones, pero a la vez busca conservar el orden instituido, vive preocupado por día a día y le resulta complicado acrecentar la efectividad de su accionar dentro de un contexto dinámico". (p.13)

Jordan, (2013) hace mención a Rodríguez (1993) administrar es actuar en torno a objetivos establecidos en el área institucional y curricular, manejando de forma operativa los recursos humanos y la toma de decisiones, teniendo en cuenta las tareas de gestión escolar: identificar necesidades, establecer objetivos, precisar tiempos, estipular actividades y responsabilidades, considerar recursos necesarios, etc. Con respecto a la administración educativa manifiesta que "las principales funciones son: rol de mando, motivación, comunicación y supervisión; por medio del cual, la dirección incentiva a sus trabajadores al logro de objetivos institucionales". (p. 54).

Administrar la educación, es una actividad conciente ligada a la acción de gestionar, de carácter público, requiere por ende de un mecanismo que haga factible la planificación, asignación de suministros y funciones, el adecuado flujo de información para la de decisiones en la implementación de acciones que permita la eficiencia institucional.

Sin embargo, el carácter burocrático de la gestión administrativa a implantados procesos no direccionados al objetivo. Esta desvinculación funcional frente a la toma de decisiones y la colocación de procedimientos burocráticos, ha hecho que esta sea considerada como un proceso ajeno y externo a la tarea de administrar la escuela. Jabif (2004) citado por (Jordan (2013)

Desde otro aspecto, el gestor educativo debe ser conciente que la interacción de sus trabajadores será afectada por el nivel cultural (creencias, valores, modos de interpretar y percibir la realidad y las normas, actitudes, formas de expresión). Del mismo modo es prioritario percibir a las instituciones educativas como organizaciones que se hallan en constante proceso de aprendizaje, deseosos de conocimientos, forjando competitividad; estos procesos facilitaran los procesos administrativos.

Jordan (2013) mencionan a Frigerio y Poggi (1995) quienes plantean tres tipos de funciones administrativas:

La previsión de los recursos: habilidad para la dotación y adquisición de capital fuera del presupuesto.

El control normativo: conformado por las normas que manejan y regulan las actividades de los miembros y la institución.

La organización de tareas: hace referencia a la asignación de roles en espacio y tiempo.

Según López , Sánchez y Nicastro (1998) la administración en la dinámica escolar; se lleva a cabo por la interacción de los integrantes, la organización con su medio, la asignación de tareas, el proceso de enseñanza aprendizaje, el manejo del personal, la capacidad para solucionar problemas, etc. Ello refleja a la institución como sistema dinámico y articulados, por la estructuración de las normas y funciones, que instituyen red de relaciones a lo largo del tiempo Jordan (2013).

La gestión administrativa en la educación básica

Esta gestión figura en la misión y visión de las instituciones educativas, la cual estipula la filosofía a considerar y en base a ello constituir un proyecto educativo. A partir de esta gestión se crean condiciones para predecir, planear, organizar, coordinar, fiscalizar, monitorear y llevar a cabo el seguimiento a los procesos.

El efecto de sistematizar la gestión administrativa se determina por la continuidad y coherencia, dentro de un sistema abierto, maleable, dinámico y perenne; con principios que posibiliten el desarrollo del currículo, dentro de un medio de auto superación, competencia, con tendencia al cambio, instaurándose como una institución que aprende, viéndose reflejado en la consecución de los objetivos de aprendizaje de los estudiantes, desarrollando en ellos competencias que permitan su desarrollo integral.

Asimismo Jordan (2013), presenta a Palladino (1998) quien define a la gestión administrativa cómo:

La gestión es la actividad primordial de la administración, es un punto medio entre la planificación y los objetivos. Por ende, permite acciones administrativas gerenciales: gestión económica y humana, orientación, evaluación, etc. (p.9)

Factores determinantes en la Gestión administrativa

Considerando al centro educativo como área de estudio, los factores son:

La gestión directiva

En este tipo de gestión el liderazgo cumple un rol fundamental, pues sitúa a que todas las áreas estén orientadas con el planeamiento estratégico institucional, destacando el trabajo cooperativo en los integrantes de la comunidad educativa, con

respecto al planteamiento, desarrollo y ejecución de proyectos institucionales, por medio de flujos de comunicación formal y democrática. En resumen, el factor gestión es el piloto de la institución educativa como organización, que busca el involucramiento de todos los integrantes encaminándolos y permitiéndoles ejecutar su labor educativa por medio de la planificación e inclusión en los contextos locales, regionales, nacionales e internacionales.

Gestión pedagógica y académica

Gestión centrada en el aprendizaje y desarrollo de capacidades y competencias para su desempeño competente en lo social, profesional, personal e integral.

Destaca aquí los procesos de planificación, toma de decisiones y organización del accionar y recursos de gestión, que nos permitan asegurar la diversificación, implementación y mejoramiento continuo de la oferta curricular; del mismo modo, considerar la ejecución de actividades, requerimiento de herramientas y mecanismos que faciliten la programación, aplicación, control y evaluación del desarrollo curricular, certificando la mejora continua de monitoreo y valoración de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Para el desarrollo de esta dimensión, es oportuno determinar su concepción científica del aprendizaje, que viene a ser el soporte teórico de las estrategias de enseñanza y evaluación de aprendizajes; que son las actividades curriculares inherentes de la institución, complementadas por los docentes: estilos y teorías de enseñanza y del aprendizaje, el valor y significado otorgado a los saberes, los criterios de evaluación de los procesos y resultados.

Esta gestión abarca el diseño e implementación de la oferta curricular y pedagógica, proporcional al proyecto educativo institucional, el apoyo a la gestión de los procesos de enseñanza y los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

Para esta gestión el trabajo es cooperativo, siendo la comunidad educativa parte del proceso de enseñanza aprendizaje, con el objetivo de potenciar el compromiso en la búsqueda del mejoramiento continuo de los aprendizajes de los alumnos, con el fin de su formación integral como miembros de una sociedad. Fortaleciendo de esta manera su calidad de vida, para enfrentar el mundo laboral.

Ministerio de Educación Nacional de Colombia considera que:

La gestión académica es la esencia del trabajo de un establecimiento educativo, pues señala cómo se enfocan sus acciones para lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño personal, social y profesional. Esta área de la gestión se encarga de los procesos de diseño curricular, prácticas pedagógicas institucionales, gestión de clases y seguimiento académico. (Guía 34, p. 27)

La Gestión Académica de una Institución Educativa se desarrolla en el marco del diseño, el desarrollo y la evaluación del currículo, y tiene como dinamizador principal a la comunidad académica, cuyos aportes en conocimientos, experiencias, innovaciones o investigaciones adelantadas por parte de los diferentes agentes educativos contribuyen al desarrollo y el mejoramiento de la institución para el logro de las metas y los objetivos propuestos.

Es responsabilidad de esta gestión el diseñar estrategias en el marco de una constante actualización e innovadores planes de estudios, de investigación, el desarrollo de los proyectos de innovación; proyectos de investigación y las metodologías de enseñanza; articulándose entre grados, niveles y áreas. Así también como preservar un ambiente de tranquilidad y armonía, asegurando un beneficioso clima en el aula.

Por lo anterior, se deben de aprovechar las oportunidades de mejoramiento, tales como la búsqueda permanente de acuerdos pedagógicos entre los distintos miembros de la comunidad educativa; facilitar el diálogo entre grados, áreas y niveles; hacer un uso pedagógico de los resultados de las pruebas externas e

internas; velar por un manejo adecuado de los tiempos y recursos destinados para el aprendizaje; y adecuar el funcionamiento del sistema de evaluación.

La gestión de la comunidad

La participación activa y en un ambiente de cooperación de la comunidad educativa, conformada por los padres de familia, docente, alumnos y las organizaciones comunitarias, establecen un factor importante para lograr un aprendizaje significativo en el proceso de enseñanza. La gestión educativa concibe la participación comunitaria como un acto de negociación, de acuerdo bilateral entre los padres de familia y la dirección del plantel, al fin de establecer acuerdos y poder tomar decisiones sobre las diversas necesidades que existen en la institución educativa. Así también la gestión de la comunidad se refiere al conjunto de actividades que promueven la participación de sus diferentes miembros en las actividades programadas y en la toma de decisiones manteniendo una estrecha relación con la sociedad.

La gestión administrativa y financiera

Ministerio de Educación Nacional - Programa de mejoramiento de la gestión escolar (2014), indica que:

Esta gestión atiende todo lo relativo al diseño, ejecución y evaluación de los procesos y procedimientos que dan soporte a la misión y las acciones centrales de la institución, mediante el uso efectivo de los recursos humanos, físicos, didácticos y financieros. Su propósito principal es facilitar y organizar los recursos para que el proceso pedagógico y de socialización de los estudiantes se desarrolle de la forma prevista y sin mayores inconvenientes. En ese orden de ideas, el componente administrativo comprende los procesos de soporte directamente relacionados con: la matrícula, certificados, calificaciones, ejecución del presupuesto, manejo de tesorería, contabilidad, el manejo del tiempo escolar, los sistemas de información y

archivo, el proceso de adquisición, manejo y mantenimiento de bienes, planta física, equipos y materiales educativos, la administración del talento humano y otros. (p.27)

Esta gestión es una pieza fundamenta ya que mediante el uso racional, eficaz, eficiente y efectivo de los recursos, a través de procesos flexibles susceptibles a ser mejorados constantemente, busca el progreso y consecución de óptimos resultados

Esta función abarca; la planificación de las estrategias, administración de los recursos humanos, financieros y materiales necesarios, el monitoreo de actividades programadas, el manejo y gestión de la información, conocimiento y aplicación de la normatividad actual, procesos y procedimientos (inventarios, jornada pedagógica, mantenimiento preventivo y correctivo de la infraestructura educativa, reporte de todas las situaciones administrativas, etc.).

Gestión de los recursos didácticos en función de los procesos pedagógicos. Las dimensiones administrativa y financiera no se presentan separadas en el quehacer diario de una institución educativa, por el contrario van en forma paralela. La Gestión Administrativa es considerada cómo el estamento que planifica, organiza y dirige los procesos y procedimientos, a través de decisiones, acciones y recursos encaminados al desarrollo de la actividad educativa diaria. Se refiere a la utilización racional y funcional de los diferentes recursos y soportes disponibles para desarrollar y optimizar los procesos pedagógicos - curriculares; así como la gestión de los recursos administrativos como materiales, tiempo, personas con la finalidad que influyan positivamente en la eficiencia, eficacia y productividad de los procesos pedagógico curriculares.

Esta dimensión se refiere a la planificación, elaboración y ejecución de todos los procesos técnicos que se traducirán en el punto de apoyo para la elaboración, realización y cumplimiento del proyecto educativo institucional, así como la rendición de cuentas ante ciertas entidades a través del manejo del Libro Caja. La dimensión administrativa se vincula con las tareas que se requieren fortalecer la gestión en todos los niveles, de manera que estén en capacidad de definir objetivos y planes

estratégicos, asignar los recursos de acuerdo con prioridades, para suministrar, con oportunidad, los recursos humanos, materiales y financieros disponibles y así alcanzar los objetivos de la institución, tener información suficiente y oportuna y utilizarla racionalmente para la toma de decisiones así como atender las múltiples demandas cotidianas.

Para su aplicación, la dimensión administrativa exige: El conocimiento de las funciones genéricas que delimitan la intervención de la gestión en la planificación, desarrollo, ejecución y control, y sus relaciones en el trabajo académico, el acercamiento a nociones básicas del proceso administrativo.

Respecto a la gestión financiera, ésta Incluye: Elaboración y manejo presupuestario, procedimientos para gestionar nuevas formas de financiamiento de proyectos que mejoren la calidad de los aprendizajes, procedimientos de formulación, ejecución y evaluación de proyectos de innovación y de mejoramiento, búsqueda sistemática de fuentes de financiamiento alternativo para los mismos, elaboración de presupuesto anual, formulación/financiamiento/control de proyectos de mejoramiento e innovación y control de ingresos y gastos.

Mecanismos de gestión administrativa

Según Arnoletto (2014, p.71) son: Elementos básicos de la estructura organizacional y estos son:

Coordinación

Es el cumplimiento en tiempo y forma de las tareas como etapas de procesos encaminados a un fin; asegurando la disponibilidad de los insumos, evitando reiteraciones y actividades sin destinatario.

Comunicación

Es el flujo de la información entre etapas de los procesos y entre procesos.

Control

Es proveer la recolección y el procesamiento de información que admiten la comparación de hechos con lo planificado, para tomar medidas correctivas según la necesidad.

Criterios para evaluar la gestión administrativa

Sayre y Torres (2013) refieren a Según Antúnez (1993) quien clasifica los criterios para evaluar la gestión administrativa:

Eficiencia

Logro de los objetivos y la consecución de resultados, empleando las herramientas apropiadas, economizando insumos, materiales, tiempo, y demás. Para Peter Drucker esto implica “hacer las cosas correctamente”.

Eficacia

Es la capacidad de producir resultados esperados, en función a los objetivos propuestos, cobrando relevancia del cumplimiento de modo ordenado y organizado en referencia a su prioridad. Para Peter Drucker esto implica “hacer las cosas correctas”.

Productividad

Logro de la calidad educativa, relacionada a la mejora del desempeño docente, desplegando competencias creativas e innovadoras en la producción de proyectos que contribuyan al mejoramiento del rendimiento académico estudiantil.

La productividad educativa, se refleja en lo logrado por el estudiante, alumnos con competencias con la cual enfrenten desafíos sociales, con ansias emprendedoras; provistas por docentes proactivos, competentes, que busquen su superación personal e institucional constantemente, con capacidad cooperativa para elaborar y desarrollar planes de mejora, instrumentos de gestión, proyectos de innovación y producción.

Dimensiones de la gestión administrativa.

Arnoletto (2014, p.7) hace referencia a Chiavenato (2012, pp. 76-78) se presenta las siguientes:

Dimensión 1: Planificación

Según el autor, se basa en la elección y establecimiento de objetivos y misiones de la institución, para después estipular políticas, proyectos, programas, procedimientos, metodologías, presupuestos, normas y estrategias relevantes, conteniendo también la toma de decisiones; así mismo, se hace referencia a esta dimensión como una técnica para reducir la incertidumbre y brindar estabilidad al desempeño organizacional.

El mismo autor (2014, p.86) la define como: La primera función administrativa o plan de acción que permite guiar a través de lineamientos las actividades para el logro de los objetivos formulados inicialmente.

Por lo anterior mencionado Díaz (2001) menciona que, la planificación es la dimensión más importante del proceso administrativo, pues nos permite direccionar las actividades hacia un fin determinado. (Espezúa y Santa María, 2015)

En esa misma línea de pensamiento, Bounds y Woods (1999, p.90) señalan el aspecto pronosticador de esta dimensión pues permite predecir dificultades, identificar oportunidades y aprovechar plenamente el personal, tiempo y otros recursos. (Jordan 2013).

Dimensión 2: Organización

Arnoletto (2014, p.7) menciona que de acuerdo a Chiavenato (2012, p. 228), es la fase que involucra el ordenamiento, integración y estructuración del talento humano en la institución. Igualmente, hace referencia a la congregación de tareas para llevar a cabo los planes por medio de las unidades administrativas, determinando las

interacciones de jerarquía entre ejecutivos e instaurando la comunicación vertical y horizontal, teniendo en cuenta lo informal, en las unidades.

Esta dimensión hace referencia a la asignación de roles y funciones, al trabajo cooperativo, buscando continuamente estrategias de motivación expresados en la conducta y desempeño, que nos permita deliberar, concertar, ajustar y adaptar las relaciones interpersonal y las instancias institucionales certificando el adecuado funcionamiento y equilibrio conforme a lo estipulado por la filosofía institucional.

González (2000, p.58) manifiesta que:

Organizar la actividad escolar trae consigo la disposición de recursos y estructurando situaciones que permitan la adaptación, aprendizaje, construcciones, entre otras; “no hostigado y asfixiado por sistemas rígidos y autoritarios que impiden la innovación y que arrastran a la rutina”. El alumno llega a ser el componente curricular de mayor importancia, y por ende debemos esforzarnos en su formación (Jordan, 2013)

Dimensión 3: Dirección

Esta referida a la interacción entre administradores y sus colaboradores. En otras palabras la dirección suele relacionarse para lograr sus objetivos, a través del factor humano de la institución. Los alcances de la dirección se manejan a través de niveles: el global, referida a la organización completa; siendo a, la dirección en sí misma; b. el departamental; incluye a las unidades de la empresa; c. operacional; contenido por las áreas de línea de la organización, que tiene relación directa a la parte operativa. Arnoletto (2014, p.7) cita a (Chiavenato, 2012 p. 372)

González (2000) plantea que:

La gestión escolar posee carácter compleja, del director pende el acierto o fracaso de los planes institucionales y la organización de los mismos. Frente a la complejidad para el manejo de personas, el director de los centros educativos tendrán que cultivar y respetar al factor humano en todas sus fases y manifestaciones, velando por su autoestima que le consienta el mejor rendimiento y disposición de elevar la calidad de la enseñanza, la de los alumnos y, con ello, el medio donde se desenvuelve. (p.68). (Jordan, 2013)

La dirección debe preservar un clima laboral competente con el personal docente y administrativo, impulsándolos a su auto superación y mejora continua, ávidos de conocimientos, que participen en capacitaciones permanentemente y de calidad, predispuestos a los cambios que el sistema demande, motivados, en un clima de convivencia armónico; debiendo solucionar de forma pertinente conflictos internos que dificulten las relaciones interpersonales. A cerca de ello Lepeley (2001, p. 19) asevera que “la satisfacción de necesidades básicas, de afecto, remunerativas y espirituales, admiten establecer las bases humanas y afectivas necesarias en la implementación exitosa para una gestión de calidad” (Jordan, 2013)

Dimensión 4: Control o evaluar

Es el proceso de seguimiento de las tareas para afirmar que se estén realizando según lo planeado y así modificar alguna desviación importante que ponga en riesgo el bienestar de la empresa Arnoletto (2014, p.7) cita a (Chiavenato, 2012, p. 274)

Jordan, (2013) hace mención a García (1997) quien señala que la evaluación:

“En los últimos tiempos, ha llegado a ser un tema de interés en las instituciones económicas, políticas, culturales, sociales y educativas; en este último sector, trasciende la evaluación centrada en el

aprendizaje, o en el rendimiento del estudiante. Actualmente se hace referencia a planes y criterios de evaluación; evaluación de procesos, de resultados y del sistema educativo. (p.191)

La evaluación como proceso de la gestión administrativa, en el aspecto educativo, actualmente tiene entre los elementos básicos que la definen: el recojo y análisis de información a través del control y el monitoreo; la emisión de juicios de valor producto del acompañamiento, lo que determinará la toma de decisiones a fin de corregir; y perfeccionar, a fin de lograr la mejora de los aprendizajes.

La evaluación es un proceso que debe ser permanente, su aplicación se realiza a través de un conjunto de estrategias, procedimientos e instrumentos, siguiendo los lineamientos de un determinado modelo de evaluación. La evaluación nos permite conocer el nivel de logro alcanzado y así determinar estrategias que faciliten la asimilación de nuevos conocimientos, actitudes realización de nuevas y mejores prácticas, a fin de lograr las metas propuestas.

1.3.2 Teorías relacionadas al compromiso organizacional

Enfoque de compromiso organizacional

Los enfoques de esta variable son dos, el primero referido al enfoque conceptual de compromisos múltiples, el cual hace referencia a un conjunto de compromisos que el individuo experimenta en relación a diversidad de equipos cercanos al centro de labores, pudiendo ser clientes, colaboradores, gestores, especialistas u otros (Venturo, y Páez (2015) cita a Reichers1985)

Este enfoque está basado en 3 teorías, la de percibir a la institución como entidad, entenderla en su interacción con diferentes grupos, y como áreas en la cual los trabajadores toman diversas compromisos y deberes, estableciéndose en un enfoque conceptual-multidimensional.

Acerca de esta variable se presentan nuevas perspectivas que hacen referencia que el "compromiso organizacional" muestra tres componentes (Venturo, y Páez (2015). La primera hace referencia al intercambio de incentivos, la relación entre trabajador y empleador señala al trabajador que existen beneficios vinculados a la ejecución de un trabajo. De allí surge la noción que el colaborador percibe los beneficios que se le otorgan relacionados con el trabajo, como incentivos para permanecer en la organización.

Desde el punto de vista psicológico los compromisos presentan los siguientes elementos: a) la identidad con los objetivos y valores de la empresa, b) Motivación de modo que favorezca a la organización en el cumplimiento de metas y objetivos, y c) el beneficio de integrar la empresa. Bajo esa perspectiva el constructor, es conceptualizado como el nivel de reconocimiento y esfuerzo con respecto a la empresa de la cual percibo ser integrante significativo.

Principios de la investigación

Para la presente investigación se tendrá en cuenta lo fundamentado por Musso y Robles (2002) citado por Heredia (2017)

Principio de coherencia o racionalidad respecto al objetivo:

Plantea como objetivo fundamental el desempeño del trabajador, en la cual se valora las tareas y funciones del trabajador asociado a las metas, objetivos, propósitos y juicios.

Principio de inserción recursiva:

Conocida también como inserción organizacional. Destaca la relación entre el trabajador y los objetivos institucionales, implicando los elementos destinados hacia el logro de metas y objetivos. En valoración de desempeño únicamente se toma en

cuenta factores que evidencian el cumplimiento de tareas, funciones u otras conductas definidas y consignadas por la empresa.

Definiciones del compromiso organizacional

Montoya (2014, p.13) cita a Meyer y Allen (2001) que definen al compromiso organizacional como:

Grado con la cual un trabajador se siente miembro de una organización, involucrándose con los objetivos finales, considerándose implicado en las tareas a ejecutar. El trabajador reafirma su deseo por conservar el vínculo laboral.

Williams, (2013) mencionan a Robbins (1999), quien define que el compromiso organizacional “es un tipo de conducta que un individuo adopta en su trabajo, también menciona que es un estado emocional en la cual denota gran interés por ser parte de la empresa, involucrándose con las metas organizacionales”. (p.142)

Montoya (2014), cita a Meyer y Allen quienes postulan al compromiso organizacional basado en 3 componentes: Afectivo, de permanencia y normativo; así el entorno de la variable es, correspondiente, el deseo, la necesidad o el deber de estar en la empresa.

El compromiso afectivo: comprende el deseo, aquí están los vínculos emocionales que los individuos construyen en la empresa, expresa el apego emocional al descubrir la satisfacción de necesidades (psicológicas) y expectativas, gozan de su permanencia en la organización. Los colaboradores que tienen este tipo de compromiso se manifiestan orgullosos de pertenecer a una organización.

El compromiso de permanencia: comprenden la necesidad, implica el reconocimiento que posee una persona con referencia a los costos (financieros,

físicos, psicológicos) y las pocas posibilidades de hallar otro trabajo, cuando se fuera de la organización. Es así que el trabajador se siente emparentado a su institución pues ha designado tiempo, dinero y esfuerzo y retirarse involucraría desaprovechar lo otorgado; si además de ello percibe que sus oportunidades en el campo laboral se ven reducidas, acrecienta su apego.

El compromiso normativo: comprendido por el deber, la lealtad se refleja por un sentido de moral, tal vez como retribución, por percibir algunas prestaciones; como la cobertura de los costes de capacitación; allí se crea un sentido de reciprocidad con la empresa. Fortaleciendo el sentimiento de compromiso lo cual posibilita su estadía dentro de la empresa.

En resumen a raíz de lo desarrollado anteriormente con respecto al compromiso organizacional, Meyer y Allen (1991) relacionan los conocimientos previos y actuales indagaciones en un enfoque teórico de la variable, la cual es fraccionada en tres factores o dimensiones: afectivo, de continuidad y normativo, los cuales llegan a ser 3 aspectos diferentes pero concernidos entre sí. De modo que, según ellos, un individuo podría sujetarse de manera afectiva a su empresa al mismo tiempo que tenga, o no, una relación en términos de costo-beneficio, y sentir, o no, el compromiso de ser leal a esta.(Montoya 2014)

Perspectivas del compromiso organizacional

Barraza (2015) hacen referencia a Varona (1993) quién menciona tres perspectivas del compromiso organizacional:

Perspectiva de intercambio: acentúa la dinámica entre la institución y el colaborador, representado por el intercambio de incentivos y retribuciones.

Perspectiva psicológica: destaca el nivel de identificación que el trabajador pone en manifiesto en referencia a los valores y objetos organizacionales, su ambición para el logro de estas, y el ansia de ser parte de ella.

Perspectiva de atribución: Revela que el trabajador de modo voluntario, explícito y no revocable es obligado a integrar a la organización y ayudar en cada proceso que ello advierte.

Determinantes del compromiso organizacional

Jordan (2013) mencionó a Álvarez (2008), existen tres: el primero orientado a las particularidades individuales demográficas del sujeto, el secundario encierran las especificaciones del puesto y condiciones de trabajo y, finalmente, las experiencias y apreciaciones del ambiente laboral.

Con respecto al referido a las características personales demográficas del individuo, Jordan (2013) menciona a Álvarez (2008) quien demuestra por medio de diferentes análisis que la variable edad influye en el grado de compromiso e incluso lo correlaciona de modo significativo con la *antigüedad* en la empresa.

Con respecto a la *edad*, la autora declara que existe relación con la dimensión afectiva, pues frente al transcurrir de los años, los colaboradores perciben disminuido sus posibilidades de empleo, es allí donde se acrecienta el costo de abandonar la institución. De manera similar, los colaboradores mayores se *comprometen* de manera efectiva con la organización, debido a que llegan a desarrollar óptimos indicadores de compromiso.

De igual manera es significativo recalcar que Jordan (2013) descubrió que la cantidad de años de los colaboradores en la empresa y el nivel de identificación con el trabajo, se relacionan de forma positiva al compromiso; sin embargo, el número de años del trabajador en el mismo puesto interviene de forma negativa en los cambios de la organización.

En referencia a las experiencias y/o apreciaciones de su ámbito laboral, según el autor las variables incluidas en esta categorización son:

La *satisfacción laboral* (personificado por la remuneración), que tiene una relación directamente proporcional, cuando la remuneración cumpla con lo requerido la satisfacción será alta.

Las *posibilidades de promoción*, destacando aquí las *oportunidades de crecimiento* como elemento significativo.

La *apreciación*, que conlleva a la *percepción del modo que se manejan las relaciones intralaborales*, las cuales son el reflejo de la interacción entre la directiva y los trabajadores.

Por ultimo en lo que respecta a las características del puesto y condiciones laborales, Álvarez (2008) citado por Jordan, (2013) destaca las siguientes características:

El *número de horas*, para el autor esta variable incrementara su interacción y por lo tanto su compromiso.

Autonomía, menciona aquí que el compromiso es alto, cuando los trabajadores tiene mayor decisión en sus actividades, representados estos por la variedad y la responsabilidad.

Conducta del empleado comprometido y sus beneficios organizacionales

Cuando los colaboradores se encuentran comprometidos, esto los puede llevar a trabajar con motivación a favor de la empresa. (Mowday et al 1979 - Mathieu y Zajak, 1990) pues el compromiso influencia de forma positiva en la productividad, calidad de productos y procesos (Steers, 1977- Meyer y Allen, 1997) citado por (Montoya, 2014)

Sin embargo un alto compromiso de continuidad basado en la falta de alternativas, encamina al trabajador a desarrollar frustraciones que reducen su aporte. (Meyer y Allen 1997) Pérez (2014)

Por otro lado, un colaborador comprometido mantiene su vínculo con la empresa en situaciones favorables y desfavorables. (Meyer y Allen, 1997) citados en Pérez (2014)

De este modo es importante destacar que el compromiso es un estado psicológico que nos permite disminuir los índices de rotación e incrementar los de permanencia, favoreciendo ello a un incremento en la curva de aprendizaje con el cual se pueda ejecutar un plan de desarrollo; pues de lo contrario, incrementaría los costos por formación de personal y el alcance de objetivos se vería perjudicado. (Meyer y Allen, 1997) Montoya (2014)

Compromiso organizacional como factor de éxito

Para el éxito empresarial es necesario el compromiso de los colaboradores, que valora en su comportamiento dentro de la organización, destacando a la lealtad, el ser parte de y la voluntad para el trabajo colaborativo que nos conlleva a obtener resultados efectivos. Resaltado en un estudio llevado a cabo por Meyer y Allen (citados en Pérez, 2014, p.8), cuando concluyen que un grupo de educadores comprometidos con su organización concordaron con un nivel superior de desempeño académico en sus estudiantes.

Importancia del compromiso organizacional

Dávila, Barreto, Guerrero y Velásquez (2017) refieren a Bayona y Goñi (2007) quienes miden la efectividad organizacional con el logro de los objetivos, en la que resaltan la importancia del factor humano para la consecución de estos. En lo que respecta a las instituciones educativas, los docentes son protagonistas en la misión del centro de estudios con base sólida en la formación integral del estudiante.

Es fundamental recalcar que la educación en el Perú ha pasado por cambios constantes asociadas a la realidad económica, sociocultural, familiares y aspectos globales que desencadenan tipos de comportamiento que perturban, a los integrantes de la comunidad educativa, principalmente a los alumnos vienen a ser

víctimas de modelos o antivalores que traen como consecuencia su desequilibrio físico y mental.

Haciendo referencia a lo anterior mencionado, la cultura institucional educativa debe de retroalimentarse habitualmente para de esta manera mantener la esencia educativa y por ende, tener como principio imprescindible la formación integral de alumnos, quienes puedan conllevar el desarrollo sostenible de la sociedad. Para ello, los profesores vienen a ser los encargados de sembrar una cultura organizacional con base en principios educativos (estipuladas en la Ley General de Educación del Perú); convirtiéndose en los protagonistas que irán cimentando una historia particular, ética y sostenible, orientados por directrices mediadas efectivamente para el cumplimiento de los planes y objetivos determinados. De esta forma, la fidelidad del compromiso de los educadores con los objetivos institucionales, conducirán al éxito.

Éxito, fundamentado en la formación de estudiantes competentes y con principios axiológicos, que colabore a acrecentar el prestigio institucional, que permitirán su consolidación en el mercado educativo.

De este modo, el éxito en las organizaciones, referido por Peters y Waterman (1982) se genera por el involucramiento institucional gracias a una cultura fuerte, determinada por una visión en común, cuyo objetivo fundamental es la productividad por medio de los colaboradores, determinado por un compromiso organizacional alto, que deben ser puestas en práctica de modo continuo y sostenible. (Calderón, 2016)

Incrementado la productividad de nuestros colaboradores gracias al compromiso organizacional

Referirse a la productividad del docentes, significa otorgar importancia al desempeño, que si resulta ser efectivo, lograra el éxito que tendrá como resultado

una consistente formación integral con base en el desarrollo académico y conductual de los estudiantes.

Por ende, el compromiso organizacional es importante para el logro del éxito organizacional con base en la productividad de los trabajadores y cuantificable en el ambiente escolar por medio de la valoración de desempeño.

El compromiso del trabajador influye de forma positiva en el desempeño según Hellriegel y otros (Castillo y De la Cruz, 2015) pues disminuye el ausentismo, también ayuda a direccionar hacia las metas y disminuye la pérdida de tiempo en las horas laborales, cual es efectivo en los indicadores de la productividad.

Aguirre, Chota y Ramírez (2017) mencionan a Arias (2001) quién argumentó que el compromiso constituye un activo fundamental, y actúa directamente sobre los estados financieros, por la reducción de costo de rotación y la inversión en procesos de inducción y capacitación; en la cual, la gestión del conocimiento debe seguir el proceso de asimilación y divulgación del capital intelectual: cognitivo, experiencia y axiológico. Factores que favorecerán de manera sostenible en el desarrollo organizacional, evitando también la fuga de talentos.

Por ello Robbins (1998) mencionó que el éxito o fracaso en el sistema educativo obedece esencialmente al desempeño. El autor destaca que la infraestructura, tecnología y logística, mejoran el proceso educativo, pero la efectividad de sus profesores los lleva a la excelencia. Este desempeño estará enfocado en el feedback a través de la evaluación con indicadores de logros que permitan potenciar una cultura de mejora continua. (Williams, 2013)

Por ende, los centros educativos solicitan docentes que estén dispuestos a innovar en sus actividades; percibiéndose por el nivel de compromiso y la constante innovación. Cuya voluntad de ser reforzado por el trabajo colaborativo, manejando conflictos, y practicando la tolerancia frente a la diversidad de ideales.

Dimensiones del compromiso organizacional

Esta investigación está basada en el modelo multidimensional, pues se encuentran diversos tipos de compromiso independientes entre sí, de modo que un individuo podría tener cualquiera de los tipos.

Pérez (2014) presentó el modelo desarrollado por Meyer y Allen (1991), son:

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Meyer y Allen (1991) mencionan que vienen a ser las redes emocionales que los colaboradores mantienen con la empresa. Se destaca el apego emocional y la percepción de la satisfacción de requerimientos psicológicos y expectativas por el cual gozan de su estadía en la empresa. (Pérez, 2014)

Este compromiso es un choque emotivo, sentimental y de valores que implica al foco familiar, social y origen de nuestros aprendizajes, experiencias y formación como personas de sociedad; bajo esta perspectiva, las instituciones deben poseer políticas que ayuden a mantener el equilibrio entre la vida personal y familiar de sus trabajadores, con la finalidad de desarrollar emociones que involucren la lealtad del colaborador hacia sus pares, superiores y políticas organizacionales. Cuando los principios se manejan bajo la ética y la finalidad de la empresa involucra el logro de objetivos empresariales e individuales se forma un nivel de felicidad.

Dimensión 2: Compromiso de permanencia o continuidad

El compromiso de permanencia: comprenden la necesidad, implica el reconocimiento que posee una persona con referencia a la inversión (financiera, física, psicológica) y las pocas posibilidades de hallar empleo, si renunciara a la organización. Por dicho aspecto, el trabajador está emparentado a la empresa por la designación de tiempo, dinero y energía y retirarse involucraría desaprovechar lo otorgado; si además de ello percibe que sus oportunidades en el campo laboral se ven reducidas, acrecienta su apego.

Por su parte, Hawkins (citado en Rodríguez, 2015, p.40) hizo referencia que incluso “si el colaborador posee un contrato indefinido este no certifica la lealtad hacia la empresa y su compromiso, debido a que esta variable comprende una construcción diferente”

Arnoletto (2014, p.7) menciona a Chiavenato (2012) quien refiere que la actual naturaleza de fidelidad del empleado se ha dinamizado, pues cada individuo es concebido, como producto de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona posee con respecto a su continuidad en la organización y que desperdiciaría si se fuera.

Desde otro aspecto, el autor citado en el párrafo anterior declara que este compromiso es comprendido como el apego material del trabajador hacia la institución. Este compromiso corresponde a intereses de tipo personalidad del colaborador ocasionando una actitud fría que proporciona apatía a los que forjan en mayor nivel este compromiso. Entonces, la conveniencia por dichos intereses conlleva a que se tenga en cuenta los efectos, frente a las decisiones correspondientes al gasto que ocasionaría dejar el trabajo y lo invertido en la organización. El aspecto coyuntural, forma parte de la toma de decisiones, tiene en cuenta las necesidades económicas que poseen el trabajador y la familia de éste, junto con la comodidad y los beneficios que enmarque la opción elegida.

Dimensión 3. Compromiso normativo,

Meyer y Allen (1991) indicaron que la lealtad del colaborador frente a la empresa se torna fuerte si el trabajador percibe tener una deuda con la institución por haberle otorgado la oportunidad o recompensa valorada por este. (Pérez, 2014)

Bayona y Goñi (2007) indicaron que esta dimensión tiene su origen cuando el colaborador asiente la obligación de quedarse en la organización pues atribuye que es adecuado, citado por Dávila, Barreto, Guerrero y Velásquez (2017)) menciona que este compromiso debiera percibirse como presiones normativas de tipología

cultural o familiar, asimiladas para proceder de modo factible con las objetivos e beneficios de la empresa.

Goman (1992) rotula que la lealtad está compuesto por dimensiones: la primera interna o emotiva, producto de efectos de sentimientos de interés, solidaridad y alianza, y otro externo o del comportamiento, expresado en comportamientos, acciones y declaraciones (Nava, 2014)

Este compromiso es percibido como la obligación moral, o las normas llevadas a consenso de modo libre y voluntario por los individuos a actuar de modo adecuado. El no respeto a estos principios conllevaría sentimientos de culpabilidad, puesto que este compromiso es admitido por el colaborador como la condición de una obligación *frente a* la reciprocidad hacia la empresa que otorgo apoyo o brindado oportunidad de progreso en alguna circunstancia.

1.4 Formulación del problema

Para realizar la presente investigación, se han planteado los siguientes problemas:

Problema general

¿Cuál es relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la dimensión del compromiso afectivo según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018?

¿Cuál es relación entre la gestión administrativa y la dimensión del compromiso de continuidad según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018?

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la dimensión del compromiso normativo según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación Práctica

La investigación estudia la formación de Directivos porque tiene por finalidad fortalecer las competencias del profesor que ejerce cargos directivos para consolidarse como líder del Proyecto Educativo Institucional, además de gestionar con eficacia y eficiencia los recursos de la institución educativa, con miras al progresivo empoderamiento de la institución educativa como primera Instancia de Gestión Educativa Descentralizada. Introduce en la formación aspectos pedagógicos, administrativos, financieros y organizacionales. Este estudio en nuestra institución “Perú EE.UU.” permitan ejercer un liderazgo pedagógico e institucional, centrado en la persona, que propicie el buen clima escolar y la reducción de los conflictos interpersonales”; considerando la aplicación del compromiso organizacional en la instituciones educativas como herramienta para lograr la optimización de resultados que favorecerán a todos como persona y como institución, con la satisfacción de haberlo logrado en conjunto, el estudio de la gestión administrativa en la institución educativa permitirá tomar decisiones en la mejora de los procesos de planificación, organización, dirección y control para cumplir los objetivos anuales.

1.5.2 Justificación Metodológica

Se justifica metodológicamente ya que se considera que el modelo asumido, compromiso organizacional, es el más apropiado para explicar las variaciones ascendentes o descendientes de la gestión administrativa en el plano educativo.

También considero que el diseño estadístico (descriptivo correlacional) es el más apto para determinar el nivel de asociación entre las variables consideradas.

La naturaleza de la investigación, demandó el diseño y aplicación de un instrumento propio para la recolección de datos, que permita obtenerlos con eficiencia en función al contexto de aplicación.

1.5.3 Justificación social

La justificación a nivel social práctico, permitirá evaluar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa, esto permitirá aportar recomendaciones para mejorar la gestión administrativa a partir de su propia experiencia organizacional.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa el Salvador, 2018.

Hipótesis específicos

Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la dimensión del compromiso afectivo según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa el Salvador, 2018.

Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la dimensión del compromiso de continuidad según docentes institución educativa Perú - EE.UU. de Villa el Salvador, 2018.

Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la dimensión del compromiso normativo según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa el Salvador, 2018.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa el Salvador, 2018.

Objetivos específicos

Identificar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión del compromiso afectivo según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa el Salvador, 2018.

Identificar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión de compromiso de continuidad según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa el Salvador, 2018.

Identificar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión de compromiso normativo según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa el Salvador, 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación:

Metodología

El estudio llevado a cabo trabaja con el método hipotético deductivo. Lira (2015, p.52) concerniente a este método señaló que presentar teorías o hipótesis al inicio y en segundo plano, con apoyo de la deducción lógica, mostrar efectos y conclusiones a partir de la investigación y empleo de las teorías o hipótesis.

El enfoque de la investigación es cuantitativo porque ha seguido los pasos secuenciales partiendo del planteamiento de un problema, delimitando sus objetivos, proponiendo interrogantes, estableciendo hipótesis que se ponen a prueba, consultando literatura dentro de un marco teórico, realizando mediciones de variables y obtener resultados para llegar a las conclusiones. Como nos plantea Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.4) este enfoque presenta secuencia y es probatorio, donde se siguen pasos y no se puede eludir ninguno. Además, utiliza la recopilación de datos, la medición numérica y el análisis estadístico.

Tipo de estudio

Sánchez, Reyes (2015, p.45) la define como básica o pura. Este tipo de investigación se ejecuta para acrecentar el conocimiento. Por ende, está acopiando nuevos conocimientos.

Diseño: No experimental

Es estudio pertenece al diseño no experimental, corte transversal y tipo correlacional, siguiendo a Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.149) refiere que:

Este diseño se manifiesta en una investigación en la que no se ejerce modificaciones ya anticipadamente reflexionadas de las variables, por lo tanto, se ven situaciones o fenómenos en su entorno para luego ser indagados.

Según lo que plantea Sánchez y Reyes (2015, p.122) el corte transversal es el estudio que se realiza a personas con diversas edades pero en un instante específico en el tiempo.

Según Tuckman (citado por Sánchez y Reyes; 2015, p. 83) corresponde al tipo correlacional, el cual consiste en la cogida de dos o más datos de un grupo de personas para determinar la relación entre éstos". El estudio correlacional se propone a detallar la realidad de un conjunto de individuos existentes y examina su interrelación con otros factores en un explícito instante.

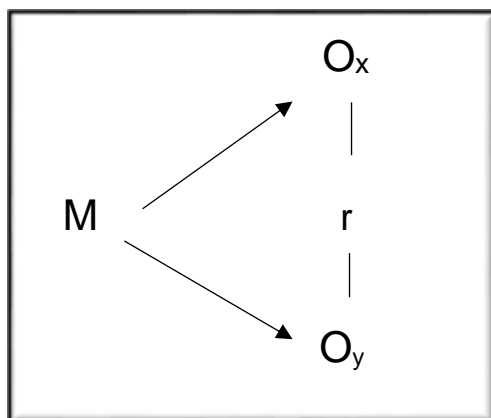


Diagrama representativo de un estudio correlacional

Dónde:

M = Muestra de estudio

O_x = Medición de la gestión administrativa

O_y = Medición del compromiso organizacional

r = Coeficiente de correlación.

2.2. Variables, Operacionalización

Definición conceptual de gestión administrativa

Arnoletto (2014, p.7) señaló a Chiavenato (2012, p.45), la define como un proceso al indicar que son actividades que el directivo lleva a cabo, aprovechando recurso humanos, técnicos, materiales, etc.” Llevadas a cabo por medio de 4 dimensiones: Planificación, Organización, Dirección y Control.

Definición operacional de gestión administrativa

Esta variable es trabajada por 4 dimensiones: Planificación constituida por 2 indicadores y 3 ítems, Organización conformada por 2 indicadores y 3 ítems, Dirección por 5 indicadores y 8 ítems y Control compuesto de 3 indicadores y 4 ítems. Los 18 ítems, serán valorados por los rangos: Siempre, A veces, Nunca.

Definición conceptual de compromiso organizacional

Pérez (2014) cita a Meyer y Allen (2001) quienes definen al compromiso organizacional como:

Las redes emocionales que los colaboradores mantienen con la empresa. Se destaca el apego emocional y la percepción de la satisfacción de carencias psicológicas y expectativas por el cual gozan de su estadía en la empresa.

Definición operacional de compromiso organizacional

Esta variable consta de tres dimensiones: Compromiso afectivo conformado por 3 indicadores, el de continuidad posee 3 indicadores y el compromiso posee también 3 indicadores, que en suma hacen 18 ítems, con índice y rango siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)

2.3. Operacionalización de las variables:

Tabla 1

Operacionalización de la variable Gestión administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o Rangos
				Variable Malo: 24- 40 Regular: 41- 56 Bueno 57- 72.
Planificación	Planificación estratégica	1, 2		
	Articulación con objetivos	3, 4.		
Organización	División organizacional	5, 6.		Dimensión 1 Malo: 4 a 7 Regular: 8 a 9 Bueno: 10 a 12
	Estándares establecidos	7, 8.	Escala ordinal	Dimensión 2 Malo: 4 a 7 Regular : 8 a 9 Bueno 10 a 12
Dirección	Delegación de autoridad.	9, 10.	Siempre = 3.	
	Responsabilidad	11, 12.	A veces = 2 Nunca = 1	
Control	Liderazgo	13, 14.		Dimensión 3 Malo: 10 a 16 Regular: 17 a 23 Bueno: 24 a 30
	Motivación	15, 16.		
	Comunicación	17, 18.		
	Seguimiento	19, 20.		
Control	Acciones correctivas	21, 22.		Dimensión 4 Malo: 6 a 10 Regular: 11 a 14 Bueno de 15 a 18
	Retroalimentación	23, 24.		

Nota: Tomado de Chiavenato (2014)

Tabla 2

Operacionalización de la variable Compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o Rangos		
Compromiso Afectivo	Familia	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.	Definitivamente en desacuerdo = 1	Variable Malo = 21 – 56 Regular = 57-91 Bueno= 92-126		
	Amor		Muy en Desacuerdo= 2			
	Pertenencia		En desacuerdo= 3	Dimensión 1 Malo = 7 – 19 Regular = 20-31 Bueno= 22- 42		
	Lealtad		De acuerdo = 4			
	Felicidad		Muy de acuerdo= 5			
	Compromiso <i>Normativo</i>		Solidaridad	8, 9, 10, 11, 12, 13.	Definitivamente de acuerdo = 6	Dimensión 2 Malo = 6 – 16 Regular = 17-26 Bueno= 27- 36
			Satisfacción			
Obligación moral						
Compromiso de continuidad	Correcto	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21.		Dimensión 3 Malo = 8 – 21 Regular = 22-34 Bueno= 25- 48		
	Lealtad					
	Sentimiento de culpa					
	Deber reciprocidad					
	Indiferencia					

Nota: Tomado de Meyer y Allen (1991)

2.4. Población y Muestra

Población

Llamamos población a la agrupación de sujetos sobre la cual se estudia una determinada característica. (Sánchez y Reyes, 2015).

Tabla 3

Población de docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018

Áreas	Cantidad de docentes
Educación inicial	10
Educación primaria	35
Educación secundaria	56
Total	101

La Población en la I.E. estuvo constituida por 101 docentes

Muestra

Según Hernández (2014, p, 173) es un sub grupo de la población el cual es delimitado con precisión, además de ser representativa de la población. Para hallarla se utilizó el muestreo probabilístico que según Hernández (2014, p, 173) donde todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra, a través aleatorio simple.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N-1) E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (101)}{(101-1) (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)} = 80$$

Tabla 4

Muestra de docentes de la Institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018

Áreas	Cantidad de docentes
Educación inicial	10
Educación primaria	24
Educación secundaria	46
Total	80

La muestra en la I.E. estuvo constituida por 80 docentes

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Para la recogida de datos en la investigación se realizó mediante la técnica de la encuesta. Como señala Hernández, Fernández y Baptista (2014) “la encuesta viene a ser el procedimiento conveniente para recopilar información de muestras en masa en un determinado instante.” (p.216).

Sánchez y Reyes (2015, p.163), menciona que las **técnicas** son mecanismos por medio del cual se obtiene datos de una contexto en referencia a lo que desea alcanzar con la tesis.

Instrumentos

El instrumento para recopilar datos empleado para esta investigación es el cuestionario, que vienen a ser documentos o formatos donde se redactan preguntas que están vinculadas con el constructo objeto del estudio, las mismas que pueden presentarse desde diferentes tipos. Sánchez y Reyes (2015, p.164)

Ficha Técnica 1

Nombre : Cuestionario que evalúa la Gestión Administrativa.

Autora : Mónica Patricia Baldeón Ferrer, Lima, Perú.

Adaptado por: Nerida Chancahuaña Román

Significación: Esta escala trabajada por 4 dimensiones: Planificación constituida por 2 indicadores y 4 ítems, Organización compuesta por 2 indicadores y 4 ítems, Dirección por 5 indicadores y 10 ítems y Control compuesto de 3 indicadores y 6 ítems. Los 24 ítems, serán valorados por los rangos: Siempre, A veces, Nunca.

Administración: Colectiva.

Duración : Sin tiempo limitado. Su aplicación completa suele durar unos 18 minutos aproximadamente. Si se utiliza cada una de las dimensiones por separado; el tiempo estimado es el siguiente: En la Planificación, tres minutos; en la Organización, tres minutos; en la Dirección, ocho minutos; y en Control, cuatro minutos.

Aplicación : El ámbito de aplicación son docentes de la institución educativa “Perú – EE.UU.”

Puntuación : Si se aplican los instrumentos como evaluación o diagnóstico, se tiene en cuenta los ítems con rango: Siempre (3 puntos); A veces (2 puntos); Nunca (1 punto); cada ítem admite una puntuación del uno al tres.

Ficha Técnica 2

Nombre del Test: Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Autores: Pérez (2014) cita a Meyer y Allen (1991)

Procedencia para aplicación: El ámbito de aplicación son docentes de la institución educativa “Perú- EE.UU.”

Objetivo: Conocer el Tipo de compromiso Organizacional que presentan los individuos con su organización o institución.

Estructuración: 3 componentes (Consta de 21 ítems) Componente Afectivo = 7 ítems Componente de Continuidad = 6 ítems Componente Normativo = 8 ítems

Características del Inventario Escala tipo: Likert- Ordinal

Respuestas: No existen respuestas buenas ni malas

Administración: Individual o colectiva

Tiempo: Aproximadamente 20 min.

Utilidad: Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional.

Edad: 18 a más.

2.6. Validez y confiabilidad:

Validez

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la validez de un instrumento representa en niveles aceptables si efectivamente mide el constructo a medir (p.200).

Para llevar a cabo la validación por criterio de expertos se solicita tres expertos, 2 temáticos y 1 metodólogo.

Tabla 5

Validez de juicio de expertos

Expertos	Resultados de la aplicabilidad	
	Gestión administrativa	Compromiso organizacional
Dr, Freddy Ochoa Tataje	Aplicable	Aplicable
Dr, Chantal Jara Aguirre	Aplicable	Aplicable
Dr, Yolvi Ocaña Fernández	Aplicable	Aplicable

Confiabilidad

Para Sánchez y Reyes (2015, p.168), la confiabilidad representa al nivel de consistencia de los puntajes logrados por un determinado conjunto de individuos en una sucesión de mediciones aplicadas con un mismo instrumento. Viene a ser la estabilidad y constancia de las puntuaciones conseguidas en un instrumento. La confiabilidad se lleva a cabo a través del Alfa de cronbach considerando que los índices o rangos vienen a ser politómicos.

Bajo discernimiento habitual, Frías (2014, p. 3 cita a George y Mallery (2003, p. 231)), apunta las siguientes sugerencias para valorar los coeficientes de alfa de Cronbach:

Se realizó la aplicación de los instrumentos a 30 docentes de una institución educativa con similares características, para determinar la confiabilidad de los instrumentos.

Tabla 6

Fiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión administrativa	0.941	24
Compromiso organizacional	0.898	21

Fuente: Base de datos

El cuestionario de gestión administrativa evidencia excelente fiabilidad y coherencia interna, asimismo de compromiso organizacional una buena confiabilidad y coherencia interna.

- Coeficiente alfa >.9 es excelente
- Coeficiente alfa >.8 es bueno
- Coeficiente alfa >.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >.5 es pobre
- Coeficiente alfa <.5 es inaceptable.

Tabla 7

Baremos de las variables

Variable / dimensión	Nivel		
	Malo	Regular	Bueno
Gestión administrativa	40 a -	41 a 56	57 a +
Planificación	7 a -	8 a 9	10 a +
Organización	7 a -	8 a 9	10 a +
Dirección	16 a -	17 a 23	24 a +
Control	10 a -	11 a 14	15 a +
Compromiso organizacional	21 a 56	57 a 91	92-126
Compromiso afectivo	7 a 19	20 a 31	22- 42
Compromiso normativo	6 a 16	17 a 26	27 a 36
Compromiso de continuidad	8 a 21	22 a 34	25 a 48

Fuente: Base de datos

Los baremos o categorías vienen a ser producto de la sumatoria de cada uno de los ítems en las variables o dimensiones, el puntaje alcanzado se clasifica de acuerdo a la tabla preliminar para su interpretación cualitativa. Del mismo modo, los puntos de corte son el percentil 33 y 67 para la primera variable y los percentiles 50 y percentil 75 para la segunda variable de los rangos originales del cuestionario.

Método de análisis de datos

Para este procedimiento se empleará el paquete estadístico SPSS 24, en la cual se analizara la confiabilidad de los instrumentos de ambas variables con el Alpha de Cronbach, puesto que el índice rango corresponde a la escala ordinal, para la prueba de la normalidad se empleó el estadístico Kolmogorov – Smirnov como prueba de decisión estadístico, en los resultados se utilizará el estadístico Rho de Spearman para la contratación de hipótesis.

Aspectos éticos

Las conceptualizaciones e información recogidas simbolizan y conservan la autoría de donde se recopiló, señalando su referencia bibliográfica de modo adecuado en el cual se soliciten.

La data mostrada corresponde a la muestra elegida, siendo verídicas y no habiendo sufrido cambio alguno.

III.-Resultados

3. Análisis descriptivo de los resultados

3.1. Descripción

Tabla 8

La gestión administrativa según docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	51	64%
Regular	25	31%
Buena	4	5%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

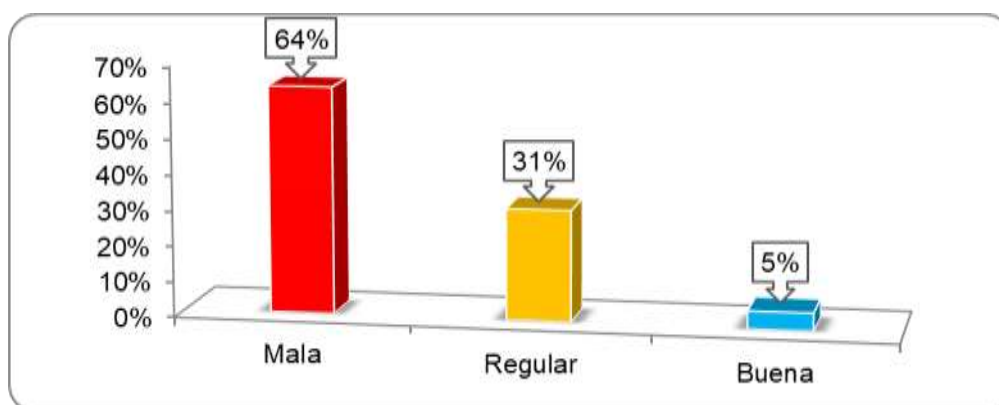


Figura 1. La gestión administrativa según docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018

De la tabla 8 y figura 1, se observa que el 64% de los docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador consideran que existe una mala gestión administrativa, mientras que el 5% de los mismos consideran que existe una buena gestión administrativa.

Tabla 9

La planificación en la gestión administrativa según docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	66	83%
Regular	12	15%
Buena	2	3%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

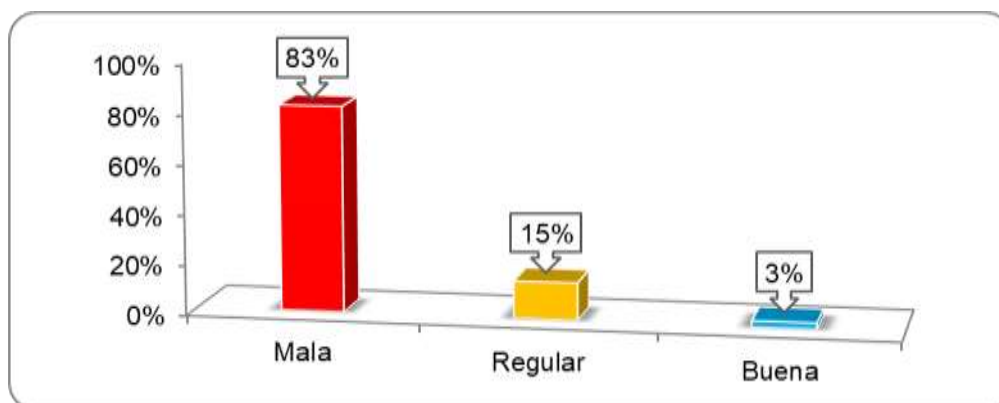


Figura 2. La planificación en la gestión administrativa según docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018

De la tabla 9 y figura 2, se observa que el 83% de los docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador consideran que existe una mala planificación en la gestión administrativa, mientras que el 3% de los mismos consideran que existe una buena planificación en la gestión administrativa.

Tabla 10

La organización en la gestión administrativa según docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	63	79%
Regular	11	14%
Buena	6	8%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

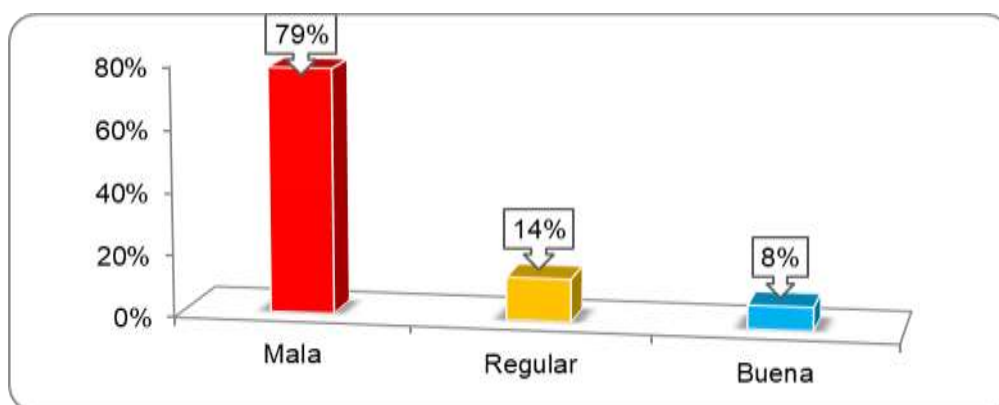


Figura 3. La organización en la gestión administrativa según docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018

De la tabla 10 y figura 3, se observa que el 79% de los docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador consideran que existe una mala organización en la gestión administrativa de la institución, mientras que el 8% de los mismos consideran que existe una buena organización en la gestión administrativa de la institución.

Tabla 11

La dirección en la gestión administrativa según docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	47	59%
Regular	25	31%
Buena	8	10%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

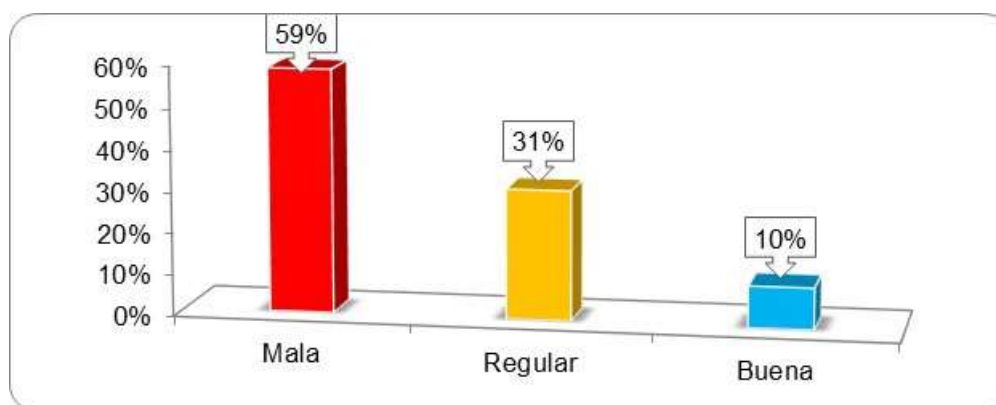


Figura 4. La dirección en la gestión administrativa según docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018

De la tabla 11 y figura 4, se observa que el 59% de los docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador consideran que existe una mala dirección en la gestión administrativa de la institución, mientras que el 10% de los mismos consideran que existe una buena dirección en la gestión administrativa de la institución.

Tabla 12

El control en la gestión administrativa según docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador ,2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	43	54%
Regular	33	41%
Buena	4	5%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

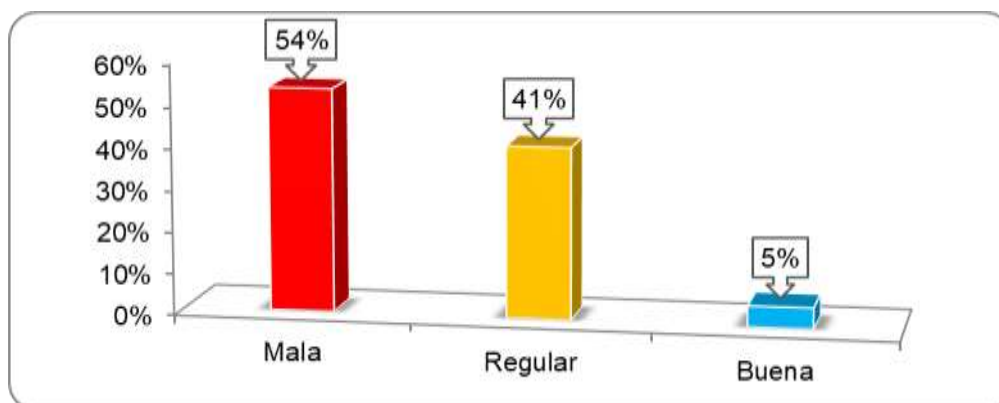


Figura 5. El control en la gestión administrativa según docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018

De la tabla 12 y figura 5, se observa que el 54% de los docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador consideran que existe un mal control en la gestión administrativa de la institución, mientras que el 5% de los mismos consideran que existe un buen control en la gestión administrativa de la institución.

Tabla 13

El compromiso organizacional según docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	31%
Regular	50	63%
Alto	5	6%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

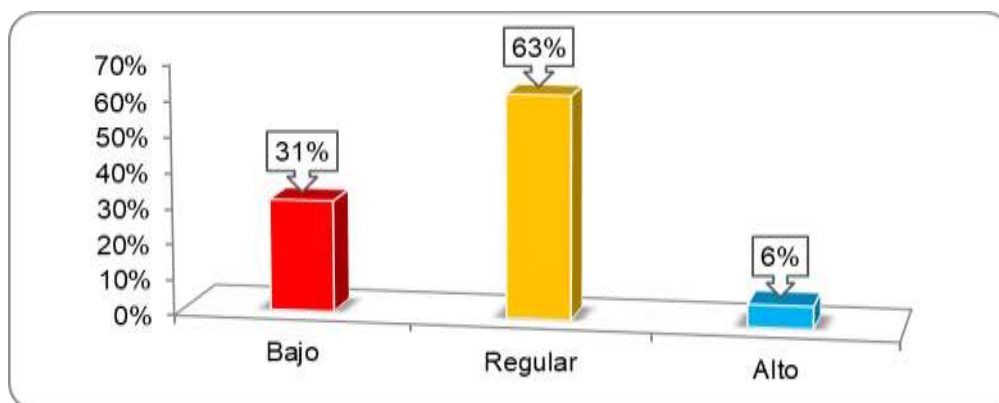


Figura 6. El compromiso organizacional según docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador ,2018

De la tabla 13 y figura 6, se observa que el 63% de los docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador consideran que existe un nivel regular de compromiso organizacional en la institución, mientras que el 6% de los mismos consideran que existe un nivel alto de compromiso organizacional en la institución.

Tabla 14

El compromiso organizacional afectivo según docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	30%
Regular	45	56%
Alto	11	14%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

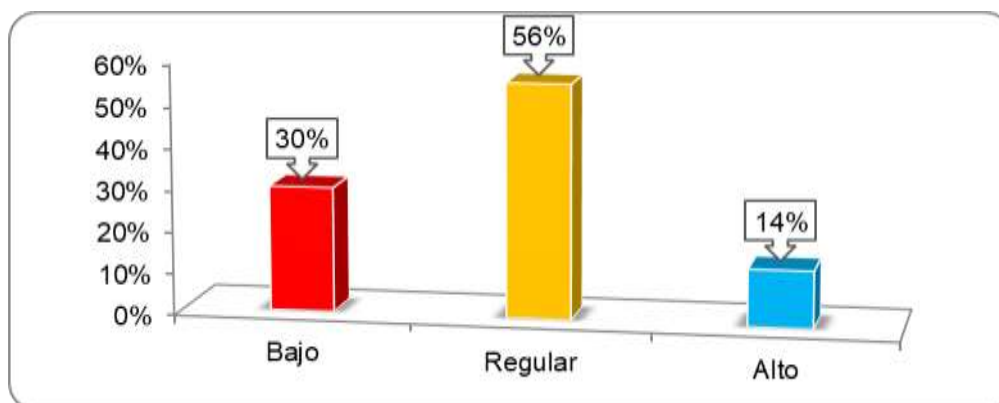


Figura 7. El compromiso organizacional afectivo según docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018.

De la tabla 14 y figura 7, se observa que el 56% de los docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador consideran que existe un nivel regular de compromiso organizacional afectivo en la institución, mientras que el 14% de los mismos consideran que existe un nivel alto de compromiso organizacional afectivo en la institución.

Tabla 15

El compromiso organizacional normativo según docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	31	39%
Regular	37	46%
Alto	12	15%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

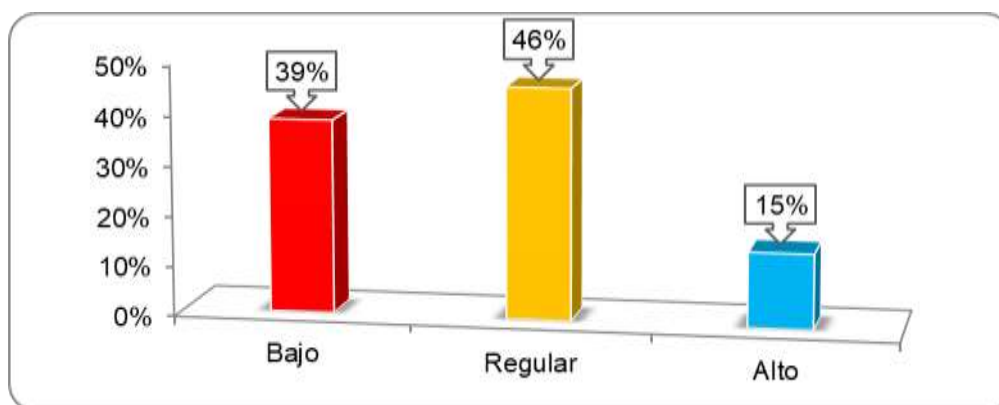


Figura 8. El compromiso organizacional normativo según docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018.

De la tabla 15 y figura 8, se observa que el 46% de los docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador consideran que existe un nivel regular de compromiso organizacional normativo en la institución, mientras que el 15% de los mismos consideran que existe un nivel alto de compromiso organizacional normativo en la institución.

Tabla 16

El compromiso organizacional de continuidad según docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	62	78%
Regular	12	15%
Alto	6	8%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

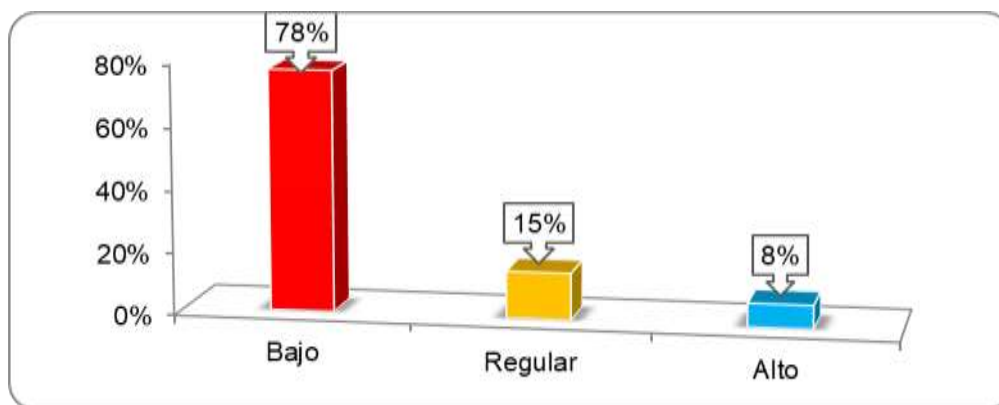


Figura 9. El compromiso organizacional de continuidad según docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018

De la tabla 16 y figura 9, se observa que el 78% de los docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador consideran que existe un nivel bajo de compromiso organizacional de continuidad en la institución, mientras que el 8% de los mismos consideran que existe un nivel alto de compromiso organizacional de continuidad en la institución.

Tabla 17

La gestión administrativa y el compromiso organizacional según docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018.

Gestión administrativa	Compromiso de organizacional						Total	
	Bajo		Regular		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Mala	25	31%	24	30%	2	3%	51	64%
Regular	0	0%	25	31%	0	0%	25	31%
Buena	0	0%	1	1%	3	4%	4	5%
Total	25	31%	50	63%	5	6%	80	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

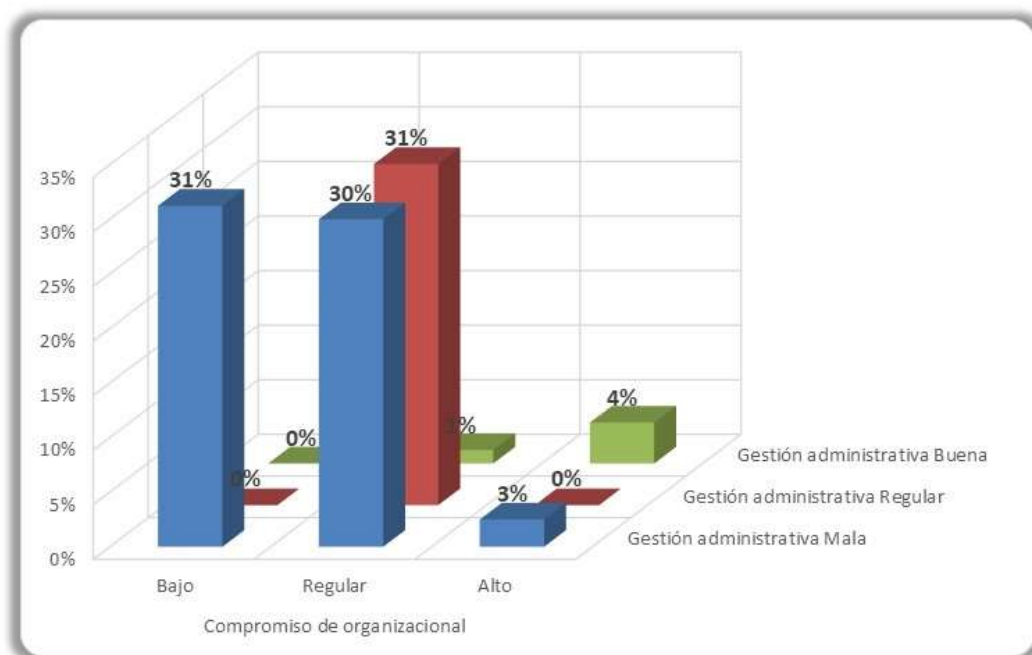


Figura 10. La gestión administrativa y el compromiso organizacional según docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018.

De la tabla 17 y figura 10, se observa que el 31% de los docentes que califican como mala la gestión administrativa consideran un nivel bajo de compromiso organizacional en la institución, mientras que el 4% de los docentes que califican como buena la gestión administrativa consideran un nivel alto de compromiso organizacional en la institución.

Tabla 18

La gestión administrativa y el compromiso afectivo según docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018.

Gestión administrativa	Compromiso afectivo						Total	
	Bajo		Regular		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Mala	22	28%	27	34%	2	3%	51	64%
Regular	2	3%	17	21%	6	8%	25	31%
Buena	0	0%	1	1%	3	4%	4	5%
Total	24	30%	45	56%	11	14%	80	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

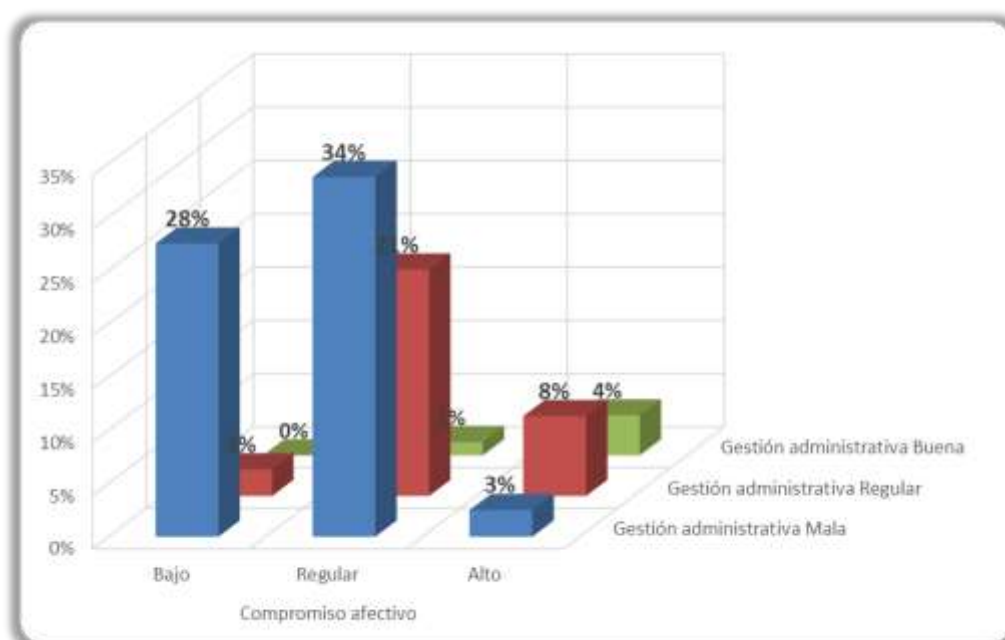


Figura 11. La gestión administrativa y el compromiso afectivo según docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018.

De la tabla 18 y figura 11, se observa que el 28% de los docentes que califican como mala la gestión administrativa consideran un nivel bajo de compromiso afectivo en la institución, mientras que el 4% de los docentes que califican como buena la gestión administrativa consideran un nivel alto de compromiso afectivo en la institución.

Tabla 19

La gestión administrativa y el compromiso normativo según docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018

Gestión administrativa	Compromiso normativo						Total	
	Bajo		Regular		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Mala	31	39%	17	21%	3	4%	51	64%
Regular	0	0%	19	24%	6	8%	25	31%
Buena	0	0%	1	1%	3	4%	4	5%
Total	31	39%	37	46%	12	15%	80	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

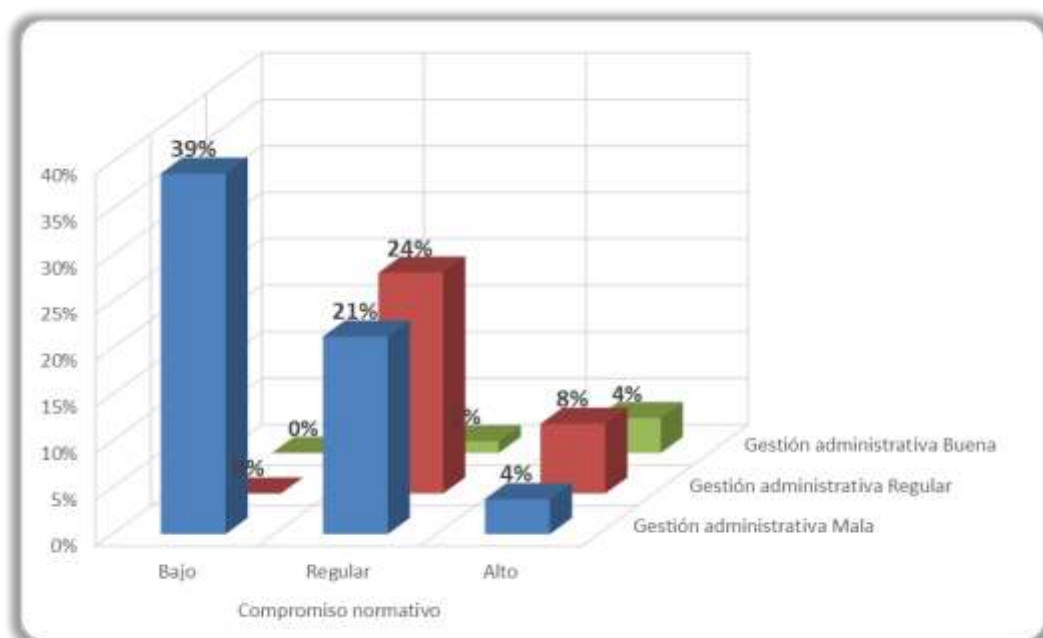


Figura 12. La gestión administrativa y el compromiso normativo según docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018.

De la tabla 19 y figura 12, se observa que el 39% de los docentes que califican como mala la gestión administrativa consideran un nivel bajo de compromiso normativo en la institución, mientras que el 4% de los docentes que califican como buena la gestión administrativa consideran un nivel alto de compromiso normativo en la institución.

Tabla 20

La gestión administrativa y el compromiso de continuidad según docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018.

Gestión administrativa	Compromiso de continuidad						Total	
	Bajo		Regular		Alto			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Mala	48	60%	0	0%	3	4%	51	64%
Regular	14	18%	9	11%	2	3%	25	31%
Buena	0	0%	3	4%	1	1%	4	5%
Total	62	78%	12	15%	6	8%	80	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

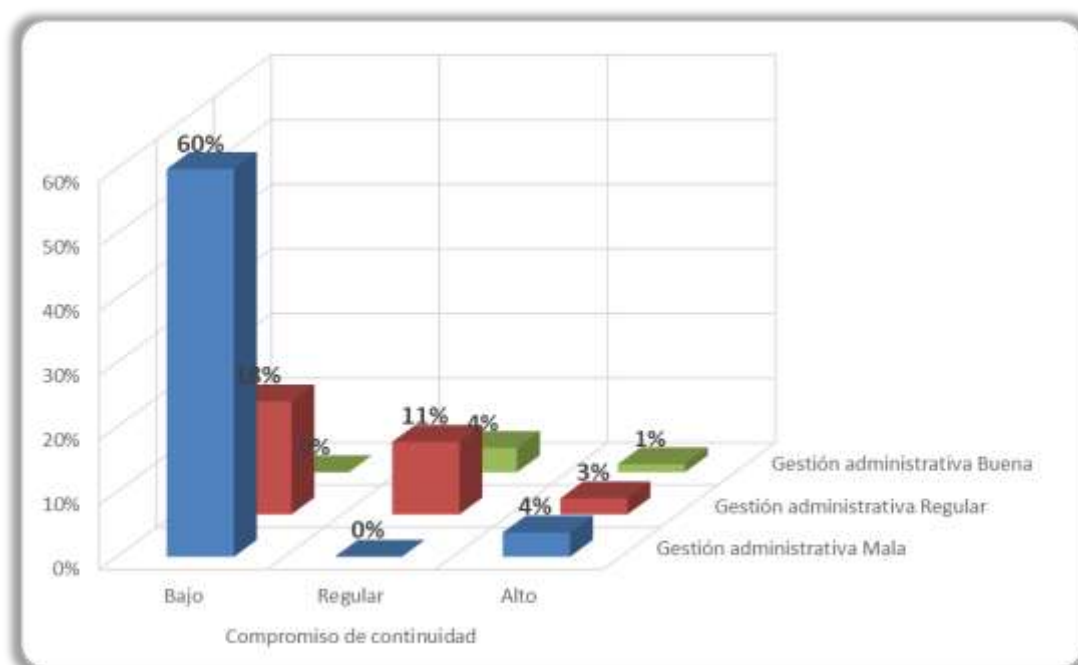


Figura 13. La gestión administrativa y el compromiso de continuidad según docentes de la I.E Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018.

De la tabla 20 y figura 13, se observa que el 60% de los docentes que califican como mala la gestión administrativa consideran un nivel bajo de compromiso de continuidad en la institución, mientras que el 1% de los docentes que califican como buena la gestión administrativa consideran un nivel alto de compromiso de continuidad en la institución.

4.2. Prueba de Hipótesis

La contrastación de las hipótesis se probó mediante el Coeficiente de Correlación de Spearman debido a que las variables son cualitativas a escala ordinal.

4.2.1. Hipótesis general

Hipótesis estadística

H₀ : No existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional según docentes de la I.E. Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018.

H₁ : Existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional según docentes de la I.E. Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018.

Nivel de significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de prueba

Se realizó por medio de la Prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman.

i. Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es mayor que α .

Cálculos

Tabla 14

Coefficiente de correlación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional según docentes de la I.E. Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018

		Compromiso organizacional
Gestión administrativa	Correlación de Spearman	.835**
	Sig. (p)	.000
	N	80

Fuente: Base de datos

Existe relación directa y alta entre ambas variables.

Conclusión

Como el valor de significación observada de la prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman $p = 0.000$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional según docentes de la I.E. Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de investigación.

3.2.2. Primera hipótesis específica

Hipótesis Estadística

H₀ : No existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo según docentes de la I.E. Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018.

H₁ : Existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo según docentes de la I.E. Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018.

Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de Prueba

Se realizó por medio de la Prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman.

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es mayor que α .

Cálculos

Tabla 15

Coeficiente de correlación entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo según docentes de la I.E. Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018

		Compromiso afectivo
Gestión administrativa	Correlación de Spearman	.725**
	Sig. (p)	.000
	N	80

Fuente: Base de datos

Existe relación directa y alta entre ambas variables.

i. Conclusión

Como el valor de significación observada de la prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman $p = 0.000$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo según docentes de la I.E. Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018.

Por lo tanto, se acepta la primera hipótesis específica de investigación.

3.2.3. Segunda hipótesis específica

Hipótesis Estadística

H₀ : No existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso normativo según docentes de la I.E. Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018.

H₁ : Existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso normativo según docentes de la I.E. Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018.

Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de Prueba

Se realizó por medio de la Prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman.

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es mayor que α .

Cálculos

Tabla 16

Coeficiente de correlación entre la gestión administrativa y el compromiso normativo según docentes de la I.E. Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018.

		Compromiso normativo
Gestión administrativa	Correlación de Spearman	.804**
	Sig. (p)	.000
	N	80

Fuente: Base de datos

Existe relación directa y alta entre ambas variables.

Conclusión

Como el valor de significación observada de la prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman $p = 0.000$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso normativo según docentes de la I.E. Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018.

Por lo tanto, se acepta la segunda hipótesis específica de investigación.

3.2.4. Tercera hipótesis específica

Hipótesis Estadística

H₀ : No existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso de continuidad según docentes de la I.E. Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018.

H₁ : Existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso de continuidad según docentes de la I.E. Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018.

Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de Prueba

Se realizó por medio de la Prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman.

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es mayor que α .

Cálculos

Tabla 17

Coefficiente de correlación entre la gestión administrativa y el compromiso de continuidad según docentes de la I.E. Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018

		Compromiso de continuidad
Gestión administrativa	Correlación de Spearman	.800**
	Sig. (p)	.000
	N	80

Fuente: Base de datos

Existe relación directa y alta entre ambas variables.

Conclusión

Como el valor de significación observada de la prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman $p = 0.000$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso de continuidad según docentes de la I.E. Perú EE.UU. Villa el Salvador, 2018.

Por lo tanto, se acepta la tercera hipótesis específica de investigación.

IV. Discusión

En los resultados descriptivos del presente estudio se percibe que 64% de los docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador consideran que existe una mala gestión administrativa en la institución sin embargo el 36 % refiere que la gestión administrativa es de regular a buena esto nos indica, que si bien se realiza la planificación estratégica no obstante no se articulan con los objetivos institucionales, es por ello que el 59% de los docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador consideran que existe un nivel regular de compromiso organizacional en vista que se convocan a múltiple reuniones para realizar dicha planificación, pero no todos los docentes asisten mostrando apatía en los trabajos administrativos que es tarea de todos. Es así que se hace necesario mencionar a Aguirre, Torrico, Cortegana y Falcón (2017) investigaron *Compromiso organizacional docente de una Institución Educativa Pública de Tabalosos*, provincia de Lamas, arrojaron los siguientes resultados: el 70% de la muestra del centro educativo no está comprometido con su institución, inicialmente se pensó que la gravedad se encontraba en la II. EE Estados Unidos, al revisar el presente antecedente nos pudimos dar cuenta que en otras instituciones educativas el compromiso organizacional se encuentra en peores condiciones debido a la falta de liderazgo directivo y académico porque para el crecimiento de una institución toda la comunidad educativa debe estar comprometida.

El estudio identificó que el 53% de los docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. Villa el Salvador creen que hay un nivel regular de compromiso organizacional normativo en la institución, y el 8% de ellos que existe un nivel alto de compromiso organizacional normativo en la institución, no obstante el 39 % refiere que en la institución educativa no existe un compromiso normativo, consideran que lo importante es cumplir los objetivos a como dé lugar, sin importar las acciones correctas o incorrectas, rompiendo la lealtad entre compañeros de trabajo y olvidándose por completo la reciprocidad, pasando por encima de los demás, es así cómo lo refiere Chinchayhuara y Dongo (2013), investiga *“La gestión institucional y su relación con la imagen institucional en los centros educativos”*. que uno de los resultados descriptivos podemos observar que la gestión institucional de acuerdo al punto de vista de los profesores no es la adecuada porque se rompen reglas, normas , no se cumplen procedimientos

establecidos, existe mucho favoritismo, en relación a la investigación si existen aspectos negativos, menos pretendemos que hay compromiso normativo que se rompen las reglas constantemente y ello se observan en la institución educativa Perú - EE.UU.

En la tesis podemos observar que el 60% de los docentes que califican como mala gestión administrativa además opinan que el compromiso organizacional de continuidad se encuentran en el nivel bajo por parte de los docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador consideran que existe un nivel bajo, ya que ante la convocatoria de actividades, deciden participar o no según conveniencia, si la reunión trae consigo algún beneficio personal o ganancias; si preguntas les gustaría quedarse en la institución? ellos refieren que no porque no se encuentran cómodos trabajando en la institución y menos están comprometidos es así que mencionamos a Pacco (2014) en su investigación acerca del: Clima laboral y la satisfacción laboral en docentes. En sus resultados descriptivos hacen mención que debido al clima organizacional negativo lo docentes no se encuentran satisfechos, confirmando nuestro resultado los docentes que no están comprometidos tampoco están satisfechos con lo que realizan, entonces es necesario tomar medidas preventivas que mejore dichos comportamientos.

En los resultados inferenciales que nos conducen a la contrastación de las hipótesis por medio del Coeficiente de Correlación de Spearman el valor de la $p = 0.000$ es que significa que hay relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional según la muestra estudiada, para corroborar nombramos a Sosa (2017) desarrolló un estudio acerca de la: *gestión educativa y desempeño docente de los centros educativos de Puente Piedra*, llegando al siguiente resultado: hay relación significativa entre ambas variables de estudio. La gestión administrativa es un componente de la gestión educativa, asimismo si no hay compromiso con la institución de los docentes tampoco habrá buen desempeño laboral, por lo tanto si hay buenos procesos establecidos en cuanto a la planificación y sus objetivos institucionales, así como una organización adecuada, complementando a ello una buena dirección con responsabilidad, liderazgo y comunicación y cómo proceso final un control o evaluación a los diversos aspectos de una organización entonces la gestión de una institución será

la esperada y por ende una satisfacción y desempeño óptimo de los trabajadores idóneo.

En la investigación de Pacco (2014) titulada: Clima laboral y la satisfacción laboral en docentes. Concluye que: hay relación significativa entre ambas variables de estudio. Agregado a ello menciona que el Clima Organizacional permite las relaciones laborales y la calidad educativa, en concordancia con lo establecido en el estudio el valor de significación de la prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman $p = 0.000$ significando que hay relación entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo según la muestra estudiada de la institución educativa; centrado la idea en un compromiso con la institución al sentirse parte de la misma, pensado un grupo familiar a los compañeros de trabajo, realizar trabajos en equipo mostrando constantemente la solidaridad, sólo así se logrará la satisfacción de los trabajadores, reforzando en oposición a dicha relación mencionamos a Céspedes (2017) en la investigación titulada: *Comunicación organizacional y compromiso organizacional en profesores de centros educativos públicas del distrito de San Martín de Porres.* Concluyendo que no hay relación directa ni significativa entre las variables estudiadas. Esto se debe a que no basta comunicarse apropiadamente con cada uno de los trabajadores para que estén comprometidos, más bien hace falta un conjunto de aspectos esenciales de la gestión educativa para lograr la satisfacción por ende el compromiso afectivo de los trabajadores.

Según el coeficiente de Correlación de Spearman $p = 0.000$ afirma que hay relación entre la gestión administrativa y el compromiso normativo la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa el Salvador, 2018, según docentes, deduciendo que si existen procesos adecuados de planificación, organización, dirección y control entonces se respetan las normas, se actuará con ética, se hará lo correcto por tanto el compromiso normativo del trabajos será buena porque habrá mayor confianza es así que mencionamos a Chinchayhuara y Dongo (2013), investiga "*La gestión institucional y su relación con la imagen institucional en los centros educativos...*". Gestión institucional, planificación estratégica, cultura organizacional, y el liderazgo de la gestión se relacionan significativamente con la imagen institucional. Por supuesto si se realizan y se cumplen los procesos de gestión con responsabilidad y liderazgo entonces el clima de la institución

mejora por tanto Zegarra del Rosario (2014) en la investigación Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en trabajadores, determina que existen correlaciones significativas y positivas entre las variables, debido a que en la institución educativa mencionada se muestra poco compromiso de los colaboradores y por tanto la marketing interno y los procesos internos se encuentran malos.

Cabrera (2014) estudio "*Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en administración en la universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014*", estableciendo la relación directa y significativa entre el comportamiento, la comunicación y la compensación laboral con el compromiso organizacional en el contexto antes mencionado, así como la investigación cuyo valor de significación según Coeficiente de Correlación de Spearman $p = 0.000$ afirmando que hay relación entre la gestión administrativa y el compromiso de continuidad según profesores de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa el Salvador, 2018, cómo también Llamachima (2013) postulo su investigación denominada "*gestión del talento humano y la motivación laboral*" los resultados fueron: existe una relación positiva débil entre las variables. Si existe comportamientos adecuadas, comunicación asertiva está vinculado al compromiso normativo y si existe compensación laboral es parte de un compromiso de continuidad en la institución, si los trabajadores de la institución son bien tratados entonces se logrará motivarlos en cada acción que realicen, entonces toda institución educativa debe establecer bien sus procesos para un trabajo integral buscando la unión, el trabajo en equipo, clima organizacional.

V. Conclusiones

Primera: Existe relación directa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional (0.835) y significativa porque el valor de $p = 0.000$, menor a 0.005 resultados alcanzados de los docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018. A Consecuencia de una buena gestión administrativa podremos lograr mayor compromiso organizacional así cómo hace mención el Ministerio de Educación Nacional - Programa de mejoramiento de la gestión escolar (2014), el componente administrativo comprende los procesos vinculados con la administración del talento humano y otros. (p.27)

Segunda: Existe relación directa entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo (0.725) y significativa porque el valor de $p = 0.000$ menor a 0.005, resultados alcanzados de los docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018. La gestión de una institución tiene que estar preparada para hacer frente a la complejidad para el manejo de personas, tendrán que cultivar y respetar al factor humano en todas sus fases y manifestaciones, velando por su autoestima que le consienta el mejor rendimiento y disposición de elevar la calidad de la enseñanza, sólo así se podrá insertar en ellos el compromiso afectivo (Jordan, 2013, p.68)

Tercera: Existe relación directa entre la gestión administrativa y el compromiso normativo (0.804) y significativa porque el valor de $p = 0.000$ menor a 0.005, resultados alcanzados de los docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018, si la gestión administrativa es deficiente entonces los trabajadores no cumplirán las normas cómo refiere Arnoletto (2014, p.71) el control permite la comparación de hechos con lo planificado, para tomar medidas correctivas según la necesidad, todo en cumplimiento de lo establecido.

Cuarta: Existe relación directa entre la gestión administrativa y el compromiso de continuidad (0.800) y significativa porque el valor de $p = 0.000$ menor a 0.005 resultados alcanzados de los docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, es fundamental cultivar en el trabajador la fidelidad esto centrado en el talento humano, menciona a Chiavenato (2012) la actual naturaleza de fidelidad del empleado se ha dinamizado, pues cada individuo es concebido, como producto de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona logrando ello la empresa logrará los objetivos planificados

VI. Recomendaciones

Primera: Se recomienda al Ministerio de Educación y la UGEL Seguir con la capacitación a los directivos en cuanto al manejo apropiado de la gestión administrativa, dicha capacitación que brinde herramientas prácticas para resolver dicho problema, asimismo a los directivos elaborar un plan de trabajo con actividades o talleres respecto al compromiso organizacional de los colaboradores de la institución.

Segunda: A la institución educativa trabajar en sus jornadas pedagógicas talleres que permita desarrollar en los trabajadores el compromiso afectivo centrado en la pertenencia, solidaridad, lealtad, familia educativa y la satisfacción del mismo así permitirá mejorar la gestión administrativa.

Tercera: A los directivos realizar talleres para que los docentes reafirmen el compromiso normativo responsabilidad de las funciones, la reciprocidad, la diferencia de lo correcto e incorrecto, la obligación moral de todas las partes permitirá un crecimiento institucional.

Cuarta: A la comunidad educativa verificar y vigilar la gestión administrativa, asimismo realizar los ajustes necesarios para un trato adecuado a los trabajadores, valorar sus esfuerzos y reconocer sus buenas acciones para que ellos se sientan comprometidos sean consecuente en sus metas y aspiren quedarse en la institución, con todo lo ya aprendido.

VIII. Referencias

- Aguado, J. (2012) *Clima organizacional de una institución-(Tesis de maestría)*, Universidad San Ignacio de Loyola. Lima
- Aguirre, C., Chota, M. y Ramírez, R. (2017) *Compromiso Organizacional de los Docentes de una Institución Educativa Primaria y Secundaria Pública del distrito de Fernando Lores, Provincia de Maynas. Universidad Marcelino Champagnat. <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/305>. Lima.*
- Aguirre, C., Torrico, B., Cortegana, J. y Falcón, O. (2017) *Compromiso organizacional docente de una Institución Educativa Pública de Tabalosos, provincia de Lamas (Tesis de maestría)*, Universidad Marcelino Champagnat, Lima.
- Arnoletto, E. (2014). *Fundamentos de la administración de organizaciones. Cordoba. Argentina: Eumed*
- Barraza, A. (2015). *Compromiso organizacional de los docentes: un estudio exploratorio. (Tesis de maestría)*, Universidad Nacional Pedagógico-México.
- Cabrera, I. (2014) *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en administración en la universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014. (Tesis de maestría)*, Universidad Alas Peruanas. Lima
- Calderón, L (2016) *La gestión de la calidad en los programas presupuestales. Identificación y priorización de problemas en la gestión de materiales educativos del Programa de Educación Logros de Aprendizajes para el Distrito de San Nicolás en el periodo 2014 – 2016. (Tesis de maestría)* Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Carreón, J. (2013). "Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud". *Revista de contaduría y administración*, 60 (1): 31-51.
- Castillo, E. y De la Cruz, J. (2015) *Propuesta de un plan de comunicación interna para fortalecer el clima organizacional de las carreras de Ciencias de la*

- Comunicación, Trabajo Social y Turismo.(*Tesis de maestría*), Universidad Nacional de Trujillo. Lima.
- Castro, M. (2016) *Análisis de los parámetros psicosociales, conductuales, físico-deportivos y laborales de adolescentes de Granada. (Tesis de maestría) Universidad de Granada. España*
- Céspedes, F. (2017) *Comunicación organizacional y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres.(Tesis de maestría), Universidad César Vallejo. Lima*
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la administración. McGraw-Hill Interamericana de España- MCGRAW-HILL.*
- Chinchayhuara, S. Dongo, R. (2013). *La gestión institucional y su relación con la imagen institucional en las instituciones educativas de la red N° 05 del distrito de Chorrillos, Ugel 07. Lima.(Tesis de maestría), Universidad César Vallejo. Lima*
- Davila, G., Barreto,R., Guerrero, D. y Velásquez, G. (2017) *Compromiso organizacional docente de educación inicial una institución educativa pública de la provincia de Rioja.(Tesis de maestría), Universidad Marcelino Champagnat. Lima*
- Del Valle, S. (2016) *La gestión por valores: una mirada crítica sobre la gestión de organizaciones. Revista Argentina de Investigación en Negocios 1(2) oct. 2015 / ISSN 2422-7609 – el SSN 2422-5282.*
- Díaz, E. (2014). *El tercer gran modelo de inteligencia emocional: Reuven Bar-on. Barcelona- Kairós.*
- Espezúa, I. y Santa María, K. (2015). *Modelo curricular basado en competencias en el diseño de unidades de aprendizaje de una institución educativa Secundaria de Chiclayo.(Tesis de doctorado), Pontificia Universidad Católica del Perú.*

- García, C. (2013) *Estudio de la relación entre el engagement y la rotación de personal en una cadena de cafeterías, ubicadas en la ciudad de Xalapa - Enríquez, Veracruz.*(Tesis de maestría), México.
- Gonzales, W. (2015). *Clima, reconocimiento y compromiso laboral de los empleados de Vizcarra y Asociados.* (Tesis de Maestría). Universidad de Montemorelos, Zaragoza, España.
- Heredia, J. (2017) *Desempeño laboral y síndrome del quemado en los trabajadores de RENIEC.* (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo.Lima.
- Hernández, R.; Fernández, C.; Babtista, M. (2014). *Metodología de la investigación.* México D.F: Mc Grawhill.
- Iglesias, E. (2013). *La competencia gerencial, el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional de los directivos docentes de la educación privada de Medellín* (Tesis de maestría), Universidad de Montemorelos, Colombia.
- Jordan, M. (2013) *Aprendizaje organizacional y la gestión administrativa en las instituciones educativas estatales de educación primaria.*(tesis de maestría), Universidad César Vallejo.Lima
- Lira, J. (2015). *Kart Popper: Controversias en filosofía de la ciencia.* (2.a ed.).
- Llamachima, A. M. (2013). *Gestión del talento humano y motivación laboral en los docentes del nivel primaria de las II.EE. de la UGEL 07- San Borja.*(Tesis de maestría),Universidad Cesar Vallejo. Lima Perú.
- Lucero, G. y Manciat, J. (2013) *Análisis de la relación entre la aplicación del proceso administrativo en la PYMES de la ciudad de Quito dedicadas a la venta al por menor de vehículos automotores y su sostenibilidad y posicionamiento en el mercado en el periodo 2008- 2012.*(tesis de doctor), Universidad Politécnica Salesiana.

- Ministerio de Educación Nacional (2014). *Integración Institucional, La unión sí hace la fuerza. Gestión Directiva. Bogotá, Colombia*
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center. (Tesis de maestría), Universidad de Ciencias Aplicadas. Lima – Perú.*
- Nava, L. (2014) *El núcleo de la función representativa parlamentaria: una propuesta para la justicia constitucional mexicana. (Tesis de doctor), Universidad Complutense de Madrid.*
- Pacco (2014) *Clima laboral y la satisfacción laboral en los profesores del centro educativo Estados Unidos del distrito de Comas, UGEL 04. (Tesis de maestría), Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Lima*
- Pérez, B. (2013). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público (Tesis de maestría), México.*
- Pérez, R. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas. (Tesis de maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú.*
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5747/PEREZ_TAPIA_RAQUEL_MOTIVACION_PERSONAL.pdf?sequence=1.
- Richard, K. (2014) *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa Retail, Lima. Copyright (c) 2016 Revista de Investigación Universitaria.*
- Rodríguez, F. (2015) *Estudio de la intención emprendedora en el ámbito científico público. El caso de las ciencias de la vida en España. (Tesis de doctorado), Universidad Politécnica de Valencia.*
- Rodríguez, J (2013) *El origen y significado de los principios de la dirección científica de Frederick W. Taylor y su adopción en Europa en el primer tercio del siglo XX. Universidad Nacional de educación a Distancia.*

- Rojas (2015) *Estrategias que permitan mejorar la gestión administrativa de los directivos de los centros de Educación Inicial bolivariano del municipio Pedro Gual.*(Tesis de maestría),estado bolivariano de Miranda.
- Román, M. (2015) *Identificación y Fortalecimiento del liderazgo empresarial en la PYMES del sector sur de Quito dedicadas a comercialización de llantas* (Tesis de maestría), Universidad Politécnica Salesiana- Quito.
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica.* (5.^a ed.). Perú. Ciencia.
- Sayre, V. Y Torres, J. (2013) *La gestión del talento humano y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Zona Antigua de Tablada de Lurín.* (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo Lima
- Solano, A (2014) *Supervisión pedagógica y competencias profesionales de los docentes de nivel secundaria.*(Tesis de maestría), Universidad César Vallejo. Lima
- Sosa (2017) *Gestión educativa y desempeño docente de las instituciones educativas de Puente Piedra.*(Tesis de maestría),Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima
- Vega, S (2017) *Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal del área de Seguridad de la Información y prevención del Fraude de la empresa Telefónica Ingeniería de seguridad.*(Tesis de maestría),Universidad César Vallejo. Lima
- Venturo, R. y Páez, F. (2015) *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas de la Provincia de Canta, Lima.*(Tesis de maestría),Universidad César Vallejo.
- Zegarra Del Rosario, F. E. (2014). *Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de Salud del Hospital San Juan de Lurigancho.* (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo.

Williams, L. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública. Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de Salud del Hospital San Juan de Lurigancho.*(Tesis de maestría), Universidad Autónoma de Nuevo León. México.

Anexos

Anexo A
Matriz de consistencia

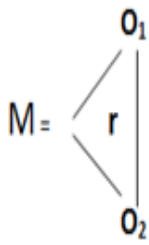
Anexo: 1 Matriz de consistencia

Título: Gestión administrativa Y Compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa el Salvador, 2018.

Autora: Nerida Chanchhuaña Román

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e Indicadores			
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	VARIABLE 1: GESTION ADMINISTRATIVA			
¿Cuál es relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018.	Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVEL/RANGO
			Planificación	Planificación estratégica	1,2	Bueno
Articulación con objetivos	3,4					
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos	Organización	División organizacional	5,6	Regula
				Estándares establecidos	7,8	
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la dimensión del compromiso afectivo según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018?	Identificar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión del compromiso afectivo según docentes de la I.E Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018.	Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la dimensión del compromiso afectivo según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018.	Dirección	Delegación de autoridad	9,10	Malo
				Responsabilidad	11,12	
¿Cuál es relación entre la gestión administrativa y la dimensión del compromiso de continuidad según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018?	Identificar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión del compromiso de continuidad según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018.	Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la dimensión del compromiso de continuidad según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018.	Control	Liderazgo	13,14	
				Motivación	15,16	
				Comunicación	17,18	
				Seguimiento	19,20	
				Acciones correctivas	21,22	
				Retroalimentación	23,24	

		VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL				
		DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVEL/RANGO	
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la dimensión del compromiso normativo según docentes de la institución educativa Perú EE.UU _Villa El Salvador, 2018?	Identificar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión del compromiso normativo según docentes de la institución educativa Perú EE.UU _Villa El Salvador, 2018.	Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la dimensión del compromiso normativo según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018.	compromiso afectivo	Familia Amor Pertenenencia Lealtad Felicidad Solidaridad Satisfacción	1, 4, 7, 12, 15, 18,21	Alto Medio Bajo
			compromiso de continuidad	Indiferencia Conveniencia Consecuencia Costo económico Necesidad económica Beneficios	2, 5, 8, 11, 14, 17,19	
			compromiso normativo	Obligación moral Correcto Lealtad Sentimiento de culpa Deber reciprocidad	3, 6, 9, 10, 13, 16,20	
Metodología Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumentos	Estadística a utilizar			
Nivel: Descriptivo Diseño: No experimental Método: Enfoque cuantitativo Tipo: Básica	Población En concordancia con Hernández, Fernández y Baptista (2010), la población "es el conjunto de elementos o sujetos con características similares dentro de un contexto que presenta una situación problemática" (p.	Variable 1: Gestión Administrativa Técnicas: Encuesta Instrumentos: Escala de Likert Forma de Administración: Es auto suministrado, es decir los propios sujetos de análisis resolverán el cuestionario.	Resultados descriptivos niveles, frecuencias y porcentajes Prueba de correlación. Resultados inferenciales a través de correlación de sperman			

<p>Diseño: No experimental Corte Transversal Método; Hipotético deductivo</p> <div style="text-align: center;">  <p>The diagram shows a central point 'M' with two lines extending upwards and downwards to points 'O1' and 'O2' respectively. A vertical line connects 'O1' and 'O2', and a small 'r' is placed between the two lines connecting 'M' to 'O1' and 'O2'.</p> </div> <p>En el esquema:</p> <p>M = Muestra de la investigación</p> <p>O1 = Observación de la variable Compromiso organizacional.</p> <p>O2 = Observación de la variable gestión administrativa</p> <p>= Correlación entre las variables.</p>	<p>457). En este caso se toma como población a los docentes de la institución educativa Perú - EE.UU.</p> <p>Población: 101 docentes</p> <p>Nivel inicial 10 Nivel primaria 35 Nivel secundaria 56</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>No probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: 80 docentes</p>	<p>Autor: Chiavenato Año: (2014) Monitoreo: Chanchhuaña Román Nerida</p> <p>Ámbito de Aplicación: institución educativa Perú - EE.UU. Forma de Administración: Colectivo</p> <p>Variable 2:</p> <p>Compromiso Organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Forma de Administración: Es auto suministrado, es decir los propios sujetos de análisis resolverán el cuestionario. Nombre original: Cuestionario compromiso organizacional Autor: Meyer y Allen Año: (1991), Monitoreo: Chanchhuaña Román Nerida</p> <p>Ámbito de Aplicación: institución educativa Perú - EE.UU. Forma de Administración: Colectiva</p>	$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$
--	--	---	--

Anexo B
Instrumentos de medición



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

Cuestionario de Gestión Administrativa

Estimado colaborador, el presente instrumento es parte de un trabajo de investigación que será usado para fines estrictamente académicos cuyos resultados pretenden medir la Gestión Administrativa realizada en su Institución. Marque con una (X) en el recuadro que estime conveniente de acuerdo a la siguiente escala.

3	2	1
Siempre	A veces	Nunca

PREGUNTAS	Índice		
	3 Siempre	2 A veces	1 Nunca
DIMENSIÓN 1: Planificación			
1. -¿Se lleva a cabo la planificación estratégica en la Institución Educativa?			
2. -¿El equipo directivo planifica las actividades enfocadas al logro de metas y objetivos?			
3. -¿El equipo directivo planifica las actividades establecidas en el Plan Estratégico?			
4. -¿En la Institución, la planificación de las actividades realizadas tienen articulación con los objetivos?			
DIMENSIÓN 2 : Organización	3	2	1
5. -¿El sub director ha dado a conocer a los trabajadores, las líneas de división o jerarquización Organizacional?			
6. -¿Dentro de la Institución existe un Organigrama bien estructurado que especifique la jerarquización de los cargos?			
7. -¿Existen estándares establecidos que promuevan la participación de los trabajadores?			
8. -¿Los directivos evalúan que se cumplan las funciones que competen a cada miembro de la Institución?			
DIMENSIÓN 3: Dirección	3	2	1
9. -¿La delegación de autoridad se da de manera pertinente y asertiva?			
10.-¿las personas designadas en los cargos de asistentes y coordinadores de área se caracterizan por ser empáticos y tener capacidad de liderazgo?			

11.-¿El equipo directivo realiza acciones destinadas al cumplimiento de los Objetivos Institucionales?			
12.-¿Los directivos asumen con responsabilidad los resultados de las metas y objetivos dando cuenta a la Comunidad Educativa?			
13.-¿Los directivos de la institución poseen cualidades de liderazgo?			
14.-¿El equipo directivo conduce la Institución con mucha capacidad de liderazgo?			
15.-¿Los directivos promueven la motivación en los trabajadores de la Institución?			
16.-¿Los miembros de la Institución se sienten motivados con las funciones que desempeñan?			
17.-¿Existe una buena comunicación entre el equipo directivo y los miembros de la Institución?			
18.-¿Mediante el buen diálogo, los directivos propician que la comunidad Educativa se involucre en el logro de los objetivos Institucionales?			
DIMENSION 4: Control	3	2	1
19.-¿Los directivos formulan estrategias de monitoreo adecuadas para el cumplimiento de los proyectos que se realizan en la Institución?			
20.-¿Existen procedimientos para monitorear y evaluar el desempeño docente en el aula?			
21.-¿El equipo directivo aplica acciones correctivas luego de realizar el acompañamiento y monitoreo a los miembros de la Institución?			
22.-¿Las acciones correctivas aplicadas son acertadas?			
23.-¿Se efectúa la retroalimentación a los miembros de la Institución por parte de los directivos?			
24.-¿Se asignan metas de desempeño que surgen a partir de la evaluación y retroalimentación de los trabajadores?			



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Por favor, le solicito su valiosa cooperación respondiendo el cuestionario que se le presentan a continuación. Es anónimo; tenga la amabilidad de responder las siguientes afirmaciones (ítems) con la mayor sinceridad posible; marcando sólo una de las seis alternativas. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

Escala de valoración

1= Definitivamente en desacuerdo

2= Muy en Desacuerdo

3= En desacuerdo

4= De acuerdo

5= Muy de acuerdo

6= Definitivamente de acuerdo

Muchas gracias por su colaboración.

- ✓ Cargo que desempeña actualmente:
- ✓ Género: H ___ M ___
- ✓ Tiempo de Servicio:

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5	6
DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo							
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.						
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.						
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.						
4	En esta organización me siento como en familia.						
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización.						
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.						
7	Me siento parte integrante de esta organización.						

DIMENSIÓN 2: Compromiso normativo		1	2	3	4	5	6
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.						
9	Creo que debo mucho a esta organización.						
10	Esta organización se merece mi lealtad.						
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.						
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.						
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.						
DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad		1	2	3	4	5	6
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.						
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo						
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.						
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.						
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.						
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.						
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quiera.						
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista. 17						

Anexo C

Base de datos de la prueba piloto

Variable 2: Compromiso Organizacional

1	Base de datos- Piloto compromiso organizacional																			
2	1	3	4	4	2	2	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2
3	2	5	5	5	6	5	3	2	5	5	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
5	4	6	5	5	2	5	4	4	5	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5
6	5	6	6	6	1	6	6	6	6	4	1	5	1	6	1	6	1	3	3	3
7	6	5	6	5	5	5	5	5	6	6	4	5	5	1	1	1	1	1	1	1
8	7	5	5	4	3	4	3	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
9	8	4	4	4	6	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3
10	9	6	4	6	1	4	4	6	6	2	4	5	6	4	5	4	2	1	3	4
11	10	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3
12	11	6	6	4	5	6	4	4	5	4	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4
13	12	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3
14	13	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
15	14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	15	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3
17	16	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	18	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
20	19	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3
21	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	21	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3
23	22	6	6	5	1	5	5	5	1	5	5	1	5	1	3	4	5	4	1	1
24	23	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
25	24	5	5	5	1	6	6	5	5	1	6	1	6	1	5	1	3	3	3	3
26	25	6	6	6	2	5	4	4	5	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	6
27	26	6	6	6	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
28	27	6	6	6	6	6	4	3	6	4	3	4	2	1	1	1	1	1	1	4
29	28	6	6	6	6	5	6	6	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	3	5
30	29	6	6	6	6	1	6	5	5	6	1	2	4	2	4	6	6	3	1	1
31	30	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2

Anexo D

Base de datos de la muestra

Variable 1: Gestión Administrativa

Base de datos : Gestión Administrativa																								
n	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24
1	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2
4	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2
5	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
6	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1
7	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
8	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2
9	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1
10	2	1	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
11	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2
15	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
17	1	1	1	2	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	2
18	1	1	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3
21	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
22	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
23	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
25	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	3	3	3	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
27	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2
28	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2
29	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2
30	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2
31	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2
32	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
33	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
34	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
35	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2
36	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
37	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2
38	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1
39	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
40	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2

44	41	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2
45	42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
46	43	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1
47	44	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2
48	45	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2
49	46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
50	47	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
51	48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2
52	49	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
53	50	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
54	51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
55	52	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
56	53	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
57	54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
58	55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
59	56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	57	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1
61	58	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
62	59	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2
63	60	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2
64	61	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2
65	62	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
66	63	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
67	64	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
68	65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1
69	66	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2
70	67	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	2
71	68	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
72	69	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
73	70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
74	71	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1
75	72	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2
76	73	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2
77	74	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
78	75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
79	76	2	2	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2
80	77	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3
81	78	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
82	79	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
83	80	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2

Variable 2: Compromiso Organizacional

Bases de datos																					
V.2 Compromiso organizacional																					
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21
E1	5	3	5	4	6	1	5	4	5	6	1	3	3	2	5	3	5	5	3	3	3
E2	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
E3	6	5	4	5	5	1	6	4	3	6	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E4	5	5	6	4	4	4	5	3	3	4	3	4	5	3	3	2	4	3	1	2	5
E5	3	3	4	4	3	4	4	2	2	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
E6	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
E7	5	5	6	5	4	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3
E8	5	4	5	4	6	1	5	4	5	6	1	4	4	1	3	2	5	5	3	3	3
E9	5	5	6	6	6	2	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	2	2	4	5	3
E10	6	5	6	5	6	1	6	6	5	6	1	1	3	1	1	3	4	4	3	6	2
E11	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	1	3	4	3	3	1	1	1	1	1	1
E12	5	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4
E13	6	6	6	6	6	1	6	5	6	6	1	5	6	1	5	1	3	5	4	1	1
E14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
E15	5	5	5	6	6	2	5	5	5	5	4	5	5	3	5	2	2	4	3	5	5
E16	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
E17	4	6	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	3	1	3	3	3	3	2	1	1
E18	4	6	6	4	4	3	4	3	3	4	3	1	4	2	2	2	2	2	2	2	4
E19	4	4	4	4	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2
E20	5	5	6	6	6	3	6	4	4	6	1	3	5	1	1	1	1	1	2	3	3
E21	6	6	6	4	4	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	1	5	5	2	2	2
E22	3	3	6	6	6	3	6	3	3	5	3	3	3	1	6	1	1	4	1	3	5
E23	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	1	3	5	3	2	2	3	2	2	3	1
E24	4	6	4	4	4	3	4	3	3	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E25	6	5	5	4	4	5	4	5	5	5	1	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2
E26	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
E27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E28	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
E29	4	5	4	4	5	3	5	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
E30	6	6	6	6	6	1	4	4	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	3	1	1
E31	5	4	6	6	6	3	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E32	5	3	5	5	5	2	5	5	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3
E33	5	4	5	5	5	3	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
E34	6	6	6	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	2	1	1	1	1	1	1	4
E35	5	4	5	4	5	1	5	3	4	5	1	3	3	3	3	2	3	1	2	1	2
E36	5	5	6	6	6	3	6	4	4	6	1	3	5	1	1	1	1	1	2	3	3
E37	4	4	3	4	4	2	2	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2
E38	4	4	5	5	5	6	5	3	2	5	5	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2
E39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
E40	5	5	6	5	5	2	5	4	4	5	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5
E41	6	4	6	6	6	1	6	6	6	6	4	1	5	1	6	1	6	1	3	3	3
E42	5	5	5	6	5	5	5	5	5	6	6	4	5	5	1	1	1	1	1	1	1
E43	4	4	5	5	4	3	4	3	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3

Anexo E:

**Cartas de presentación UCV y respuesta de Institución
donde se efectuó el estudio**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 14 de marzo de 2018

Carta P. 0152-2018-EPG-UCV-LN

María Panebra Arango
Directora de la I.E.
I.E. N° 6062 Perú - EE.UU

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Nerida Chanchhuaña Román** identificado con DNI N.° **09698208** y código de matrícula N.° **6000009959**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la I.E. Perú EE.UU - Villa el Salvador 2018"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

FNPC



Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



PERÚ

Ministerio
de Educación

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°6062

"PERÚ -EE.UU."

Carta de aceptación

Villa el salvador, 21 de marzo del 2018

Sra. Nérida Chanchhuaña Román
 Alumna de Maestría en Educación
 Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo

Presente.

Sirva la presente para saludarla y asimismo dar recibo de la carta de presentación, que con fecha 20 de marzo fue enviada a mi despacho a nombre de la Universidad Cesar Vallejo, en la que se solicita dar facilidades a su persona para la aplicación de los instrumentos: encuestas de la investigación "Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la I.E. Perú EE.UU – Villa el Salvador 2018".

Me es grato informarle que se acepta la aplicación de dichas encuestas en la I.E. N°6062 Perú EE.UU.

Esperando haber atendido su pedido y desearles éxitos en sus estudios, me despido.

Atentamente,

Anexo F:

Certificados de validación del contenido de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTION ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación								
1	¿Se lleva a cabo la planificación estratégica en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
2	¿El equipo directivo planifica las actividades enfocadas al logro de metas y objetivos?	✓		✓		✓		
3	¿El equipo directivo planifica las actividades establecidas en el Plan Estratégico?	✓		✓		✓		
4	¿En la Institución, la planificación de las actividades realizadas tienen articulación con los objetivos?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Organización								
5	¿El sub director ha dado a conocer a los trabajadores, las líneas de división o jerarquización Organizacional?	✓		✓		✓		
6	¿Dentro de la Institución existe un Organigrama bien estructurado que especifique la jerarquización de los cargos?	✓		✓		✓		
7	¿Existen estándares establecidos que promuevan la participación de los trabajadores?	✓		✓		✓		
8	¿Los directivos evalúan que se cumplan las funciones que competen a cada miembro de la Institución?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Dirección								
9	¿La delegación de autoridad se da de manera pertinente y asertiva?	✓		✓		✓		
10	¿Las personas designadas en los cargos de asistentes y coordinadores de área se caracterizan por ser empáticos y tener capacidad de liderazgo?	✓		✓		✓		
11	¿El equipo directivo realiza acciones destinadas al cumplimiento de los Objetivos Institucionales?	✓		✓		✓		
12	¿Los directivos asumen con responsabilidad los resultados de las metas y objetivos dando cuenta a la Comunidad Educativa?	✓		✓		✓		
13	¿Los directivos de la Institución poseen cualidades de liderazgo?	✓		✓		✓		
14	¿El equipo directivo conduce la Institución con mucha capacidad de liderazgo?	✓		✓		✓		
15	¿Los directivos promueven la motivación en los trabajadores de la Institución?	✓		✓		✓		
16	¿Los miembros de la Institución se sienten motivados con las funciones que desempeñan?	✓		✓		✓		
17	¿Existe una buena comunicación entre el equipo directivo y los miembros de la Institución?	✓		✓		✓		
18	¿Mediante el buen diálogo, los directivos promueven que la comunidad Educativa se involucre en el logro de los objetivos Institucionales?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Control								
19	¿Los directivos formulan estrategias de monitoreo adecuadas para el cumplimiento de los proyectos que se realizan en la Institución?	✓		✓		✓		
20	¿Existen procedimientos para monitorear y evaluar el desempeño docente en el aula?	✓		✓		✓		

22	¿El equipo directivo aplica acciones correctivas luego de realizar el acompañamiento y monitoreo a los miembros de la institución?	✓	✓	✓	✓
23	¿Las acciones correctivas aplicadas son acertadas?	✓	✓	✓	✓
24	¿Se efectúa la retroalimentación a los miembros de la institución por parte de los directivos?	✓	✓	✓	✓
25	¿Se asignan metas de desempeño que surgen a partir de la evaluación y retroalimentación de los trabajadores?	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr Mg: Dr. Rector TAJAJE FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: Metodología de Investigación.

.....de.....del 20.....

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

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


 Dr. Freddy Octavio Tajaje
 METODOLOGIA DE INVESTIGACION

Firma del Experto Informante.



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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	✓		✓		✓		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema	✓		✓		✓		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	✓		✓		✓		
4	En esta organización me siento como en familia.	✓		✓		✓		
5	Esbo orgulloso (a) de trabajar en esta organización.	✓		✓		✓		
6	Me siento emocionalmente unido a esta organización.	✓		✓		✓		
7	Me siento parte integrante de esta organización	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	✓		✓		✓		
9	Creo que debo mucho a esta organización.	✓		✓		✓		
10	Esta organización se merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
11	Siento alguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.	✓		✓		✓		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	✓		✓		✓		
13	Creo que no podría dejar esta organización porque tengo una obligación con la gente de aquí.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	✓		✓		✓		
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo	✓		✓		✓		
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	✓		✓		✓		
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	✓		✓		✓		

19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	✓	✓	✓	✓
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quiera.	✓	✓	✓	✓
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. ROLANDO TAYLOR KERRY DNI: 07-015123

Especialidad del validador: Mediación e Investigación

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

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

.....de.....del 20.....


 Dr. Freddy Ochoa Fajal
 Microsistemas walter e

Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	✓		✓		✓		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.	✓		✓		✓		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	✓		✓		✓		
4	En esta organización me siento como en familia.	✓		✓		✓		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización.	✓		✓		✓		
6	Me siento emocionalmente unido a esta organización.	✓		✓		✓		
7	Me siento parte integrante de esta organización	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	✓		✓		✓		
9	Creo que debo mucho a esta organización.	✓		✓		✓		
10	Esta organización se merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
11	Siento alguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.	✓		✓		✓		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	✓		✓		✓		
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	✓		✓		✓		
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo	✓		✓		✓		
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	✓		✓		✓		
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	✓		✓		✓		

19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	/	/	/	/
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quiera.	/	/	/	/
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable DNI: 40043473

Apellidos y nombres del juez validador: Miguel Ángel Fernández

Especialidad del validador: Trabajo en Educación

A.L. de ab. del 2018


Firma del Experto Informante.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTION ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación								
1	¿Se lleva a cabo la planificación estratégica en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
2	¿El equipo directivo planifica las actividades enfocadas al logro de metas y objetivos?	✓		✓		✓		
3	¿El equipo directivo planifica las actividades establecidas en el Plan Estratégico?	✓		✓		✓		
4	¿En la Institución, la planificación de las actividades realizadas tienen articulación con los objetivos?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Organización								
5	¿El sub director ha dado a conocer a los trabajadores, las líneas de división o jerarquización Organizacional?	✓		✓		✓		
6	¿Dentro de la Institución existe un Organigrama bien estructurado que especifique la jerarquización de los cargos?	✓		✓		✓		
7	¿Existen estándares establecidos que promuevan la participación de los trabajadores?	✓		✓		✓		
8	¿Los directivos evalúan que se cumplan las funciones que competen a cada miembro de la Institución?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Dirección								
9	¿La delegación de autoridad se da de manera pertinente y asertiva?	✓		✓		✓		
10	¿Las personas designadas en los cargos de asistentes y coordinadores de área se caracterizan por ser empáticos y tener capacidad de liderazgo?	✓		✓		✓		
11	¿El equipo directivo realiza acciones destinadas al cumplimiento de los Objetivos Institucionales?	✓		✓		✓		
12	¿Los directivos asumen con responsabilidad los resultados de las metas y objetivos dando cuenta a la Comunidad Educativa?	✓		✓		✓		
13	¿Los directivos de la institución poseen cualidades de liderazgo?	✓		✓		✓		
14	¿El equipo directivo conduce la Institución con mucha capacidad de liderazgo?	✓		✓		✓		
15	¿Los directivos promueven la motivación en los trabajadores de la Institución?	✓		✓		✓		
16	¿Los miembros de la Institución se sienten motivados con las funciones que desempeñan?	✓		✓		✓		
17	¿Existe una buena comunicación entre el equipo directivo y los miembros de la Institución?	✓		✓		✓		
18	¿Mediante el buen diálogo, los directivos propician que la comunidad Educativa se involucre en el logro de los objetivos Institucionales?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Control								
19	¿Los directivos formulan estrategias de monitoreo adecuadas para el cumplimiento de los proyectos que se realizan en la Institución?	✓		✓		✓		
20	¿Existen procedimientos para monitorear y evaluar el desempeño docente en el aula?	✓		✓		✓		
21		✓		✓		✓		

22	¿El equipo directivo aplica acciones correctivas luego de realizar el acompañamiento y monitoreo a los miembros de la institución?	/	/	/	/
23	¿Las acciones correctivas aplicadas son acertadas?	/	/	/	/
24	¿Se efectúa la retroalimentación a los miembros de la institución por parte de los directivos?	/	/	/	/
25	¿Se asignan metas de desempeño que surgen a partir de la evaluación y retroalimentación de los trabajadores?	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador, Dir Mg: Alonso Palomares Ydí DNI: 9.093.333

Especialidad del validador: Psicología en Educación

24 de Septiembre del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTION ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia:		Relevancia:		Claridad:		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1								
1	¿Se lleva a cabo la planificación estratégica en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
2	¿El equipo directivo planifica las actividades enfocadas al logro de metas y objetivos?	✓		✓		✓		
3	¿El equipo directivo planifica las actividades establecidas en el Plan Estratégico?	✓		✓		✓		
4	¿En la institución, la planificación de las actividades realizadas tienen articulación con los objetivos?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2								
5	¿El sub director ha dado a conocer a los trabajadores, las líneas de división o jerarquización Organizacional?	SI	No	SI	No	SI	No	
6	¿Dentro de la Institución existe un Organigrama bien estructurado que especifique la jerarquización de los cargos?	✓		✓		✓		
7	¿Existen estándares establecidos que promuevan la participación de los trabajadores?	✓		✓		✓		
8	¿Los directivos evalúan que se cumplan las funciones que competen a cada miembro de la Institución?	✓		✓		✓		
DIMENSION 3								
9	¿La delegación de autoridad se da de manera pertinente y asertiva?	SI	No	SI	No	SI	No	
10	¿Las personas designadas en los cargos de asistentes y coordinadores de área se caracterizan por ser empáticos y tener capacidad de liderazgo?	✓		✓		✓		
11	¿El equipo directivo realiza acciones destinadas al cumplimiento de los Objetivos Institucionales?	✓		✓		✓		
12	¿Los directivos asumen con responsabilidad los resultados de las metas y objetivos dando cuenta a la Comunidad Educativa?	✓		✓		✓		
13	¿Los directivos de la institución poseen cualidades de liderazgo?	✓		✓		✓		
14	¿El equipo directivo conduce la institución con mucha capacidad de liderazgo?	✓		✓		✓		
15	¿Los directivos promueven la motivación en los trabajadores de la institución?	✓		✓		✓		
16	¿Los miembros de la institución se sienten motivados con las funciones que desempeñan?	✓		✓		✓		
17	¿Existe una buena comunicación entre el equipo directivo y los miembros de la Institución?	✓		✓		✓		
18	¿Mediante el buen diálogo, los directivos promueven que la comunidad Educativa se involucre en el logro de los objetivos Institucionales?	✓		✓		✓		
DIMENSION 4								
19	¿Los directivos formulan estrategias de monitoreo adecuadas para el cumplimiento de los proyectos que se realizan en la institución?	SI	No	SI	No	SI	No	
20	¿Existen procedimientos para monitorear y evaluar el desempeño docente en el aula?	✓		✓		✓		
21	¿Existen procedimientos para monitorear y evaluar el desempeño docente en el aula?	✓		✓		✓		



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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo								
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	✓		✓		✓		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.	✓		✓		✓		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	✓		✓		✓		
4	En esta organización me siento como en familia.	✓		✓		✓		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización.	✓		✓		✓		
6	Me siento emocionalmente unido a esta organización.	✓		✓		✓		
7	Me siento parte integrante de esta organización	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Compromiso normativo								
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	✓		✓		✓		
9	Creo que debo mucho a esta organización.	✓		✓		✓		
10	Esta organización se merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
11	Siento alguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.	✓		✓		✓		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	✓		✓		✓		
13	Creo que no podría dejar esta organización porque tengo una obligación con la gente de aquí.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Compromiso de continuidad								
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	✓		✓		✓		
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	✓		✓		✓		
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	✓		✓		✓		
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	✓		✓		✓		

19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quiera.	✓	✓	✓	✓	✓
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Chantal Jara Aguirre DNI: 2.254.519.435

Especialidad del validador: SELECCIÓN EDUCACIONAL

.....de.....del 20.....

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

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


 Firma del Experto Informante.
DR. CHANTAL JARA AGUIRRE
INTEGRALE MTC/1400/UC

Anexo G:
El Artículo Científico



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión administrativa y compromiso organizacional según
docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa
El Salvador, 2018**

AUTORA:

Br. Nerida Chanchhuaña Roman

ESCUELA DE POSGRADO

Universidad Cesar Vallejo.

Artículo científico

1. TÍTULO

Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018.

AUTORA

Br. Chancahuaña Roman Nerida

meridachr@gmail.com

2. RESUMEN

La investigación denominada gestión administrativa y Compromiso organizacional, inicia tras la observación de algunas dificultades respecto a procesos de Dirección y control ello conducente a la falta de compromiso real de los trabajadores de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa el Salvador, para ello se estableció el objetivo: Determinar la relación de la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los docentes. La metodología utilizada corresponde al enfoque cuantitativo, el método utilizado es el hipotético deductivo de tipo básica, con un diseño no experimental de corte transversal y correlacional. Se tomó una muestra de 80 docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018 aplicándose dos instrumentos que la gestión administrativa y compromiso organizacional, que fueron validados por expertos en la temática y metodológicos, la confiabilidad por Alpha de cronbach para ambos instrumentos, con resultados de buena fiabilidad. Para los resultados inferenciales se utilizó el Rho de spearman, por que la medición corresponde a una escala ordinal llegando a la siguiente conclusión: Existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018 según prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman cuya significancia es $p = 0.000$

3. **PALABRAS CLAVE:** Gestión administrativa, compromiso organizacional.

4. ABSTRACT

The research called administrative management and Organizational Commitment, begins after observing some difficulties regarding management and control processes leading to the lack of real commitment of IE Peru-Villa El Salvador workers, for this the Objective: Determine the relationship of administrative management and the organizational commitment of teachers. The methodology used corresponds to the quantitative approach, the method used is the hypothetical deductive of basic type, with a non-experimental design of cross-section and correlation. A sample of 80 teachers from the educational institution Peru - USA of Villa El Salvador, 2018 applying two instruments that administrative management and organizational commitment, which were validated by experts in the subject and methodological, the reliability by Alpha of cronbach for both instruments, with good reliability results. For the inferential results, the Spearman's Rho was used, because the measurement corresponds to an ordinal scale, reaching the following conclusion: There is a relationship between the administrative management and the organizational commitment of the teachers of the educational institution Peru – USA of Villa El Salvador, 2018 according to the Spearman Correlation Coefficient test whose significance is $p = 0.000$.

5. KEYWORDS

Administrative management, organizational commitment.

6. INTRODUCCIÓN

En referencia al tema de estudio, actualmente la gestión educativa de algunos centros de estudio afronta una problemática que se relaciona de forma directa con una estructura organizativa casi rígida en algunos centros de educación, estadísticamente se evidencian resultados poco alentadores con un alto nivel de ineficacia caracterizada por la negatividad frente a los cambios y la innovación con altos indicadores de descoordinación, que traen como resultado la ineffectividad en las actividades ejecutadas en las instituciones educativas. Desde una perspectiva

institucional, Mireja (2013) cita a Aguado (2000), refiere que la gestión educativa carece de personal calificado para llevar a cabo el proceso administrativo de los centros educativos básicos, por ende, se presenta un escenario desalentador, debido a que los directores educativos, tienen la función de manejar la inversión institucional que deben ser direccionados al cumplimiento de metas y objetivos planificados, que no tiene un alcance positivo debido a la escasa profesionalidad.

La gestión establece las actividades sociales, encaminadas al desarrollo socio-económico, certificando la óptima utilización de recursos materiales y personales y de encaminar a los colaboradores en torno a los objetivos planteados. Martínez y Padilla (2005, p. 37). Citados por Castro, (2016). Estas actividades están en función al proceso administrativo conformado por: planeamiento, organización, dirección y control, así los principios que la avalan.” Martínez y Padilla (2005; p. 36). Referido Castro, (2016).

Asimismo Montoya (2014) manifiesta que en la actualidad y cada vez más en el futuro, el compromiso organizacional de las personas constituirá un activo muy importante, aun cuando no se especifique directamente en los estados financieros. A ello, hay que sumarle el alto costo de rotación de los trabajadores que implica el haber invertido en que el colaborador aprenda el sistema de trabajo encomendado a través de las etapas de inducción y capacitación.

Es decir, las gerencias educativas de hoy deben saber fomentar estrategias que acrecienten nuestras fortalezas y generen el apego e involucramiento de ambos tipos de clientes, lo que nos volverá más competitivos frente a otras instituciones que marcarán diferenciales sustanciales. Por ende, Lucero y Mendel (2013) proponen los principios de Fayol(1916) principios y condiciones para ser más competitivos: Espíritu innovador y manejo del cambio, fortalecimiento interno de la organización y trabajo en equipo, conocimiento del entorno, del mercado y de las necesidades del cliente, calidad, servicio y valor agregado, nuevos compromisos y exigencias con indicadores de clase mundial y enfoque de negocio, promoción del capital intelectual y emocional de las organizaciones, conocimiento y valoración de los signos vitales de la

organización, proceso de mejora continua, definición clara de la filosofía de la empresa: visión, misión y valores y sabiduría directiva.

Los conceptos que a continuación se presentan corresponden a la postura teórica de la investigación.

Perez (2014, p. 16) citan a Meyer y Allen (2001) definiendo al compromiso organizacional como:

Las redes emocionales que los colaboradores mantienen con la empresa. Se destaca el apego emocional y la percepción de la satisfacción de carencias psicológicas y expectativas por el cual gozan de su estadía en la empresa.

Chiavenato (2012, p.45), la define a la gestión administrativa como un proceso al indicar que son actividades que el directivo lleva a cabo, aprovechando recurso humanos, técnicos, materiales, etc." Llevadas a cabo por medio de 4 dimensiones: Planificación, Organización, Dirección y Control.

7. METODOLOGÍA

El enfoque de la investigación es cuantitativo porque ha seguido los pasos secuenciales partiendo del planteamiento de un problema, delimitando sus objetivos, proponiendo interrogantes, estableciendo hipótesis que se ponen a prueba, consultando literatura dentro de un marco teórico, realizando mediciones de variables y obtener resultados para llegar a las conclusiones. Como nos plantea Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.4)

Es estudio pertenece al diseño no experimental, corte transversal y tipo correlacional, siguiendo a Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.149) refiere que:

Este diseño se manifiesta en una investigación en la que no se ejerce modificaciones ya anticipadamente reflexionadas de las variables, por lo tanto, se ven situaciones o fenómenos en su entorno para luego ser indagados.

Según lo que plantea Sánchez y Reyes (2015, p.122) el corte transversal es el estudio que se realiza a personas con diversas edades pero en un instante específico en el tiempo. La Población de estudio en la institución educativa estuvo constituida por 101 docentes y la muestra en la institución educativa estuvo constituida por 80 docentes, se utilizó la técnica de la encuesta e instrumento de recolección de datos empleado para esta investigación fue el cuestionario, la validez del instrumentos fue realizada a través del juicio de expertos y la confiabilidad a través de alpha de cronbach.

8. RESULTADOS

Tabla 2

La gestión administrativa y el compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018.

Gestión administrativa	Compromiso de organizacional						Total	
	Bajo		Regular		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Mala	25	31%	0	0%	0	0%	1	1%
Regular	0	0%	3	4%	0	0%	24	30%
Buena	0	0%	44	55%	4	5%	55	69%
Total	25	31%	47	59%	4	5%	80	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

De la tabla 2 se observa que el 31% de los docentes que califican como mala la gestión administrativa consideran un nivel bajo de compromiso organizacional en la institución, mientras que el 4% de los docentes que califican como buena la gestión administrativa consideran un nivel alto de compromiso organizacional en la institución.

3.2. Prueba de Hipótesis

La contrastación de las hipótesis se probó mediante el Coeficiente de Correlación de Spearman debido a que las variables son cualitativas a escala ordinal.

Tabla 20

Coeficiente de correlación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa el Salvador ,2018

		Compromiso organizacional
	Correlación de Spearman	.835**
Gestión administrativa	Sig. (p)	.000
	N	80

Fuente: Base de datos

Existe relación directa y alta entre ambas variables. Como el valor de significación observada de la prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman $p = 0.000$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa el Salvador, 2018. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de investigación.

9. DISCUSIÓN

En los resultados inferenciales que nos conducen a la contrastación de las hipótesis a través del Coeficiente de Correlación de Spearman el valor de la $p = 0.000$ es que

significa que existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa el Salvador, 2018 para corroborar nombramos a Sosa (2017) desarrolló la investigación titulada: *gestión educativa y desempeño docente de las instituciones educativas de Puente Piedra*, llegando al siguiente resultado: existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente. La gestión administrativa es un componente de la gestión educativa, asimismo si no hay compromiso con la institución de los docentes tampoco habrá buen desempeño laboral, por lo tanto si hay buenos procesos establecidos en cuanto a la planificación y sus objetivos institucionales, así como una organización adecuada, complementando a ello una buena dirección con responsabilidad, liderazgo y comunicación y cómo proceso final un control o evaluación a los diversos aspectos de una organización entonces la gestión de una institución será la esperada y por ende una satisfacción y desempeño óptimo de los trabajadores idóneo.

10. CONCLUSIONES

Existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018 según prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman cuya significancia es $p = 0.000$

11. REFERENCIAS

- Aguado, J. (2000) *Los tres grandes ciclos del desarrollo organizacional*. Madrid, España: Rioduero
- Arias, E (1994). Guía para la elaboración de proyectos de investigación. Trabajo no publicado. Caracas.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. (3ra. Edición). Colombia: McGraw Hill
- Hernández, R.; Fernández, C.; Babtista, M. (2014). Metodología de la investigación. México D.F: Mc Grawhill.

Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991). Tres componentes, Conceptualización del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.

Sánchez, H., y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (5.ª ed.).

Siliceo A., Cásares D., y Gonzales J. (1999). *Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional*. México D. F.: Mc Graw Hil / Interamericana S. A. de CV.

12. RECONOCIMIENTOS

A mi esposo, a la directora de la institución educativa Perú – EE.UU. por permitirme aplicar los instrumentos de mi investigación; las encuestas y a todos los docentes que me brindaron su apoyo incondicional para la realización de la tesis, y en especial a mis colegas del área de comunicación que me apoyaron en la discusión de ideas con sus aportes constructivos al trabajo de investigación.

Así también un reconocimiento especial a mis compañeros y profesor que compartimos buenas experiencias durante este corto tiempo de la maestría.

Muchas gracias.

Anexo H:

**Declaración jurada de autoría y autorización para la
publicación del artículo científico**

**Declaración jurada de autoría y autorización
para la publicación del artículo científico**

Yo, Chanchhuaña Roman Nerida, estudiante del Programa Maestría en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 09698208, con el artículo titulado: "Gestión Administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa el Salvador, 2018. Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, la publicación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, de 2018

Chanchhuaña Roman Nerida

DNI 09698208



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Freddy Antonio Ochoa Tataje, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **"Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018"** del estudiante Nerida Chancahuaña Román; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 19% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 20 de mayo del 2018.


Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

DNI: 07015123

Feedback Studio - Google Chrome

Es seguro | <https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=959639487&s=1&lang=es&u=1050027548>

Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - ... /0



Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:
Br. Nerida Chancalhuaña Roman

ASESOR:
Dr. Freddy Antonio Ochoa Tatuje

SECCIÓN:
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ
2018

Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 %	>
2	cybertesis.unmsm.edu.... Fuente de Internet	2 %	>
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2 %	>
4	repositorio.unasam.ed... Fuente de Internet	2 %	>
5	repositorio.uladech.ed... Fuente de Internet	1 %	>
6	Entregado a Colegio Ch... Trabajo del estudiante	1 %	>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... Chancatwaña Roman Merida
D.N.I. : 09698208
Domicilio : Sector A. Guara 23, H. 4, Lote 17, V.S.5
Teléfono : Fijo : Móvil 971991708
E-mail : meridachi@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra en educación
Mención : Docencia y Gestión educativa

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... Chancatwaña Roman Merida
.....

Título de la tesis:

..... Gestión administrativa y compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa Perú EE.UU. de Villa El Salvador, 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : Merida R.

Fecha : 22.08.18

Yolvi Ocaña
1127-18



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

VISTO BUENO PARA LA TESIS

Handwritten signature and date: 18/07/18

ESCUELA DE POSGRADO

NERIDA CHANCA HUAYÁ ROMAN con DNI N° 6098203

domiciliado (a) en LIMA, EL SALVADOR, SECTOR 1, CARR. 23, H. 6, L. 12

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2018 del programa: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN EDUCACIÓN TECNOLÓGICA, matriculado con el código de matrícula N° 6000009959

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

VISTO BUENO PARA LA TESIS

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 14 de Julio de 2018

Handwritten signature of Nerida Chanca Huayá Román

Documentos que adjunto:

- a. Tesis completa corregida
- b. Carta de autorización para la tesis
- c. Carta de autorización de la escuela de posgrado
- d. Breve historia de investigaciones de tesis y puntaje de tesis

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfono: 971 42 32 08
Email: neridasbc@gmail.com

