



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión administrativa en el compromiso del docente en
instituciones educativas del distrito del Callao, 2016.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Claudia Ericka Peña Tapia

ASESOR:

Dr. John Morillo Flores

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2017

Página del jurado

Dr. Ángel Salvatierra Melgar

Presidente

Mgt. Patricia Bejarano Álvarez

Secretario

Dr. John Morillo Flores

Vocal

Dedicatoria

A Dios fuente de luz y sabiduría que guía mi camino para vencer y hacer posible el logro de mis metas.

A mis adorados padres quienes me apoyaron y me orientaron.

A mí querido hijo que con su apoyo incondicional hizo de mí una profesional a cabalidad.

Agradecimiento

A la UCV por acogerme en sus aulas formándome y orientándome para llegar a ser una buena profesional.

A mi asesor, por su valioso apoyo y orientación brindada en el desarrollo del presente estudio.

Declaratoria por autenticidad

Br. Claudia Ericka Peña Tapia, identificada con DNI N° 42314104 estudiante del programa de Maestría de la Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada Gestión administrativa en el compromiso del docente en instituciones educativas del distrito del Callao – 2016.”.

La tesis es mi autoría.

1. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
2. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar 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 Cesar Vallejo.

Lima, 06 de diciembre del 2016

Br. Claudia Ericka Peña Tapia

DNI N° 42314104

Presentación

Señores miembros del jurado calificador.

En cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Universidad—César Vallejo se pone a vuestra consideración la investigación titulada Gestión administrativa en el compromiso del docente en instituciones educativas del distrito del Callao – 2016.

La presente investigación constituye una contribución al fortalecimiento de los hallazgos del presente estudio que permitirán reforzar el estudio de la Gestión administrativa en el compromiso del docente. En esta investigación se analiza la importancia de la gestión administrativa en un contexto social de la educación en el compromiso de los docentes en beneficio del estudiante y de la institución.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad. En el capítulo I, se ha considerado la introducción de la investigación. En el capítulo II, se registra el marco metodológico. En el capítulo III, se considera los resultados a partir del procesamiento de la información recogida. En el capítulo IV se considera la discusión de los resultados. En el capítulo V se considera las conclusiones, en el capítulo VI las Recomendaciones y por último, en el capítulo VII se consideran las referencias y los anexos de la investigación.

Espero, señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.

La investigadora

Índice

	Paginas
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria por autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	19
1.3 Justificación	35
1.4 Problema	36
1.4 Formulación del problema de investigación	37
1.5 Hipótesis	38
1.6 Objetivos	38
II. Marco Metodológico	
2.1 Variables	40
2.2 Operacionalización de variables	40
2.3 Metodología	42
2.4 Tipo de estudio	43
2.5 Diseño de investigación	43
2.6 Población, muestra y muestreo	44
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
2.8 Métodos de Análisis de datos	49
2.9 Aspectos éticos	49
III. Resultados	
3.1. Resultados	51

3.2. Prueba de hipótesis	59
IV. Discusión	67
V. Conclusiones	70
VI. Recomendaciones	72
VII. Referencias	74
Anexos	
Anexo A. Matriz de consistencia	79
Anexo B. Constancia emitida por la institución	82
Anexo C. Instrumento	88
Anexo D. Carta de consentimiento informado	93
Anexo E. Certificado de validez	96
Anexo F. Base de datos	108
Anexo G. Artículo científico	122

Lista de tablas

	Paginas
Tabla 1. Operacionalización de la Variable Gestión administrativa	41
Tabla 2. Operacionalización de la Variable Compromiso del docente.	42
Tabla 3. Distribución de la población.	45
Tabla 4. Juicios de expertos.	47
Tabla 5. Resultados de la confiabilidad del instrumento de la variable gestión administrativa.	48
Tabla 6. Confiabilidad del instrumento de la variable compromiso del docente	48
Tabla 7. Descripción por niveles de la gestión administrativa	51
Tabla 8. Descripción por niveles de la dimensión planificación	52
Tabla 9. Descripción por niveles de la dimensión organización	53
Tabla 10. Descripción por niveles de la dimensión dirección.	54
Tabla 11. Descripción por niveles de la dimensión control.	55
Tabla 12. Descripción por niveles del compromiso docente.	56
Tabla 13. Descripción por niveles del compromiso afectivo	57
Tabla 14. Descripción por niveles del compromiso de continuidad	58
Tabla 15. Descripción por niveles del compromiso normativo	59
Tabla 16. Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general	60
Tabla 17. Bondad de ajuste de la hipótesis general	60
Tabla 18. Estimaciones de parámetros de la hipótesis general	61
Tabla 19. Pseudo R cuadrado	61
Tabla 20. Información de ajuste de los modelos de la H1	62
Tabla 21. Bondad de ajuste de H1	62
Tabla 22. Parámetros de estimación de la H1	62

Tabla 23. Pseudo R cuadrado de H1	63
Tabla 24. Información de ajuste de los modelos de H2	63
Tabla 25. Bondad de ajuste de la H2	64
Tabla 26. Estimaciones de parámetros de la H2	64
Tabla 27. Prueba del Pseudo Rcuadrado de la hipótesis 2	64
Tabla 28. Información de ajuste de los modelos de la H3	65
Tabla 29. Bondad de ajuste de la H3	65
Tabla 30. Estimaciones de parámetro de la h3	66
Tabla 31. Pseudo R cuadrado de la H3	66

Lista de figuras

	Paginas
Figura 1. Proceso administrativo.	20
Figura 2. Diagrama de diseño correlacional tomado de (Hernández, Fernández y Baptista 2010).	44
Figura 3. Resultados en porcentajes de la gestión administrativa.	51
Figura 4. Resultados de la planificación en porcentajes	52
Figura 5. Resultados en porcentajes de la dimensión organización.	53
Figura 6. Resultados en porcentajes de la dimensión dirección	54
Figura 7. Resultados en porcentajes de la dimensión control	55
Figura 8. Resultados del compromiso docente en porcentajes	56
Figura 9. Resultados del compromiso afectivo en porcentajes	57
Figura 10. Resultados del compromiso de continuidad en porcentajes	58
Figura 11. Resultados del compromiso normativo en porcentajes	59

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la influencia que existe entre “Gestión administrativa en el compromiso del docente en instituciones educativas del distrito del Callao, 2016”; es decir que tanto influye la gestión administrativa en cada una de las variables del compromiso del docente, entendiendo que constituyen espacios de convivencia entre equipo directivo y docentes.

La investigación obedece a un tipo de investigación básica - descriptiva y de diseño no experimental de corte transversal. Los instrumentos fueron dos cuestionarios, 30 ítems para la primera variable y 24 para la segunda variable, diseñados en la escala de Likert para medir las variables en una población de 150 docentes.

Los cuestionarios fueron sometidos a la validez de contenido a través del juicio de tres expertos y para establecer la confiabilidad de los cuestionarios se utilizó el Alfa de Cronbach para cada una de las variables y sus correspondientes dimensiones y para la prueba de hipótesis se usó la regresión logística ordinal dado que la variable dependiente es cualitativa, donde se obtuvo como valor de significación observada ($\text{Sig.} = 0,00$) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en la variable y constante, se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia se concluye que: Existe influencia entre la gestión administrativa en el compromiso del docente de las Instituciones del distrito del Callao – 2016.

Palabras claves: gestión administrativa, compromiso del docente.

Abstract

The study had as objective to determine the influence that exists between "Administrative management in the commitment of the teacher in educational institutions of the district of Callao, 2016"; That is to say that so much influences the administrative management in each one of the variables of the commitment of the teacher, understanding that they constitute spaces of coexistence between management team and teachers.

The research obeys a type of basic research - descriptive and non-experimental cross-sectional design. The instruments were two questionnaires 30 items for the first variable and 24 for the second variable, designed on the Likert scale to measure the variables in a population of 150 teachers.

The questionnaires were subjected to content validity through the judgment of three experts and to establish the reliability of the questionnaires we used the Cronbach's alpha for each of the variables and their corresponding dimensions and for the hypothesis test we used regression Logistic ordinal, given that the dependent variable is qualitative, where it was obtained as an observed significance value (Sig = 0.00) is less than the theoretical significance value $\alpha = 0.05$ in the variable and constant, the null hypothesis is rejected, Concludes that: There is influence between the administrative management in the commitment of the teacher of the Institutions of the district of Callao - 2016

Key words: administrative management, teacher commitment.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes internacionales

Piña y Fernández (2010) quienes investigaron sobre “Gestión Administrativa y su articulación con la Gestión Pedagógica, en los centros educativos Mercedes Consuelo Matos y Francisco del Rosario, San Juan de la Maguana, R. D”. El objetivo general fue de analizar la gestión administrativa y su articulación con la gestión pedagógica en los centros educativos Francisco del Rosario Sánchez y Mercedes Consuelo Matos, su muestra de análisis fue de 300 estudiantes, 49 maestros y maestras, 3 directivos y 300 padres, madres y/o tutores, investigación de tipo estudio Descriptivo, en sus conclusiones manifestó que el personal docente de estos centros posee el nivel académico requerido para ejercer la labor docente, contraria al caso de los directivos que su formación académica está por debajo de las del cuerpo docente, y por lo requerido para el ejercicio de esa función. La población docente y directiva de estos centros posee una vasta experiencia laboral, y conocimiento sobre el funcionamiento de esos centros. El clima organizacional es favorable para la convivencia de los miembros de la organización y el desarrollo de los procesos administrativos y pedagógicos. Asimismo, existe poca articulación entre la gestión administrativa y pedagógica, en la mayoría de las acciones realizada en el centro, dificultando la posibilidad de contribuir a desarrollar procesos académicos efectivos y la integración de la comunidad al ambiente escolar.

Oleas (2011) investigó sobre “Gestión administrativa y procesos académicos del colegio “Aurora Estrada de Ramírez.” de la ciudad de Guayaquil diseño e implementación de un portal web que optimice la gestión de la institución”. Tesis de investigación previa a la obtención del grado de magíster en educación informática, su metodología es cuali-cuantitativo, con modalidad de proyecto factible., su muestra de estudio fue de 2045 personas a quienes le aplicaron instrumentos primarios como la observación, encuesta y entrevistas a Directivos, Docentes y Estudiantes, procediendo a tabular los datos de forma estadística y gráfica, la tabulación de datos dio respuesta a las interrogantes directrices del presente proyecto. El resultado de la investigación determina la necesidad del Diseño e implementación de un Portal Web que Optimice la Gestión en la antes

mencionada institución, para ello utilizó el servicio de un proveedor de hosting con la capacidad de almacenamiento y procesamiento suficientes para satisfacer la demanda de la institución. Los favorecidos de la investigación son Autoridades, Docentes, Estudiantes y Padres de Familias del colegio Aurora Estrada de Ramírez.

Campos y Loza (2013), realizó la siguiente investigación titulada “Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal “Pedro Moncayo” de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios”. El objetivo es sugerir y ofrecer herramientas que fortalezcan la administración de las bibliotecas municipales, y como punto de partida nos hemos centrado en la Biblioteca Municipal “Pedro Moncayo” de la ciudad de Ibarra para mejorar la calidad de servicios, atención a los usuarios en general a través de la propuesta alternativa “Manual de Gestión Administrativa”, sus conclusiones indicaron que propone la orientación actual que requiere la acción humana en las unidades administrativas municipales por su historia e importancia en el desarrollo así como pretendemos que los recursos de su comunidad se revuelvan en su propia educación y cultura desde éstas unidades, con oportunidades de fortalecer la biblioteca y sea considerada en su máxima expresión como centro del desarrollo cultural e inversión y no un gasto vano, estableciendo oportunidades dentro de la política económica municipal, determinando los perfiles exclusivos para el personal que se integre. Es una investigación descriptiva ya que analiza y describe los problemas a través de la observación y la encuesta para la obtener la información, que le permita contribuir con la creación del Manual de “Gestión Administrativa”, que mejore los servicios con calidad y calidez en la atención a los usuarios, necesitando la participación directa de las autoridades municipales, personal de bibliotecas y lograr que exista servicios con calidad.

Castro (2009) realizó la siguiente investigación titulada “Diagnostico de la gestión administrativa de la empresa NYC distribuciones, C.A., Ubicada en la zona industrial III de Barquisimeto Estado Lara”. Trabajo presentado para optar al Título de Especialista en Gerencia Mención Empresarial República Bolivariana de Venezuela Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado Coordinación de Post-Grado Barquisimeto, Estado Lara su metodología fue el tipo descriptivo,

diseñaron dos Cuestionarios, que sirvieron de instrumento para la recolección de información y fueron aplicados a la población de empleados existentes. Las conclusiones refieren que la organización, posee elementos favorables para la implementación de estrategias administrativas gerenciales modernas, tiene una estructura definida y conocida por su personal, controla la mayor parte de sus procesos, dispone de una amplia cartera de clientes y ofrece constantes beneficios para el equipo de ventas.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Considero importante presentar los antecedentes nacionales como el de Jáuregui (2014), investigó sobre “El liderazgo del director y la gestión administrativa en la I.E. Yanec, distrito de San Pedro de Cajas, provincia Tarma – departamento de Junín, UGEL 301, 2014, su metodología fue hipotético deductivo, no experimental, plantea como objetivo determinar la relación entre liderazgo del director y la gestión administrativa en la I.E. Yanec, distrito de San Pedro de Cajas, provincia Tarma – departamento de Junín, UGEL 30. Su diseño es de corte transversal correlacional su muestra de estudio fue de 150 docentes para la investigación, en sus resultados inferenciales sobre el grado de relación entre los estilos de liderazgo del director y la gestión administrativa respectivamente, este grado de correlación indica entre las variables es positivamente y tiene un nivel de correlación moderada, en el resultado descriptivo de la variable del liderazgo del director, el estilo de liderazgo predomina en el estilo transformacional con resultados del 32%. Además, al comparar las dimensiones de la gestión administrativa, se halló que tiene una tendencia al nivel deficiencia en un 58%, además al comparar las dimensiones de la gestión administrativa, se halló que la dirección es la que tiene mejores resultados en comparación con las otras dimensiones. Se concluye que si existe relación positiva y significativa entre el liderazgo del director y la gestión administrativa en la I.E. Yanec, distrito de San Pedro de Cajas, provincia Tarma – departamento de Junín, UGEL 301.

Así mismo, Carlos (2012) realizó la siguiente investigación “La Gestión Administrativa y compromiso Organizacional según los docentes de la IEP. José Buenaventura Sepúlvera de Cañete, 2012”, su objetivo general fue determinar la

relación que existe entre la Gestión administrativa y compromiso organizacional según los docentes de la IEP. José Buenaventura Sepúlveda de Cañete, su muestra de estudio fue de 93 docentes, la muestra fue censal, el método empleado en la investigación fue la hipótesis – deductivo, en sus conclusiones indican en que existe evidencia para afirmar que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los docentes de la IEP. José Buenaventura Sepúlveda de Cañete.

Nos respalda Bottar (2012) quién investigó sobre “Gestión administrativa y el compromiso docente en las I.E. Policiales de Lima – 2012” ha sido diseñado un estudio descriptivo correlacional con el objetivo de determinar la relación que existe entre Gestión administrativa y el compromiso docente en las I.E. Policiales de Lima – 2012. La muestra estuvo constituida por 258 entre docentes y personal directivo. La investigación sustantiva es diseño no experimental transversal descriptivo correlacional. El instrumento que utilizó fue el cuestionario. Para la prueba de hipótesis se aplicó dos pruebas el primero chi – cuadrado para establecer el grado de asociación y el coeficiente de Pearson para establecer el grado de correlación entre variables y para los resultados se presentó gráficos, estadísticos, el método de análisis se llevó a cabo mediante la estadística y se procedió mediante la recopilación de datos a través de encuestas. Se concluye que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el compromiso docente en las I.E. Policiales de Lima.

Sosa (2011) realizó la siguiente investigación “El liderazgo carismático y la gestión administrativa en la I.E. N° 20332 Reino de Suecia Huamaya – Huacho 2011” está enfocada en evaluar la relación de las dos variables, con el propósito de establecer claramente, el objetivo general de evaluar la relación entre el Liderazgo Carismático y la Gestión Administrativa, la metodología de investigación fue por su estudio, es descriptivo correlacional, de un diseño no experimental, transversal. Siendo la muestra para la investigación, no probabilística y de un método cuantitativo. El instrumento que se empleó, fue la escala de actitudes tipo Likert. Se concluyó que los resultados obtenidos en la investigación, nos conlleva que el liderazgo Carismático, tiene una relación constante en la Gestión Administrativa en la IE. N°20332 Reino de Suecia Huamaya – Huacho.

Rivera (2010) realizó la investigación titulada “Compromiso Organizacional de los Docentes de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables Demográficas- 2010”. En la Pontificia Universidad Católica del Perú, tuvo como objetivo general profundizar en el estudio del compromiso organizacional como factor de éxito en la organización, tipo de investigación es descriptiva – correlacional, su muestra fue censal conformada por su población conformada por 43 personas entre los tres niveles de educación: inicial, primaria y secundaria. Toda la data se recopiló a través del instrumento del estudio que se trabajó en el programa SPSS 15.0 con el asesoramiento estadístico de una especialista en la materia. En conclusión, el grado de compromiso organizacional es medio. Asimismo, el grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes demostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

Definición de la variable Gestión Administrativa

Según Munch (2013) “Es la coordinación de recursos con el fin de obtener una mejor productividad, calidad, eficacia, eficiencia y competitividad en el logro de los objetivos de una organización, en el campo educativo. Es la interpretación de los objetivos propuestos para institución educativa y convertirlos en acción a través de las etapas del planeamiento, organización, dirección y control”. (p.34), en cuanto a Sánchez (2014) nos dice que “es el conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades cumpliendo con el proceso administrativo: planificación, organización, dirección y coordinación”. (p.3).

Mientras que Vanegas (2013) señala que “Es el conjunto de actividades orientadas a coordinar los recursos disponibles para conseguir los objetivos preestablecidos para la empresa”. (p.3).

Para estos autores la gestión administrativa es conjunto de capacidades, conocimientos y actitudes que adquieren las personas como el director o jefe con el pasar del tiempo; la dedicación, ánimo y responsabilidad para capacitarse y

aplicar todo esto en una organización o en una institución, que por lo tanto tiene pasos fundamentales que son la planificación, organización, dirección y control.

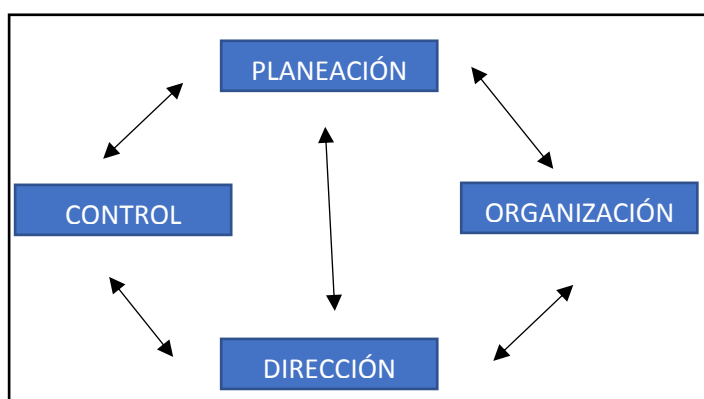
La gestión administrativa en el sistema educativo peruano, según Ramos (2013)

Es descentralizada, ya que realiza en cada instancia de gestión y articula las acciones del Ministerio de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local e Instituciones de acuerdo a las competencias que la ley les asigna, respetando su autonomía en sus ámbitos de jurisdicción.

Es simplificada y flexible, porque favorece la fluidez de los procesos y procedimiento del trabajo y permite que el sistema educativo se adapte a diversidad de necesidades de aprendizaje y socialización de los docentes de todas las regiones. (p.8)

Por lo tanto, la gestión administrativa es el conjunto de acciones y actitudes que el director desarrolla por medio de las fases de la administración, que le permitan alcanzar los objetivos de una institución, asimismo como área de la gestión educativa contiene pautas y procesos administrativo que son recursos organizacionales.

Al igual que Chiavenato (2011) nos dice la gestión administrativa comprende una serie de acciones intencionadas, mediante las cuales el directivo desarrolla actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo (p.78).



Nota: Chiavenato (2011)

Figura 1. Proceso administrativo.

En la figura presentada se observa los procesos de la administración que debe contar una empresa o Institución educativa, lo cual llevará acabo en mejor desarrollo empresarial o educativo.

Modelo de la Gestión Administrativa:

Según Rivera (2014) “Conjunto de acciones orientadas al logro de los objetos de una institución; cumpliendo de manera óptima la aplicación del proceso administrativo. Planificar, organizar, dirigir, controlar y coordinar” (p.1).

Se divide en cuatro modelos fundamentales:

Modelo objetivo: Eficiencia y beneficios.

Modelos procesos internos: Estabilidad y continuidad.

Modelos de relaciones humanas: Compromiso, unión y la moral, participación.

Modelo de sistemas abiertos: Capacidad de adaptación a cambios. (p.4).

El autor resalta que los cuatro modelos de la gestión administrativa son necesarios jerárquicamente en los procesos de la administración, puesto que se va permitir alcanzar los objetivos plasmados en una institución.

Objetivos:

Según Rivera (2014) establece tres objetivos fundamentales.

Optimizar los procesos de gestión, obteniendo un trabajo más eficaz y fácil de realizar.

Mejorar los servicios que se ofrece los clientes.

Establecer procedimientos de seguimiento y control de los procesos internos facilitando la toma de decisiones a partir del conocimiento de la situación existente y de su evolución histórica”. (p.5)

Estos tres objetivos según Rivera (2014 p.1) se refiere que para mejorar y hacer crecer una organización o este caso una institución educativa como

realizando trabajos eficaces y sobre todo fácil a los docentes, habiendo mejoras para el beneficio de los estudiantes, docentes y padres de familia, como así mismo que haya control y seguimiento en toda la institución, ya sea interna y externa.

Enfoque de Gestión Administrativa

Manifiesta los autores Millán, Córdova y Ávila (2009) que existe tres enfoques:

Gestión del personal: es la presentación de informes de asistencias, licencias, incapacidad del personal docente, administrativo y de servicios actividades de capacitación, manejo de nómina y clima social.

Actividades económicas financieras: es el financiamiento de los programas y proyectos de cada área, dentro del presupuesto asignado.

Administración de recursos: es la administración, mantenimiento de la planta física, seguridad y aprovisionamiento. (pp. 48-49)

Para este autor estos enfoques abarca sobre todo en la plana administrativa cómo debe relacionarse con los agentes de una institución, con que debe contar su institución.

Dimensiones de la variable Gestión Administrativa

Según Munch (2013), es el conjunto de acciones mediante las cuales se desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las frases del proceso administrativo:

Planificación

Munch (2013) define lo siguiente, “Es la determinación del rumbo hacia el plan de una institución y los resultados que se pretende obtener mediante el entorno y la definición de estrategias para medir tendencias a lograr la misión y visión organizacional de probabilidad de éxito (p.43)”.

En todas las instituciones educativas según el autor la planificación se realiza desde el principio hasta el fin del año escolar puesto que participan todos los agentes educativos, para alcanzar los objetivos esperados, es decir concebir un futuro deseado lo mismo que los medios para llegar a él.

Planificar según Sánchez (2014)

Es el proceso que comienza con la visión que tiene la persona que dirige a una organización; y tiene como misión fijar objetivos, estrategias y políticas organizacionales, haciendo uso de un mapa estratégico; teniendo en cuenta las fortalezas/ debilidades de la organización y las oportunidades/amenazas del contexto. La planificación abarca el largo plazo de cinco a diez años, el medio plazo entre uno a cinco años y el corto plazo, desarrollándose el presupuesto anual de manera detallada. En la actualidad los cambios continuos que se generan por factores sociales, político, económicos, tecnológicos, originan un entorno turbulento donde la planificación se obstaculiza y se acortan los plazos de la misma, obligando a las organizaciones a revisar y redefinir sus planes en forma sistemática y permanente. (p.2).

Es importante recalcar que el autor se refiere a la planificación en las instituciones que es un proceso que se inicia con la visión que la plana administrativa tiene frente a su institución educativa para luego fijarse en la misión que establezca los objetivos globales y defina las estrategias.

Comprende las siguientes etapas:

Políticas. Principios para orientar la acción.

Procedimientos. Secuencia de operaciones y métodos.

Programas. Fijación de tiempos requeridos para cada acción.

Presupuestos. Que no son sino programas en que se precisan unidades, costos, y los diversos tipos de "pronósticos" en los que aquellos descansan.

Estrategias y tácticas: Son el ordenamiento de esfuerzos y recursos para alcanzar los objetivos amplios, en el primer caso y concretos en el segundo. (p.2)

Es necesario conocer que la planificación alcanza un objetivo para el futuro inmediato; para lograr este proceso se despliega estrategias para lograr contar con los recursos adecuados, incluyendo iniciativa del personal.

Según Chiavenato (2011), nos indica que “la planificación serán los objetivos para alcanzar y que se debe llegar a ellos, cuando se inicia dependiendo de los objetivos y detalla los planes necesarios para alcanzar de la mejor manera”. (p.124)

El autor alude que no se trabaja improvisadamente, sino que todo trabajo debe ser planificado con anticipación para llegar a los objetivos establecidos dentro una empresa.

Organización

Munch (2013) manifiesta lo siguiente:

Es el diseño y determinación de las estructuras, procesos, sistemas, métodos y procedimientos destinados a la simplificación y optimización del trabajo” (p.61). Sin embargo, Finch (2000) lo define como “proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas de la organización (p.12).

El autor Munch (2013) alude que a la organización es un conjunto de estructuras administrativas destinadas a lograr las metas y objetivos, lo cual también resalta que es un sistema de interrelaciones que cumplen funciones especializadas al trabajo.

Asimismo, para Reyes (2004, p.28) organizar “Se refiere a la estructuración técnica de las relaciones que deben darse entre las funciones, jerarquías y obligaciones individuales necesarias en un organismo social para su mayor eficiencia”.

En la misma definición se advierte claramente las tres etapas:

(a)Funciones. Determina la división y asignación de actividades especializadas, necesarias para lograr el fin general. (b) Jerarquías. Fijar la autoridad y

responsabilidad de los niveles que existen en una organización. (c) Puestos. Son las obligaciones y requisitos que tiene en concreto cada unidad de trabajo susceptible de ser desempeñada por una persona.

En base a las definiciones podemos decir que organizar es el establecimiento de una estructura donde habrá de operar un grupo social, mediante la determinación de jerarquías y la agrupación de actividades, con el fin de obtener el máximo aprovechamiento posible de los recursos y simplificar las funciones del grupo social.

Dirección

Según Munch (2013) lo siguiente: “Es la ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional, a través de la guía de los esfuerzos del grupo social por medio de la motivación, la comunicación y el ejercicio del liderazgo (p.105). En cambio, para Sánchez” (2014 p.2) se refiere como “influencia de persuasión que se ejerce a través del liderazgo sobre las personas para lograr los objetivos fijados; se basa esto en la toma de decisiones y utiliza modelos lógicos, intuitivos para la toma de decisiones”.

Según Reyes (2004, p.29) “Es impulsar, coordinar y vigilar las acciones de cada miembro y grupo de un organismo social, con el fin de que el conjunto de todas ellas realce del modo más eficaz los planes señalados”.

Para estos autores la organización son medios en el cual se toman decisiones y en el cual se realizan las actividades organizacionales para esto se requiere del esfuerzo de toda la plana administrativa.

Por lo tanto, comprende las siguientes etapas:

(a) Autoridad y mando. Es el principio que deriva toda administración y, por lo mismo, su elemento principal, es la dirección. Dentro de este elemento tiene importancia especialísima el problema de las decisiones. (b) Comunicación, Es como el sistema nervioso de un organismo social, pues lleva al centro director todo el elemento que deben conocerse, y de este las ordenes de acción necesarias hacia cada órgano y célula, debidamente coordinadas. (c) Delegación, es la forma

técnica para comunicar a los subordinados la facultad de decidir sin perder el control de lo que se ejecuta. (d) Supervisión, La función última de la administración es revisar si las cosas se están haciendo tal y como se han planeado y ordenado.

Se refiere a la puesta en práctica de lo planificado, dentro de plazos establecidos y en función de los objetivos propuestos. El éxito de esta acción depende del control que se llegue a establecer para determinar si los resultados de la ejecución concuerdan con los objetivos propuestos.

También podemos decir que dirección es el proceso de dirigir e influir en las actividades de los miembros de un grupo o una organización entera con respecto a una tarea.

Control

Según Munch (2013) nos indica que:

Se establece los estándares para medir los resultados obtenidos con el fin de corregir desviaciones, prevenirlas y mejorar continuamente el desempeño de la empresa. Esta medición nos permitirá darnos cuenta de las desviaciones y tomar medidas que resuelvan oportunamente el problema que se haya detectado en el proceso de ejecución (p.125).

Según Sánchez (2014) la organización lo define como:

Establecer la armonía entre todos los actos de una empresa de manera de facilitar su funcionamiento y procurar el buen éxito, dar al organismo material y social de cada función las proporciones convenientes para que esté puedan cumplir su misión en forma segura y económica (p.2).

Esta dimensión se encarga de evaluar el desarrollo general de una institución. Su finalidad es garantizar que los resultados de lo planeado, organizado y ejecutado se ajusten a los objetivos establecidos.

Definición de la variable Compromiso del Docente:

Según Cabrera y Urbiola (2012) lo define como “la acción, práctica y desempeño del docente que se identifica con la institución educativa, con los estudiantes y la noble labor de enseñar”. (p.15).

Nos indica el autor que el compromiso del docente se concreta en un compromiso ético que sería el detonante de procesos de cambio con las demandas sociales y las necesidades de los estudiantes.

Es la fuerza en relación a la identificación y el involucramiento de la persona con su organización (Mowday, citado por Lagomarsino, 2003, p.79) utiliza una expresión coloquial, pero de fácil comprensión, el compromiso organizacional se da cuando el trabajador se identifica con la organización.

Según D’Anello (2008 p.26)

es un vínculo afectivo, porque la persona experimenta emocionalmente sus éxitos y fracasos y se siente orgullosa de representarla en el medio exterior. Es un vínculo cognitivo, porque existe un ajuste entre las metas de desarrollo personal y las organizaciones, entre la cultura de la organización y los valores y creencias de la persona.

Enfoque Conceptual del Compromiso del Docente

Los enfoques conceptuales según los autores Barraza, Acosta y Ledezma (2008) de compromiso del docente son:

Enfoque conceptual de compromisos múltiples: es el conjunto de los múltiples compromisos que la persona experimenta con relación a los diferentes grupos que integran una organización", entre ellos los dueños, gerentes, supervisores, subalternos, sindicatos y clientes. (Reichers 1985, en Varona 1993) se fundamenta en tres teorías. La primera ve a las organizaciones como coaliciones de entidades, la segunda como grupos de referencia, y la tercera como lugares donde los

individuos desempeñan diferentes roles. Al no ser este el enfoque conceptual que se adopta en la presente investigación no se profundizará en el mismo. (p.4)

Este primer enfoque reflejado en una institución educativa nos quiere decir que todo el personal docente debe trabajar en conjunto asumiendo diferentes roles garantizando una buena educación.

Enfoque conceptual- multidimensional: es la exploración de la literatura que reconocer que hasta el momento se ha adoptado tres perspectivas teóricas diferentes en la conceptualización del término "compromiso organizacional" (Varona, 1993).

La perspectiva de intercambio se da cuando el compromiso organizacional es el resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el empleado. De acuerdo a esta (p.4) conceptualización, el individuo ve los beneficios que recibe asociados con el trabajo, como incentivos para permanecer en la organización.

La perspectiva psicológica, que ve el compromiso con la organización como un componente de estos tres elementos:

(a) La identificación con los objetivos y valores de la organización, (b) el deseo de contribuir para que la organización alcance sus metas y objetivos, y (c) el deseo de ser parte de la organización, en esta perspectiva, el compromiso es el grado de identificación y entrega que el individuo experimenta en relación con la organización de la cual es parte.

La perspectiva de atribución que define el compromiso es una obligación donde las personas adquieren como resultado de realizar ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables, se da cuando los miembros de grupos religiosos pronuncian públicamente sus votos religiosos. (p.5).

Este enfoque se refiere en cuanto a lo educativo que los docentes toman su propia iniciativa para cumplir con sus respectivos compromisos ante el bienestar de la educación.

Características del docente

Según Santamaría (2005), divide en tres características el rol del docente:

Docente como facilitador y mediador: Se refiere a: "la distancia entre el nivel real de desarrollo determinado por la capacidad de resolver problemas de forma independiente y el nivel de desarrollo potencial determinado por la resolución de problemas con la colaboración de un compañero más capaz o con la guía de un adulto" (Vigotski, 1.967). Se relaciona con el papel de mediación que realiza el maestro para llevar al niño y la niña a su nivel de desarrollo potencial, cuando no es capaz de llegar por sí mismo. (p.3)

Esto quiere decir que para Santamaría (2005), el maestro sirve como una especie de catalizador produciendo una relación cognitiva importante entre los niños y sus experiencias y también ayuda a los niños a entender el significado generalizado de sus experiencias, de nuevos aprendizajes y relaciones.

Docente interactor y modelo: La interacción docente-alumno se manifiesta en la reflexión de la acción recíproca, pues el alumno reflexiona acerca de lo que oye decir o ve hacer al docente, y reflexiona también sobre su propia ejecución. A su vez el docente se pregunta lo que el estudiante revela en cuanto a conocimientos o dificultades en el aprendizaje, y piensa en las respuestas más apropiadas para ayudarle mejor. Así, el alumno intenta construir y verificar los significados de lo que ve y oye, ejecuta las prescripciones del docente a través de la imitación reflexiva, derivada del modelado del maestro. El alumno introduce en su ejecución los principios fundamentales que el docente ha demostrado para determinado conocimiento, y en múltiples ocasiones realizará actividades que le permiten verificar lo que el docente trata de comunicarle. (p.6)

De este modo Santamaría (2005) alude que la calidad del aprendizaje depende en gran medida de la habilidad del docente para adaptar su demostración y su descripción a las necesidades cambiantes de los estudiantes. Para lograrlo se requiere motivar de forma conveniente el estudiante y ofrecerle experiencias

educativas pertinentes, estableciéndose una relación de enseñanza-recíproca dinámica y autorreguladora.

Docente en el momento de la planificación: Por medio de las siguientes estrategias empleadas por los docentes en un momento de la jornada diaria (momento de la planificación de los niños), se puede apreciar el rol del docente como mediador, facilitador, interactor y modelo. El docente cumple con su rol de manera completa en cualquier momento del día. (p.8).

El autor Santamaría (2005) nos alude que todo docente debe tener todo planificado por medio de estrategias debe sentirse comprometido con su trabajo, con lo que hace por el bien personal y profesional; adaptarse a los cambios que se presente a nivel institucional.

Componentes del compromiso organizacional del docente

Varona (1993) citado por Barraza (2008), menciona en su estudio tres referentes en la conceptualización del término “compromiso organizacional del docente”:

Perspectiva de intercambio: resultado de una transacción de atribuciones entre organización y el colaborador.

Perspectiva psicológica: sujeta a la identificación emprendedora y objetos de la organización, su deseo de contribuir a la organización, a sus metas y objetivos.

Perspectiva de atribución: en que el trabajador se obliga voluntaria, explícita e irrevocablemente a pertenecer a la organización y participar de todos los actos que ello conlleva. (p.1)

Dimensiones de la variable Compromiso del docente

Cabrera y Urbiola (2012) señala tres compromisos organizacionales del docente, los cuales constituyen tres aspectos distintos y relacionados entre sí.

Compromiso afectivo

Cabrera y Urbiola (2012) se refiere al compromiso afectivo como:

Lazo emocional basado en el involucramiento e identificación con la organización. Los empleados con un fuerte compromiso afectivo continúan con la organización porque así quieren hacerlo. La cultura organizacional y los elementos simbólicos dentro de la organización funcionan como herramientas para reforzar este tipo de compromiso. (p.17)

En los estudios iniciales, Davis y Newstrom (2009), el compromiso afectivo nos dice:

Que es un lazo emocional que las personas forjan con la organización, percibiendo la satisfacción de necesidades (especialmente psicológicas) a la expectativa en la cual disfrutaban su permanencia en la organización.

Los colaboradores se sienten orgullosos de pertenecer a la organización, considerando las emociones como un elemento primordial en este componente hacemos referencia a Chiavenatto (2004), las emociones son sentimientos intensos que se dirigen a algo o alguien. Que forman parte de un conjunto de experiencias que sólo con el transcurrir del tiempo se van acumulando.

Según el autor se refiere a la adhesión emocional del docente hacia la institución educativa, adquirido como consecuencia de la satisfacción laboral que siente.

García e Ibarra, (2012), nos indica que:

El compromiso afectivo: (deseo) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutaban de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización. (p.13)

Los autores aluden que este compromiso es importante la confianza para hacer sostenible todo el proceso educativo, por ende, la confianza es la esperanza positiva del docente ante su trabajo como integridad, competencia y lealtad.

Compromiso de continuidad

Cabrera y Urbiola (2012) señala que:

El reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si siente vinculado a la institución porque ha invertido, tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego a la empresa. (p.17).

García e Ibarra, (2012 p.13) “El compromiso de continuidad: (necesidad) señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización”.

Los autores se refieren con este compromiso al apego material de los docentes con la institución, su estabilidad y su desempeño para asegurar su continuidad en la institución.

Compromiso que revela el apego de carácter material que el colaborador tiene con la organización. Su permanencia en la empresa es circunstancial y su desempeño está en cumplir con los mínimos aceptables asegurando la continuidad en el puesto de trabajo.

Según Davis y Newstrom (2009), manifiesta que:

En la actualidad, la antigua y la tradicional fidelidad del empleado por la empresa que lo emplea se está volviendo pieza de museo debido a los cambios en el concepto de empleo en que las organizaciones esperan dedicación y compromiso sin importar la temporalidad y ubicación del trabajo, siendo este factor una limitación de estudio del

tema en cuestión, este se encuentra supeditado en los intereses particulares del colaborador por lo que se genera una actitud de indiferencia que surge de la apatía concibiendo en mayor grado el compromiso de continuidad. La convivencia por dichos intereses hace que se evalúe las consecuencias, ante la toma o decisiones que se asume en función al costo económico que acarrearía de dejar el trabajo y también lo que uno ha invertido dentro de la organización (p.72).

El aspecto coyuntural, característica de la toma de decisiones que se dé, debe de tener en cuenta la necesidad económica por la que atraviesa el colaborador o la familia de éste y la comodidad y beneficios que involucre la opción elegida también puede adoptar la postura de quedarse en la misma organización en virtud que no existen más alternativas.

Compromiso normativo

Cabrera y Urbiola (2012, p.17) señala que el compromiso normativo

Es aquel que se encuentra la creencia en la lealtad a la organización en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibo ciertas prestaciones; por ejemplo, cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

García e Ibarra, (2012 p.13) indica que:

El compromiso normativo: (deber) es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo cuando

la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización.

Los autores aluden que este compromiso es la obligación moral o normas aceptadas libres y voluntarias por los docentes, este compromiso es considerado un elemento muy importante para la institución.

Manifiesta Davis y Newstrom (2009 p.56) que el compromiso normativo ha sido el menos estudiado de los componentes y sobre todo a nivel empírico, este componente surge a raíz de que el trabajador siente la obligación de permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto.

El compromiso normativo debía verse como la totalidad de presiones normativas de tipo cultural o familiar, interiorizadas para actuar de cierta forma compatible con las metas e intereses de la organización.

Este compromiso tiene dos dimensiones: componente interno o motivo y otro externo o del comportamiento: Internamente, la lealtad da como resultados sentimientos de interés, solidaridad y unión; externamente, la lealtad puede manifestarse en muchas formas como conductas acciones y manifestaciones.

El autor alude a un interesante aspecto de coyuntura en la relación laboral. Ella señala que hoy en días las compañías no pueden garantizar trabajo fijo hasta el día que puedan retirarse, en ese sentido los directivos modernos aún pueden hacer muchas cosas para demostrar que se interesan por el bienestar de sus colaboradores.

Según el autor, los colaboradores con este tipo de compromiso son condicionales al momento de desarrollar algún proyecto, aunque quizás no con la misma energía o entusiasmo que uno con compromiso afectivo, pero sí con la garantía que estará presente en todo momento. (p.57).

Se concluye que la remuneración que percibe el trabajador como contraprestación de sus servicios representa suficientes alicientes para el desarrollo de altos grados de compromiso.

1.3 Justificación

Justificación teórica:

La presente investigación se justifica, ya que, en nuestro distrito del Callao, muchos de nuestros directivos muy poco manejan la gestión administrativa en las I.E. estatales y particulares, a pesar de que el gobierno del Callao capacita eventualmente y no le toman mucha importancia puesto que no están motivados por el bien de sus docentes por lo cual en algunos casos no se comprometen con la I.E y con los estudiantes.

Por lo tanto, el presente trabajo nos ayudará a crear un entorno favorable en gestión administrativa y compromiso del docente para que fomente el crecimiento personal y grupal por el bien de las instituciones del Callao.

Justificación pedagógica:

Porque se encuentra orientado al incremento de conocimiento de la influencia de la gestión administrativa en el compromiso del docente de la Institución Educativa, constituyendo un mecanismo de información, análisis y discusión de la problemática educativa, esto conlleva a la mejora educativa a través de las propuestas de proyecto de gestión que lleva alternativas de solución para la realidad educativa, que busca la identificación laboral de los docentes, su participación en la toma de decisiones y comunicación interna en el clima institucional.

Justificación metodológica

Con la obtención de la nueva información sobre las variables de estudio, podrá realizar un análisis y descripción del problema que se presenta entre las variables, con sus resultados podrá proponer alternativas de solución a la problemática validando los instrumentos y atender favorablemente los retos planteados en el presente estudio.

1.4 Problema

En la actualidad nuestra sociedad está pasando por grandes cambios sociales y tecnológicos, por lo que en instituciones educativas no le están dando importancia al aspecto administrativo, donde el equipo directivo son los responsables y son los que conducen las instituciones educativas, no se encuentran preparados para ejecutar los cargos administrativos, realizando sus labores de manera empírica.

La gestión administrativa en el servicio educativo no se aplica con el suficiente conocimiento en la materia, debido a la falta de preparación y actualización en esta área o solamente por ambición de cargo administrativo, los factores que incide en la eficacia del sistema educativo lo constituyen la buena o mala gestión administrativa cualquiera que sea su nivel.

Por lo tanto, el objetivo del estudio es saber si el docente asume el compromiso a pesar del mal manejo de la gestión administrativa en las instituciones educativas.

La gestión administrativa debe influir en el compromiso del docente, actuando y reaccionando de acuerdo a sus condiciones laborales, no por lo que estas son, sino a partir del concepto e imagen que de ellas se forman. El compromiso del docente es la fuerza concerniente a la identificación y el involucramiento de la persona con una institución educativa.

Su importancia de la gestión administrativa es un factor de gran influencia en el comportamiento de los docentes, a través de las percepciones estabilizadas con la realidad condicionando los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional puesto que se dará a través de procesos y estrategias.

Cuando los docentes no tiene un control estricto; y siguen impartiendo enseñanza en las instituciones educativas, se perciben que es por el exiguo sueldo y trato que se les ofrece, no se sienten motivados para brindar una enseñanza de manera óptima, sino que realizan esta labor de mala gana o de manera mediocre.

En la Red N° 07 del Callao se realizó un plan de trabajo en el año 2009 donde los directores afirmaron que estaban más preocupados en la gestión administrativa

descuidando la gestión pedagógica puesto que observaron problemas como falta de identidad con la institución, inestabilidad en el cumplimiento de sus funciones y ambición obsesiva por el cargo, la cual dieron soluciones como talleres de sensibilización y capacitaciones en el nuevo DCN a los docentes. Las Instituciones del Callao están siendo observada por la Contraloría, Moreno (2013) nos comenta que las capacitaciones otorgadas a más de tres mil docentes chalacos, se realizaron con gran éxito en dos jornadas en el 2011 y 2012, sin embargo, son pocos que asumen como debe ser por la falta de inexperiencia de gestionar administrativamente en una institución educativa y el compromiso de sus docentes.

Por eso surge la necesidad de contar con una plana administrativa auténtica, ya que es un componente fundamental en la gestión educativa donde el director es el actor principal que irá fortaleciendo con estrategias, ritmo de trabajo y buen trato a los docentes.

1.4 Formulación del problema de investigación

Problema General:

¿Cómo influye la gestión administrativa en el compromiso del docente en Instituciones Educativas del distrito del Callao - 2016?

Problemas específicos:

¿Cómo influye la gestión administrativa en la dimensión compromiso afectivo en Instituciones Educativas del distrito del Callao - 2016?

¿Cómo influye la gestión administrativa en la dimensión compromiso continuidad en Instituciones Educativas del distrito del Callao - 2016?

¿Cómo influye la gestión administrativa en la dimensión compromiso normativo en Instituciones Educativas del distrito del Callao - 2016?

1.5 Hipótesis

Hipótesis generales

La gestión administrativa influye positivamente en el compromiso del docente en Instituciones del distrito del Callao – 2016.

Hipótesis específica

La gestión administrativa influye positivamente en la dimensión compromiso afectivo en Instituciones Educativas del distrito del Callao – 2016.

La gestión administrativa influye positivamente en la dimensión compromiso continuidad en Instituciones Educativas del distrito del Callao – 2016.

La gestión administrativa influye positivamente en la dimensión compromiso normativo en Instituciones Educativas del distrito del Callao – 2016.

1.6 Objetivos

Objetivos generales

Determina la influencia de la gestión administrativa en el compromiso docente en Instituciones del distrito del Callao – 2016.

Objetivos específicos

Determinar la influencia de la gestión administrativa en la dimensión compromiso afectivo en Instituciones Educativas del distrito del Callao – 2016.

Determinar la influencia de la gestión administrativa en la dimensión compromiso continuidad en Instituciones Educativas del distrito del Callao – 2016.

Determinar la influencia de la gestión administrativa en la dimensión compromiso normativo en Instituciones Educativas del distrito del Callao – 2016.

II. Marco Metodológico

2.1. Variables

Definición conceptual de la variable independiente: Gestión administrativa

Según Munch (2013)

Es el proceso de coordinación de recursos para obtener la máxima productividad, calidad, eficacia, eficiencia y competitividad en el logro de los objetivos de una organización. Relacionado al campo educativo a Munch es la interpretación de los objetivos propuestos para institución educativa y convertirlos en acción a través de las etapas del planeamiento, organización, dirección y control (p. 34)

Definición conceptual de la variable dependiente: Compromiso del docente

Cabrera y Urbiola (2012, p.15) define al compromiso del docente como “la acción, práctica y desempeño del docente que se identifica con la institución educativa, con los estudiantes y la noble labor de enseñar”.

2.2 Operacionalización de variables

Variable Gestión administrativa

Se evalúa la gestión administrativa a través de las dimensiones que nos permitirá conocer la percepción de la variable para que de este modo se pueda lograr mejorar el compromiso docente. Consta de 30 preguntas y se medirá a través de una escala ordinal.

Tabla 1.

Operacionalización de la Variable Gestión administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Planificación	• Previsión			Muy adecuado
	• Objetivos	1,2,3,4,5,6,7,8,	(5) Siempre	[111 – 150]
	• Estrategias		(4) Casi siempre	
	• Misión		(3) A veces	Adecuado
Organización	• División del trabajo		(2) Casi nunca	[70 – 110]
	• Medios y recursos	9,10,11,12,13,14,	(1) Nunca	
	• Cumplimiento de normas	15,16		Inadecuado
				[30 - 69]
Dirección	• Organización de los recursos	17,18,19,20, 21, 22,		
	• División de las tareas	23, 24		
	• Delegación de funciones			
	• Toma de decisiones			
Control	• Supervisión	25, 26, 27, 28, 29, 30		
	• Verificación			
	• Orientación			
	• Retroalimentación			

Variable Compromiso del docente

Se evalúa el compromiso del docente a través de las dimensiones que nos permite conocer el nivel de grado en lo que se refiere al compromiso para de este modo se pueda lograr mejorar la gestión administrativa. El instrumento utilizado consta de 24 preguntas y se medirá a través de una escala ordinal.

Tabla 2.

Operacionalización de la Variable Compromiso del docente.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Compromiso afectivo	• Lazos emocionales.	1,2,3,4, 5, 6, 7, 8		
	• Percepción de satisfacción.		(5) Siempre	Alto [109 – 120]
	• Percepción de necesidad.		(4) Casi siempre	
	• Orgullo de pertenencia.		(3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Regular [108 – 76] Bajo [24 - 76]
Compromiso de continuidad	• Necesidad de trabajo.	9,10, 11,12, 13, 14, 15, 16		
	• Opciones laborables.			
	• Evaluación permanente.			
Compromiso normativo	• Pertenencia.	17,18, 19, 20, 21, 22,		
	• Lealtad/valoración.	23, 24		
	• Gratitud/identidad			

2.3 Metodología

La investigación es hipotético deductivo porque derivamos de la hipótesis general a las hipótesis específicas. Sin embargo recurrimos al método hipotético deductivo, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) es el camino que sigue el investigador para hacer de su actividad práctica científica tiene varios pasos esenciales : observación del fenómeno, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia

hipótesis y comprobación de la verdad de los enunciados de deducidos comparándolos con las experiencias. (p.49)

2.4 Tipo de estudio

La investigación será de naturaleza básica descriptiva debido que en un primer momento se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudio; porque va a permitir conocer la influencia de la gestión administrativa en el compromiso del docente, enriqueciendo a la vez el marco teórico conceptual psicológico y sociológico relacionado con estas dos variables.

De acuerdo con la teoría de Tamayo (2005) el enfoque sobre el cual se realiza este estudio es el enfoque cuantitativo, en la medida en que los datos recogidos serán analizados con técnicas estadísticas descriptivas (p.153).

El estudio se ubica en el nivel descriptivo, ya que “los estudios descriptivos generalmente tienen función diagnóstica en la unidad de análisis, más no existe manipulación intencionada de variables” (Tamayo, 2005, p.158).

2.5 Diseño de investigación

El diseño es no experimental de corte transversal y correlacional. Se denomina no experimental porque no se realizó experimento alguno, no se aplicó ningún tratamiento o programa, es decir, no existió manipulación de variables observándose de manera natural los hechos o fenómenos; es decir cómo se dan en su contexto natural.

Es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández, et al 2010, p.151).

Según lo expresado por el autor se le denomina así porque en este tipo de estudio no genera ninguna situación, sino que se observa situaciones ya existentes.

Gráficamente se denota:

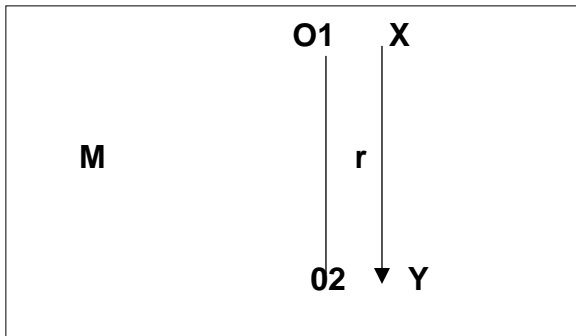


Figura 2. Diagrama de diseño correlacional tomado de (Hernández, Fernández y Baptista 2010).

Dónde:

M= Muestra.

X= Gestión administrativa.

Y= Compromiso del docente.

O1 y O2= Puntuaciones de la variable.

r= correlación.

2.6. Población, muestra y muestreo

La población se define según Hernández, et al (2010) “la población es el conjunto de todos los casos que concuerden con una serie de especificaciones que se deben establecer con claridad con la finalidad de delimitar los parámetros muestrales” (p.174)

La población es de 150 docentes de los niveles de primaria y secundaria.

Distribución de la población.

La muestra es censal, en esencia, porque es la numeración que se efectúa a todos y a cada uno de los caracteres y componentes de una población, esta trabaja sobre una población total. (p.115)

Según el autor se refiere que la muestra es un subgrupo de la población de interés que tiene que definirse de antemano con precisión.

Para mi caso el tamaño de la muestra no probabilística está conformada por 150 docentes en Instituciones del distrito del Callao – 2016.

Tabla 3.

Distribución de la población.

Instituciones Educativas	N° De Docentes
I.E. 5079 “Jorge Chávez Darnele”	25
I.E. 5085 “Ramiro Priale Priale ”	34
I.E. 5099 “Ricardo Palma”	21
I.E. 5080 “Sor Ana de los Ángeles”	70
Total de docentes encuestados	150

Fuente: Se obtuvo de la entrevista con los directores de cada institución educativa.

En la tabla se observa la cantidad de docentes que conforman la muestra estudiada.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para ambas variables se usarán:

Técnicas: se utilizará la encuesta para obtener datos, ya que se puede conseguir resultados satisfactorios.

Instrumentos: se utilizará cuestionarios compuestos por preguntas en escala de respuesta tipo Likert, se llena con facilidad y resulta más efectiva la tabulación y la interpretación de cada pregunta.

Medición de la variable Gestión administrativa

Ficha técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la gestión administrativa.

Año: 2015

Tipo de instrumento: cuestionario.

Objetivo: Determina la influencia de la gestión administrativa en los objetos de estudio.

Población: Docentes de las Instituciones Educativas del distrito del Calla, 2015.

Número de ítems: 30 formulados en base a las dimensiones e indicadores a medir:

Dimensión 1- planificación (8 ítems), dimensión 2- organización (8 ítems), dimensión 3- dirección (8 ítems) y dimensión 4- control (6 ítems).

Aplicación: Directa.

Tiempo de administración: 30 minutos.

Normas de aplicación: El docente marcará en cada ítems de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Escala: Likert.

1= Nunca.

2= Casi nunca.

3= A veces.

4= Casi siempre.

5= Siempre.

Medición de la variable Compromiso del docente.

Ficha técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir el compromiso del docente.

Año: 2015

Tipo de instrumento: cuestionario.

Objetivo: Determina el nivel de compromiso del docente de las instituciones educativas del distrito del Callao, 2015.

Población: Docentes de las Instituciones Educativas del distrito del Calla, 2015.

Número de ítems: 24 formulados en base a las dimensiones e indicadores a medir:

Dimensión 1- Compromiso afectivo (8 ítems), dimensión 2- Compromiso de continuidad (8 ítems) y dimensión 3- Compromiso normativo (8 ítems).

Aplicación: Directa.

Tiempo de administración: 30 minutos.

Normas de aplicación: El docente marcará en cada ítems de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado

Escala: Likert.

1= Totalmente desacuerdo.

2= En desacuerdo.

3= Indeciso.

4= De acuerdo.

5= Totalmente de acuerdo.

Validación y confiabilidad

Según Hernández, et al (2010) la validez “es el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 52). Se entiende por validez el grado en que la medida refleja con exactitud el rasgo, característica o dimensión que se pretende medir. La validez se da en diferentes grados y es necesario caracterizar el tipo de validez de la prueba.

El instrumento será puesto a consideración de un grupo de expertos, profesionales temáticos y metodólogos, por lo que sus opiniones serán importantes y determinaran que los instrumentos presenta una validez significativa, encontrando pertinencia, relevancia y claridad porque responden al objetivo de la investigación.

Tabla 4.

Juicios de expertos.

Expertos	Grado	Apreciación
Dr. Epifanio Gonzales Amador.	Dr. en Gestión educativa.	Aplicable
Dra. Soria Pérez Yolanda.	Dra. en Administración de la educación.	Aplicable
Dr. Soto Quiroz Roger.	Dr. en Educación.	Aplicable

Fuente: Se obtuvo de los certificados de validez del instrumento.

Confiabilidad

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Para establecer la confiabilidad del instrumento, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach para cada una de las variables y sus correspondientes dimensiones, con una muestra piloto de 20 docentes encuestados, del distrito del Callao. Luego se procesará los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 21.0.

Tabla 5.

Resultados de la confiabilidad del instrumento de la variable gestión administrativa.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	30

Fuente: Se obtuvo de los resultados de la prueba piloto.

El valor del Alfa de Cronbach 0,979 muestra que el instrumento es altamente confiable.

Tabla 6.

Confiabilidad del instrumento de la variable compromiso del docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	24

Fuente: Se obtuvo de los resultados de la prueba piloto.

El valor del Alfa de Cronbach 0,961 muestra que el instrumento es altamente confiable.

La presente tabla se detalla los resultados que arrojó la prueba piloto para ambos cuestionarios los cuales se obtuvo resultados de alta confiabilidad.

2.8 Métodos de Análisis de datos

Existen diversos métodos que se pueden utilizar en una investigación, sin embargo, recurrimos al método hipotético deductivo, según Hernández, et al (2010) es el camino que sigue el investigador para hacer de su actividad práctica científica tiene varios pasos esenciales : observación del fenómeno, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis y comprobación de la verdad de los enunciados de deducidos comparándolos con las experiencias. (p.49).

Según los diseños de investigación se aplicó la estadística descriptiva y la prueba estadística de regresión logística ordinal dado que la variable dependiente es cuantitativa, este modelo estadístico permite evaluar la influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente, dado como resultado una probabilidad.

2.9 Aspectos éticos

De acuerdo a las características de mi investigación se ha considerado los aspectos éticos, que son importantes, ya que se trabajó con docentes de los niveles de primaria y secundaria; mi investigación contó con la autorización de los directores y los docentes de las instituciones educativas, de esta manera, el anonimato de los encuestados, el respeto hacia el evaluado.

III. Resultados

3.1. Resultados

Descripción de resultados de la gestión administrativa y dimensiones

Tabla 7.

Descripción por niveles de la gestión administrativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	12	8%
Adecuado	41	27%
Muy adecuado	97	65%
Total	150	100%

Los resultados de la tabla 7 demuestran que la gestión administrativa en Instituciones Educativas del distrito del Callao es muy adecuada según el 65%, el 27% indica que es adecuada y el 8% manifiesta como inadecuada.

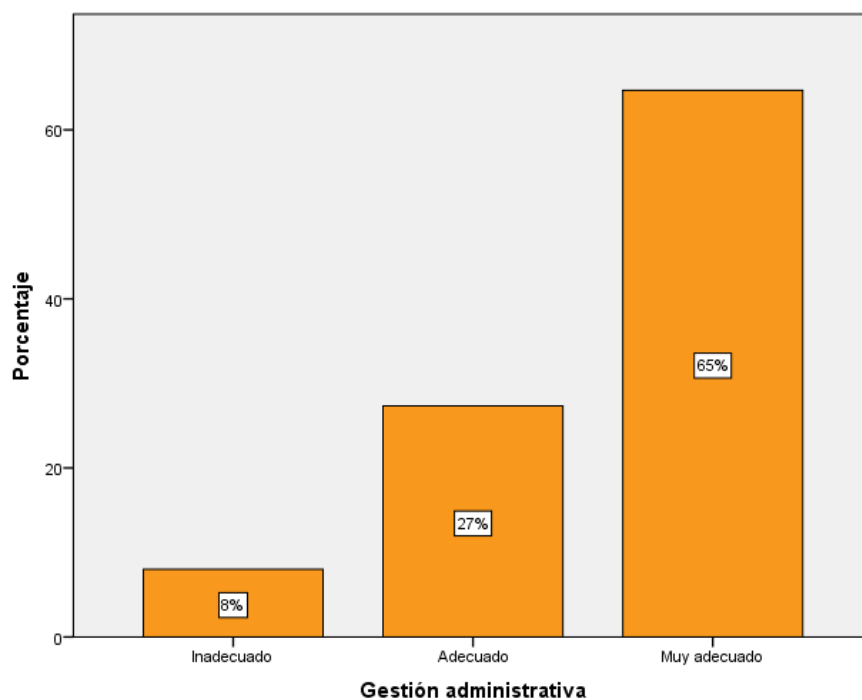


Figura 3. Resultados en porcentajes de la gestión administrativa.

En la figura 3 se aprecia la tendencia de la gestión administrativa al nivel de muy adecuado según el 65% de encuestados.

Tabla 8.

Descripción por niveles de la dimensión planificación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	11	7%
Adecuado	40	27%
Muy adecuado	99	66%
Total	150	100

En la tabla 8 se observa que la dimensión planificación de la gestión administrativa según el 66% es muy adecuada, el 27% considera como adecuada y solo el 7% de los encuestados consideran como inadecuada la planificación.

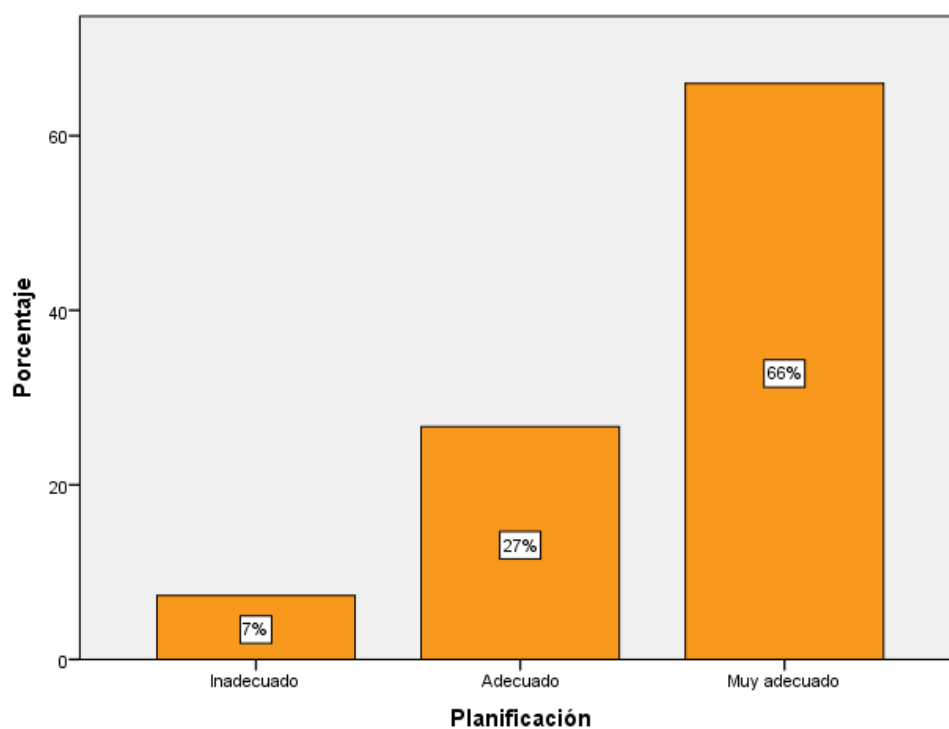


Figura 4. Resultados de la planificación en porcentajes

Los resultados en porcentajes en la figura 4 respecto a la planificación demuestran la tendencia hacia el nivel de muy adecuado según el 66% de encuestados

Tabla 9.

Descripción por niveles de la dimensión organización

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	12	8%
Adecuado	44	29%
Muy adecuado	94	63%
Total	150	100%

La organización en las Instituciones Educativas del distrito del Callao es muy adecuada de acuerdo a la mayoría (63%), el 29% considera que es adecuada e inadecuada para el 8% de encuestados.

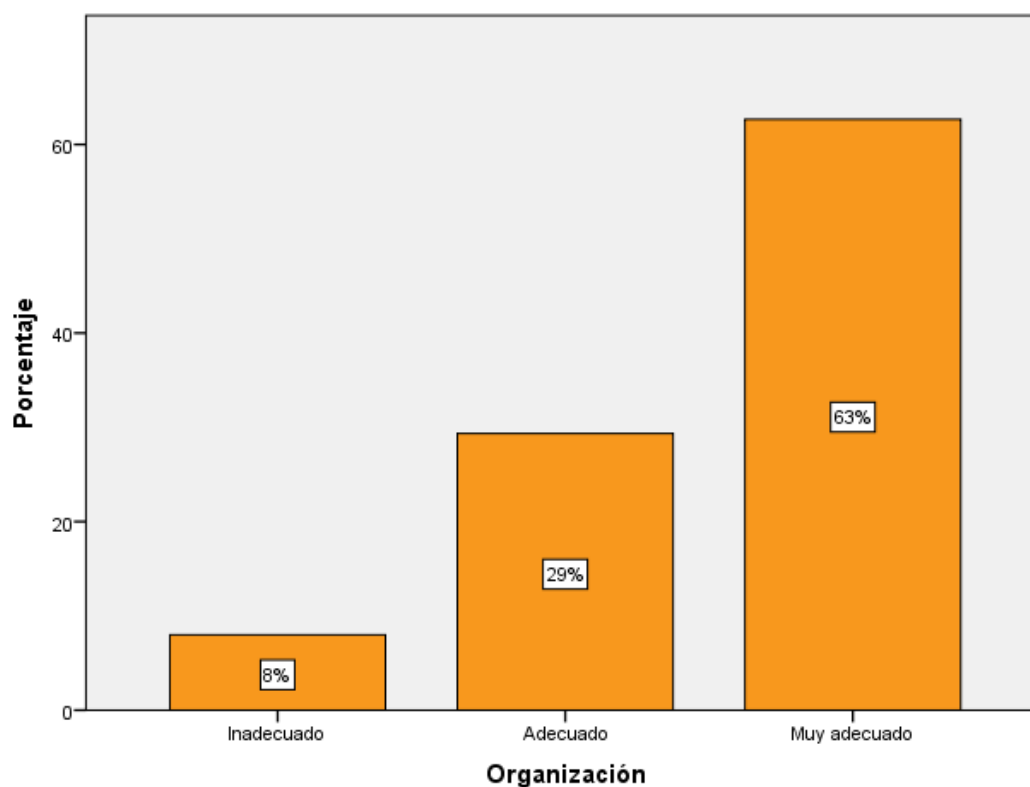


Figura 5. Resultados en porcentajes de la dimensión organización.

La dimensión organización de acuerdo a la mayoría de encuestados tiene una tendencia al nivel muy adecuado.

Tabla 10.

Descripción por niveles de la dimensión dirección.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	24	16%
Adecuado	44	29%
Muy adecuado	82	55%
Total	150	100%

Respecto a la dimensión dirección los resultados indican que es muy adecuada según el 55%, adecuado para el 29% e inadecuado según el 16%.

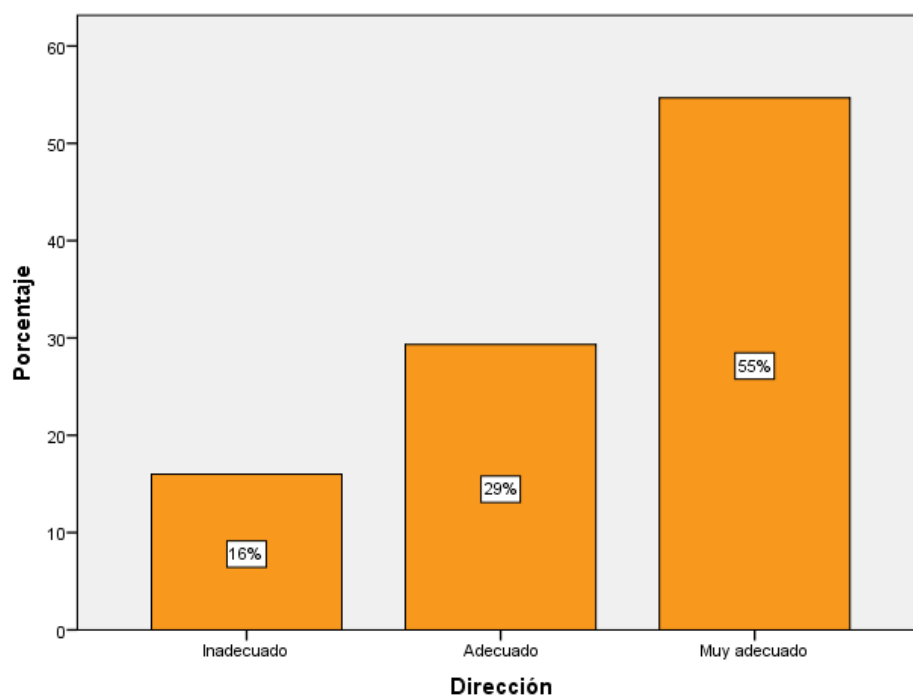


Figura 6. Resultados en porcentajes de la dimensión dirección

Según la mayoría de encuestados la dirección en las Instituciones Educativas del Callao es muy adecuada.

Tabla 11.

Descripción por niveles de la dimensión control.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	13	9%
Adecuado	34	23%
Muy adecuado	103	69%
Total	150	100%

En la tabla 11 se observa los resultados de la dimensión control de la gestión administrativa en frecuencias y porcentajes por niveles, donde el 69% de los encuestados consideran que es muy adecuado, el 23% indica que es adecuada y el 9% como inadecuada.

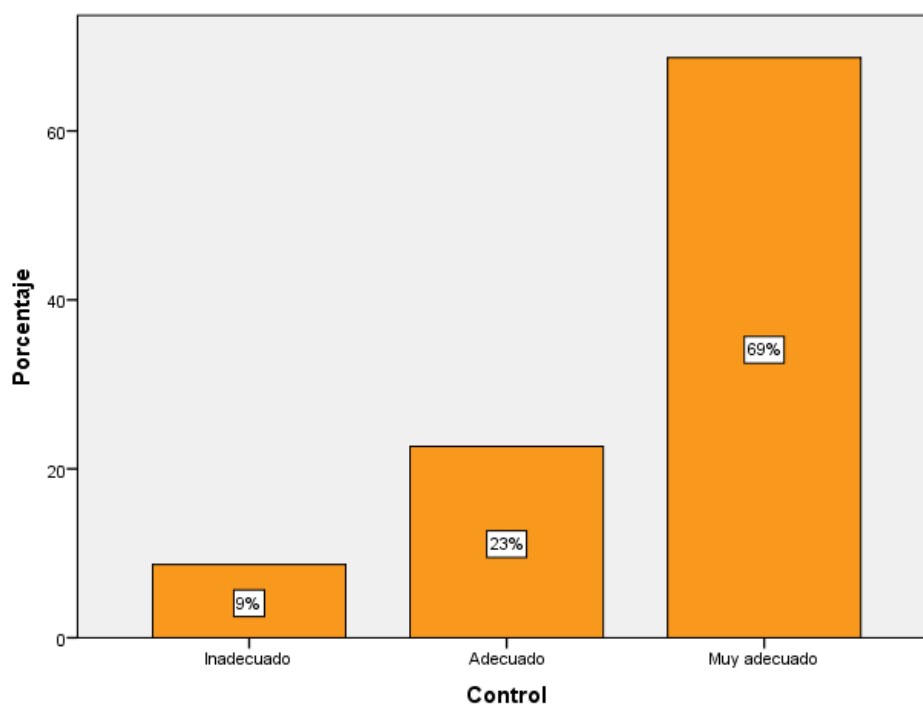


Figura 7. Resultados en porcentajes de la dimensión control

La dimensión control de la gestión administrativa tiene una tendencia al nivel de muy adecuada, tal como se muestra en la figura 7.

Descripción de resultados del compromiso docente y dimensiones

Tabla 12.

Descripción por niveles del compromiso docente.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	10%
Moderado	55	37%
Alto	80	53%
Total	150	100%

El compromiso de los docentes en la Instituciones Educativas del Callao es alto de acuerdo al 53%, el 37% considera como moderado y el 10% como bajo el compromiso de los docentes.

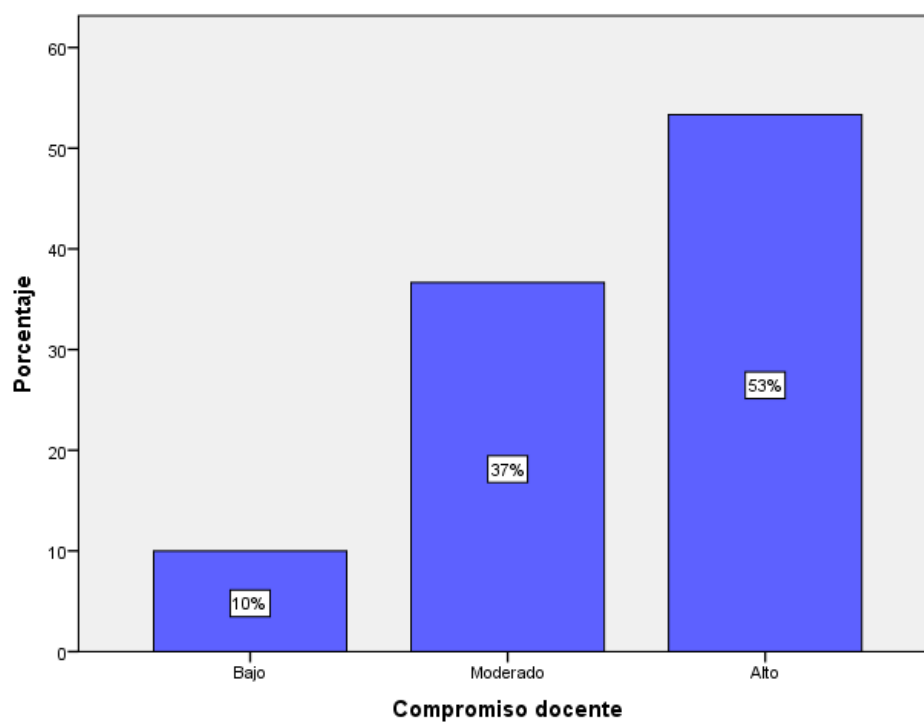


Figura 8. Resultados del compromiso docente en porcentajes

El compromiso docente tiene una tendencia al nivel de alto compromiso según el 53% de encuestados.

Tabla 13.

Descripción por niveles del compromiso afectivo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	7%
Moderado	18	12%
Alto	122	81%
Total	150	100%

El compromiso de afecto a su institución de los docentes según el 81% de encuestados es alto, moderado para el 12% y bajo para un pequeño grupo de 7%.

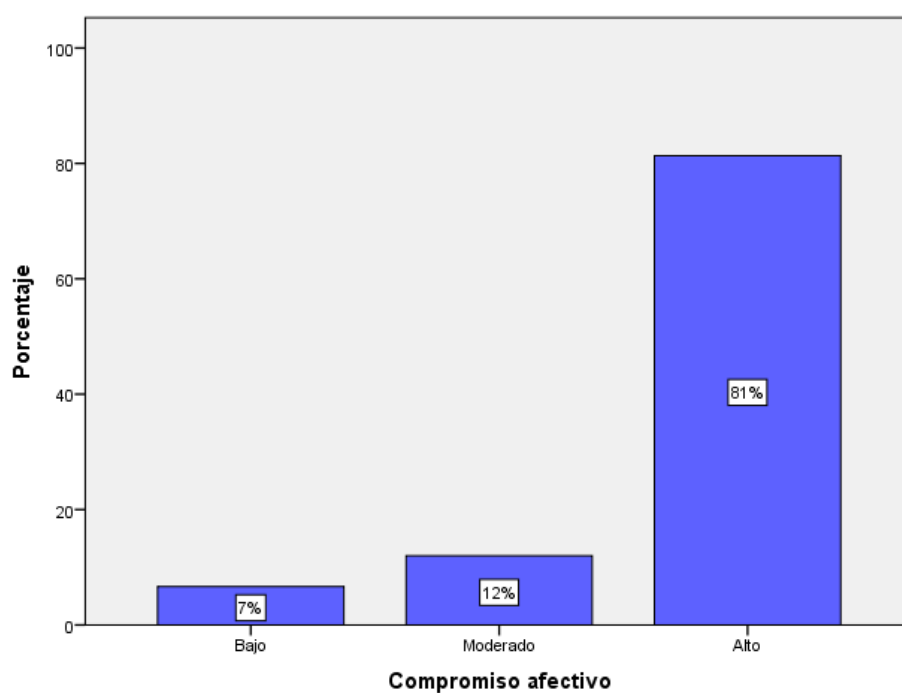


Figura 9. Resultados del compromiso afectivo en porcentajes

La tendencia del compromiso afectivo tiende a un compromiso alto según el 81% de encuestados.

Tabla 14.

Descripción por niveles del compromiso de continuidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	37	25%
Moderado	62	41%
Alto	51	34%
Total	150	100%

En la tabla 14 se observa los resultados del compromiso de continuidad, el 41% de docentes considera como moderado su compromiso de seguir permaneciendo en la institución, el 34% considera como alto y el 25% como bajo.

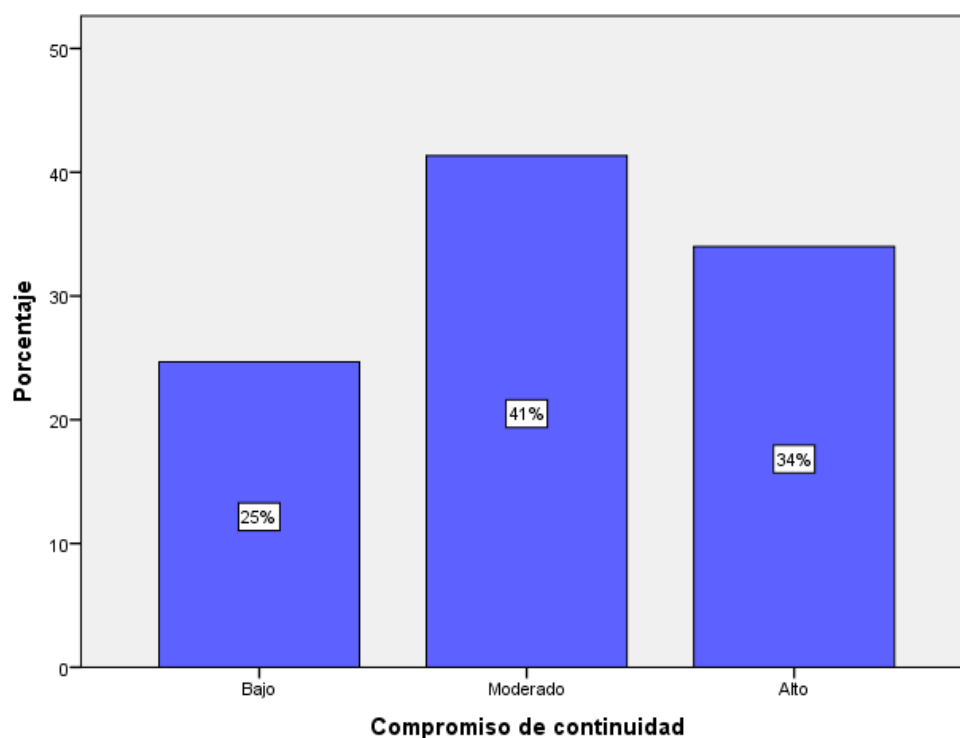


Figura 10. Resultados del compromiso de continuidad en porcentajes

La tendencia del compromiso de permanencia en la institución de los docentes según el 41% es al nivel moderado.

Tabla 15.

Descripción por niveles del compromiso normativo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	37	25%
Moderado	53	35%
Alto	60	40%
Total	150	100%

El compromiso normativo de los docentes es alto según el 40% de encuestados, el 35% considera moderado y el 25% manifiesta que es bajo.

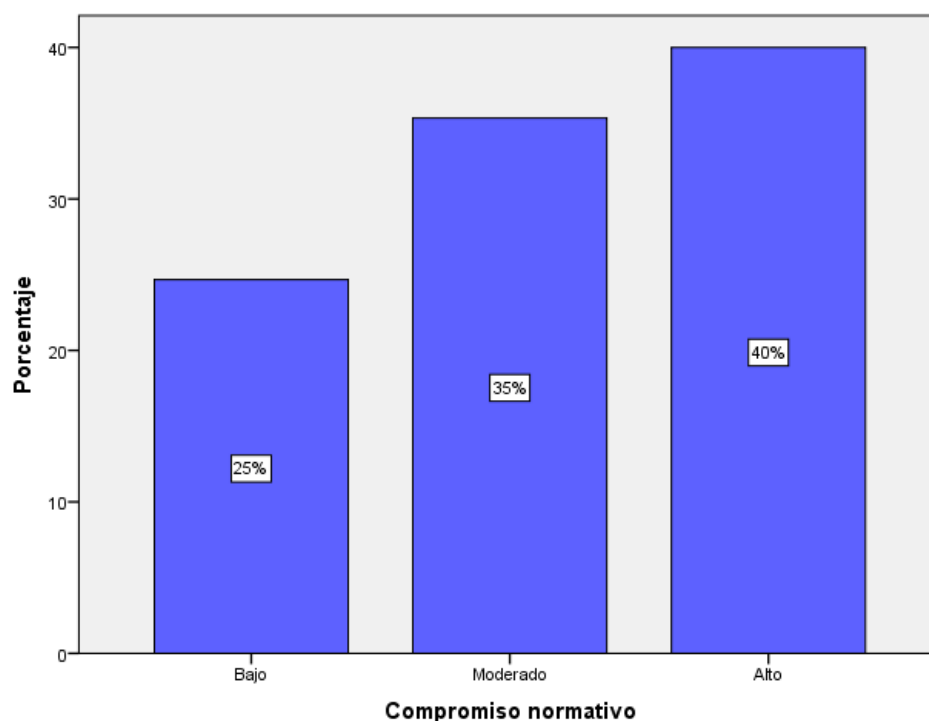


Figura 11. Resultados del compromiso normativo en porcentajes

La tendencia del compromiso normativo es al nivel alto según el 40% de encuestados.

3.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H0 = No existe influencia de la gestión administrativa en el compromiso del docente en Instituciones Educativas del distrito del Callao – 2016.

H1 = Existe influencia de la gestión administrativa en el compromiso del docente en Instituciones Educativas del distrito del Callao – 2016.

Nivel de significancia al 95%, $\alpha = 0.05$

Tabla 16.

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	67,480			
Final	28,038	39,441	2	,000

Función de enlace: Logit.

El reporte de la tabla 16, a partir de los datos obtenidos muestra la explicación de la dependencia de la variable compromiso docente con niveles bajo, moderado y alto, de acuerdo al Chi cuadrado de 39,441, siendo el p valor de 0,000 frente a la significancia de 0,05. Se rechaza de la hipótesis nula, es decir los datos de la variable compromiso no son independientes, implica dependencia de los datos introducidos por el modelo.

Tabla 17.

Bondad de ajuste de la hipótesis general

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	8,240	2	,016
Desviación	7,719	2	,021

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la bondad de ajuste, con los datos de significancia del Chi cuadrado de Pearson de 8,240 con niveles de significancia menor a 0,05 con lo que se rechaza la hipótesis nula; por lo que hay posibilidades de demostrar la dependencia gracias al modelo presentado, el cual estaría dado por el valor estadístico de p_valor 0,016. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 18.

Estimaciones de parámetros de la hipótesis general

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.
Umbral	[Compromiso = 1]	-3,470	,392	78,409	1	,000
	[Compromiso = 2]	-,906	,223	16,448	1	,000
Ubicación	[G. Administrativa=1]	-2,974	,646	21,177	1	,000
	[G. Administrativa=2]	-1,926	,394	23,849	1	,000
	[G. Administrativa=3]	0 ^a	.	.	0	.

En la tabla 18 en conjunto muestran la expresión de la regresión ordinal con respecto a la gestión administrativa en el compromiso docente. El encuestado percibe que cuando la gestión administrativa es adecuada e inadecuada, esta es protector en el compromiso docente de nivel bajo y moderado, esta afirmación es corroborada por el resultado de la prueba de Wald igual a 78,409 y 16,448 siendo esta significativo por lo que p_valor es menor al 0.05.

Tabla 19.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,231
Nagelkerke	,274
McFadden	,141

Función de enlace: Logit.

En la tabla 19, la prueba del pseudo R cuadrado muestra la dependencia porcentual del compromiso docente, el cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0.1231, significa que la gestión administrativa explica en un 23,1% el compromiso docente, sin embargo, la dependencia más estable se aprecia en el coeficiente de Nagelkerke, el cual estima en un 27,4% tal variabilidad.

Hipótesis específica 1

H0 = No existe influencia de la gestión administrativa en la dimensión compromiso afectivo en Instituciones Educativas del distrito del Callao – 2016.

H1 = Existe influencia de la gestión administrativa en la dimensión compromiso afectivo en Instituciones Educativas del distrito del Callao – 2016.

Nivel de significancia al 95%, $\alpha = 0.05$

Tabla 20.

Información de ajuste de los modelos de la H1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	59,706			
Final	20,361	39,346	2	,000

Función de enlace: Logit.

El reporte de la tabla 20 indica que con los datos estadísticos del p valor $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula. Portanto significa que el modelo con la variable introducida mejora significativamente el ajuste respecto al modelo.

Tabla 21.

Bondad de ajuste de H1

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	2,765	2	,251
Desviación	2,625	2	,269

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la bondad de ajuste para la hipótesis específica 1, con los datos de significancia del Chi cuadrado de Pearson de 2,765 con niveles de significancia superior a 0,05 no se rechaza la hipótesis nula; pero se puede seguir con el análisis para demostrar la dependencia al modelo presentado.

Tabla 22.

Parámetros de estimación de la H1

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.
Umbral	[C1 = 1]	-4,567	,598	58,309	1	,000
	[C1 = 2]	-3,135	,508	38,092	1	,000
Ubicación	[G. Administrativa=1]	-3,648	,747	23,821	1	,000
	[G. Administrativa=2]	-2,717	,598	20,664	1	,000
	[G. Administrativa=3]	0 ^a	.	.	0	.

En la tabla 22 se aprecia los datos del estadístico de regresión ordinal con respecto a la gestión administrativa en el compromiso afectivo. El encuestado percibe que cuando la gestión administrativa es adecuada e inadecuada, esta es protector en el compromiso afectivo de nivel bajo y moderado, con niveles significativos menores a 0,05, esta afirmación es corroborada por el resultado de la prueba de Wald igual a 58,309 y 38,092.

Tabla 23.

Pseudo R cuadrado de H1

Cox y Snell	,231
Nagelkerke	,329
McFadden	,217

Función de enlace: Logit.

En la tabla 23, la prueba del pseudo R cuadrado muestra la dependencia porcentual del compromiso afectivo, que como resultado en Cox y Snell igual a 0.231, con ello se afirma que la gestión administrativa explica en un 23,1% el compromiso afectivo, sin embargo, la dependencia más estable se aprecia en el coeficiente de Nagelkerke, el cual estima en un 32,9% tal variabilidad.

Hipótesis específica 2

H0 = No existe influencia de la gestión administrativa en la dimensión compromiso continuidad en Instituciones Educativas del distrito del Callao – 2016.

H1 = Existe influencia de la gestión administrativa en la dimensión compromiso continuidad en Instituciones Educativas del distrito del Callao – 2016.

Nivel de significancia al 95%, $\alpha = 0.05$

Tabla 24.

Información de ajuste de los modelos de H2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	60,096			
Final	27,973	32,122	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 24 se observa los datos estadísticos del p valor < 0,05 con lo que se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, significa que el modelo con la variable introducida mejora significativamente el ajuste respecto al modelo.

Tabla 25.

Bondad de ajuste de la H2

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	11,314	2	,003
Desviación	9,031	2	,011

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la bondad de ajuste para la hipótesis específica 2, con los datos de significancia del Chi cuadrado de Pearson de 11,314 con nivel de significancia menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula, por lo que se sostiene que el modelo se ajusta a los datos.

Tabla 26.

Estimaciones de parámetros de la H2

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.
Umbral	[C2 = 1]	-1,909	,270	49,946	1	,000
	[C2 = 2]	,199	,200	,985	1	,321
Ubicación	[G. Administrativa=1]	-3,332	,774	18,527	1	,000
	[G. Administrativa=2]	-1,402	,370	14,400	1	,000
	[G. Administrativa=3]	0 ^a	.	.	0	.

En la tabla 26 el conjunto de datos del estadístico de regresión ordinal con respecto a la gestión administrativa en el compromiso de continuidad. El encuestado percibe que cuando la gestión administrativa es adecuada e inadecuada, esta es protector en el compromiso de continuidad de nivel bajo con valor significativo < a 0,05, esta afirmación es corroborada por el resultado de la prueba de Wald igual a 49,946.

Tabla 27.

Prueba del Pseudo R cuadrado de la hipótesis 2

Pseudo R cuadrado de H2

Cox y Snell	,193
Nagelkerke	,218
McFadden	,099

Función de enlace: Logit.

En la tabla 27, la prueba del pseudo R cuadrado muestra la dependencia porcentual del compromiso afectivo, que como resultado en Cox y Snell igual a 0.231, con ello se afirma que la gestión administrativa explica en un 19,3% el compromiso de continuidad, sin embargo, la dependencia más estable se aprecia en el coeficiente de Nagalkerke, el cual estima en un 21,8% tal variabilidad.

Hipótesis específica 3

H0 = No existe influencia de la gestión administrativa en la dimensión compromiso normativo en Instituciones Educativas del distrito del Callao – 2016.

H1 = Existe influencia de la gestión administrativa en la dimensión compromiso normativo en Instituciones Educativas del distrito del Callao – 2016.

$\alpha = 0.05$

Tabla 28.

Información de ajuste de los modelos de la H3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	55,812			
Final	24,312	31,499	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 28 los datos estadísticos del p valor < 0,05 permite rechazar la hipótesis nula. Por tanto, significa que el modelo con la variable introducida mejora significativamente el ajuste respecto al modelo.

Tabla 29.

Bondad de ajuste de la H3

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	3,703	2	,157
Desvianza	3,282	2	,194

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la bondad de ajuste para la hipótesis específica 3, con los datos de significancia del Chi cuadrado de Pearson de 3,703 con niveles de significancia

superior a 0,05 no se rechaza la hipótesis nula; pero se continúa con el análisis para determinar la dependencia al modelo presentado.

Tabla 30.

Estimaciones de parámetro de la h3

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.
Umbral	[C3 = 1]	-1,915	,268	50,983	1	,000
	[C3 = 2]	-,095	,200	,224	1	,636
Ubicación	[G. Administrativa=1]	-2,849	,685	17,279	1	,000
	[G. Administrativa=2]	-1,551	,368	17,745	1	,000
	[G. Administrativa=3]	0 ^a	.	.	0	.

En la tabla 30 los datos del estadístico de regresión ordinal con respecto a la variable independiente gestión administrativa en el compromiso normativo. Donde el encuestado percibe que cuando la gestión administrativa es adecuada e inadecuada, esta es protector en el compromiso normativo siendo significativo en el nivel bajo, esta afirmación es corroborada por el resultado de la prueba de Wald igual a 50,983.

Tabla 31.

Pseudo R cuadrado de la H3

Cox y Snell	,189
Nagelkerke	,214
McFadden	,097

Función de enlace: Logit.

En la tabla 31, la prueba del Pseudo R cuadrado muestra la dependencia porcentual del compromiso normativo, en el estadístico de Cox y Snell igual a 0.189, con ello se afirma que la gestión administrativa explica en un 18,9% el compromiso normativo, sin embargo, la dependencia más estable se aprecia en el coeficiente de Nagelkerke, el cual estima en un 21,4% tal variabilidad.

IV. Discusión

De acuerdo a los resultados encontrados en la presente investigación y comparándolos con los resultados obtenidos de otras investigaciones señalamos lo siguiente:

Los resultados de la investigación dan cuenta que un 8% de los docentes de las I.E. del distrito del Callao, 2016 manifiesta que la gestión administrativa es inadecuada, seguido de un 27% adecuado y el 65% muy adecuado. Esto significa que la gran mayoría manifiesta una gestión administrativa muy adecuada (Tabla 7). Del mismo modo, Carlos (2012) demostró relación positiva entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa, al igual Sosa (2011) pudo afirmar que si hay relación significativamente entre el liderazgo carismático y la gestión administrativa.

De otro lado, datos que se muestran en la tabla 12 se dan cuenta que el 10% de los docentes muestran un bajo compromiso, en tanto, el 37% muestra un nivel moderado de compromiso del docente y un 53% muestra un nivel alto, esto nos manifiesta que si hay un alto compromiso del docente en las I.E. del distrito del Callao, 2016.

En ese sentido, Carlos (2012) y Jaúregui (2014) demostraron que si se tiene relaciona significativa alta en el compromiso del docente en cambio para Rivera (2010) el compromiso organizacional de los docentes es moderado.

Con respecto a los resultados según el nivel de la variable compromiso del docente, se considera que la dimensión afectiva demostró un nivel más alto con un 81% que las demás dimensiones, al igual que Bottar (2012), el compromiso afectivo tiene más porcentaje en I.E. Policiales de Lima a diferencia de Carlos (2012), que considera al compromiso de continuidad con más porcentaje en IEP. José Buenaventura Sepúlvera de Cañete,

En los resultados que se muestran la tabla 14 en el compromiso afectivo es un 7 % bajo, un 12% se encuentra en nivel moderado y un 81% se encuentra en un nivel alto los docentes de las I.E. del distrito del Callao, 2016, esto significa que existe un alto nivel de compromiso afectivo. Al igual que Rivera (2010) también demostró que existe un nivel alto de compromiso afectivo.

Los datos que se muestran en la tabla 15 según el nivel de compromiso de continuidad dan cuenta que 25% se encuentra en nivel bajo, 41% se encuentra en nivel moderado y un 34% se encuentra en nivel alto, esto quiere decir que con respecto al compromiso de continuidad se considera moderado. Por el contrario, Rivera (2010) en su investigación se demostró en mayor grado el compromiso de continuidad, en cambio Carlos (2012) en su investigación demostró que el compromiso de continuidad es moderado al igual que mi investigación.

Los resultados de la investigación sobre compromiso normativo se dan cuenta que un 25% está en nivel bajo, un 35% un nivel moderado y un 40% un nivel alto, al igual que el compromiso afectivo, en cambio el compromiso de continuidad tuvo un nivel moderado en las I.E. del distrito del Callao.

V. Conclusiones

- Primera: Existe influencia de la gestión administrativa en un 27,4% del compromiso docente en Instituciones Educativas del distrito del Callao – 2016, siendo significativo con p valor $< 0,05$.
- Segunda: Existe influencia de la gestión administrativa en un 32,9% de la dimensión compromiso afectivo en Instituciones Educativas del distrito del Callao – 2016, siendo significativo con p valor $< 0,05$.
- Tercera: Existe influencia de la gestión administrativa en un 21,8% de la dimensión compromiso continuidad en Instituciones Educativas del distrito del Callao – 2016, siendo significativo con p valor $< 0,05$.
- Cuarta: Existe influencia de la gestión administrativa en 21,4% en la dimensión compromiso normativo en Instituciones Educativas del distrito del Callao – 2016, siendo significativo con p valor $< 0,05$.

VI. Recomendaciones

- Primero: Se recomienda que las instituciones educativas del Callao deben en lo posible contar con una gestión administrativa que brinde confianza a sus docentes para un mejor compromiso del docente.
- Segundo: Se recomienda que los docentes de las I.E. del distrito del Callao deben también demostrar mayor compromiso de continuidad en su centro de trabajo, puesto que en los resultados se obtuvo menor porcentaje.
- Tercero: Elevar el compromiso de continuidad de los docentes bajo estrategias de mejoras en el sistema de administración de valores.
- Cuarto: Se debe trabajar en una gestión integral que considere expectativas de toda la comunidad educativa, teniendo en cuenta el buen manejo de la plana administrativa en beneficio para los alumnos.
- Quinto: El equipo directivo que conduce la gestión administrativa debe mejorar las interrelaciones interpersonales y humanas con sus docentes para que estén más comprometidos para el beneficio de la institución.

VII. Referencias

- Barraza. (2008). *Compromiso organizacional de los docentes: un estudio explorativo*. Universidad Pedagógica de Durango.
- Barraza, Acosta y Ledesma . (2009). *Compromiso organizacional de los docentes de una I.E. media superior*. Congreso Nacional de Investigación Educativa. México.
- Cabrera J. y Urbiola, A . (2012). *Compromiso organizacional y estrés ocupacional: estudio de caso en una empresa de distribución y venta de gas LP en Costa Rica*. Gestión y Estrategia.
- Campos S. y Loza P. (2013). *Incidencias de la gestión administrativa de la biblioteca municipal Pedro Moncayo de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios*. Ecuador.
- Carlos, F. (2015). *La Gestión Administrativa y compromiso Organizacional según los docentes de la IEP*. José Buenaventura Sepúlvera de Cañete, 2012. Lima - Perú.
- Castro, Y. (2008). *Diagnóstico de la gestión administrativa de la empresa NYC distribuciones, C.A., trabajo presentado para optar al título de especialista en Gerencia mención Empresarial*. Venezuela.
- Chiavenato, I. (2004). *Administración como recursos humanos*. México D.F: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la teoría general de la Administración*. México: McGraw-Hill.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2009). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill.
- DREC. (2009). *Plan de trabajo de la Red N°07 DEL Callao*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/crtarguedas/plan-de-trabajo-red-7>
- G., S. (2011). *“El liderazgo carismático y la gestión administrativa en la I.E. N° 20332 Reino de Suecia Huamaya – Huacho 2011”*.

- García, M, Ibarre L. (2012). *Compromiso organizacional*. México.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2010). *Metodología de la Investigación*. . México: Cuarta Edición. Editorial Infagon Web S.A.
- Millán, Córdoba y Ávila. (2009). *Gestión administrativa para el mejoramiento de la calidad educativa en las instituciones distritales República de Panamá y Manuelita Saénz*. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Obtenido de http://www.slideshare.net/gerenciaproj/gestin-institucion_distrita
- Moreno, J. (2013). *Plan de formación y capacitación 2011 – 2016*. Obtenido de <http://www.itc.edu.co/archives/plancapacitacion.pdf>
- Munch, L. (2013). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Pearson Educación.
- Navarro, U. (2015). “*El liderazgo del director y la gestión administrativa en la I.E. Yanec, distrito de San Pedro de Cajas, provincia – Tarma- Departamento de Junín, UGEL 301, 2014*”.
- Oleas, M. (2012). “*Gestión administrativa y procesos académicos del colegio “Aurora Estrada de Ramírez” de la ciudad de Guayaquil*”. *Diseño e implementación de un portal web que optimice la gestión de la institución*. Ecuador.
- Piña y Fernandez. (2010). “*Gestión Administrativa y su articulación con la Gestión Pedagógica, en los centros educativos Mercedes Consuelo Matos y Francisco del Rosario, San Juan de la Maguana, R. D.*
- Ramos, O. (2013). *Gestionando con eficiencia una Institución Educativa*. Perú.
- Rivera, K. (2014). *Modelo de gestión administrativa*. Obtenido de https://prezi.com/6ij9gbsuw_xg/modelo-de-gestion-administrativa/
- Rivera, O. (. (s.f.). “*Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables*

demográficas". Tesis para optar el título de Magister en Educación con Mención Gestión de la Educación. Universidad Católica Del Perú.

Robbins, S. (2005). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. México: Tercera edición: Prentice Hall.

Sánchez, N. (2014). *Informe de gestión educativa*. Bogotá, Colombia. Obtenido de <http://es.calameo.com/books/0040887326ebe69371895>

Santamaría, S. (2013). *Características vinculadas con el rol del docente*. Caracas-Venezuela: Universidad José María Vargas. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos25/rol-docente/rol-docente.shtml>

Soto, R. (2014). *La tesis de maestría y doctorado en cuatro pasos*. Lima – Perú: Primera edición.

Tamayo, M. (2005). *El Proceso de la investigación científica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. Perú: Limusa.

Torres, M y Sayritúpac, W. (2013). "El Coaching Directivo y su relación de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de la red 13 de Villa el Salvador – UGEL 01- 2013".

Vanegas, J. (2013). *Concepto, origen y precursores de la gestión administrativa*. Barranquilla – Colombia: Universidad Autónoma del Caribe.

Anexos

Anexo A. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES					
<p>Problema General: ¿Cómo influye la gestión administrativa en el compromiso del docente en Instituciones Educativas del distrito del Callao - 2016?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cómo influye la gestión administrativa en la dimensión compromiso afectivo en Instituciones Educativas del distrito del Callao - 2016?</p> <p>¿Cómo influye la gestión administrativa en la dimensión</p>	<p>Objetivos generales Determina la influencia de la gestión administrativa en el compromiso del docente en Instituciones del distrito del Callao – 2016.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la influencia de la gestión administrativa en la dimensión compromiso afectivo en Instituciones Educativas del distrito del Callao – 2016.</p>	<p>Hipótesis generales Existe influencia entre la gestión administrativa en el compromiso del docente en Instituciones del distrito del Callao – 2016.</p> <p>Hipótesis específicos Existe influencia entre la gestión administrativa en la dimensión compromiso afectivo en Instituciones Educativas del distrito del Callao – 2016. Existe influencia entre</p>						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	
			Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Previsión • Objetivos • Estrategias • Misión 	1,2,3,4,5,6,7,8,	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces	Muy adecuado [111 – 150] Adecuado [70 – 110]	
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • División del trabajo • Medios y recursos • Cumplimiento de normas 	9,10,11,12,13,14, 15,16	(2) Casi nunca (1) Nunca	Inadecuado [30 - 69]	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Organización de los recursos • División de las tareas • Delegación de funciones • Toma de decisiones 	17,18,19,20, 21, 22, 23, 24			
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión • Verificación 	25, 26, 27, 28, 29, 30			

<p>compromiso continuidad en Instituciones Educativas del distrito del Callao - 2016?</p> <p>¿Cómo influye la gestión administrativa en la dimensión compromiso normativo en Instituciones Educativas del distrito del Callao - 2016?</p>	<p>Determinar la influencia de la gestión administrativa en la dimensión compromiso continuidad en Instituciones Educativas del distrito del Callao – 2016.</p> <p>Determinar la influencia de la gestión administrativa en la dimensión compromiso normativo en Instituciones Educativas del distrito del Callao – 2016.</p>	<p>la gestión administrativa en la dimensión compromiso continuidad en Instituciones Educativas del distrito del Callao – 2016.</p> <p>Existe influencia entre la gestión administrativa en la dimensión compromiso normativo en Instituciones Educativas del distrito del Callao – 2016.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación • Retroalimentación <hr/> <p>Operacionalización de la variable gestión administrativa</p> <p>Operacionalización de la variable compromiso docente</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Dimensiones</th> <th style="text-align: left;">Indicadores</th> <th style="text-align: left;">Items</th> <th style="text-align: left;">Escala</th> <th style="text-align: left;">Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Compromiso afectivo</td> <td rowspan="3"> <ul style="list-style-type: none"> • Lazos emocionales. • Percepción de satisfacción. • Percepción de necesidad. • Orgullo de pertenencia. </td> <td rowspan="3">1,2,3,4, 5;6,7,8</td> <td>Totalmente de acuerdo: 5</td> <td>Alto</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo:4</td> <td>[109 – 120]</td> </tr> <tr> <td>Indeciso :3</td> <td>Regular</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>En desacuerdo: 2</td> <td>[108 – 76]</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Totalmente en desacuerdo: 1</td> <td>Bajo [24 - 76]</td> </tr> <tr> <td>Compromiso de continuidad</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de trabajo. • Evaluación permanente. • Opciones laborables. </td> <td>9,10,11,12, 13, 14, 15, 16</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Compromiso normativo</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Pertenencia. • Lealtad /valoración. • Gritud/ identidad. </td> <td>17,18, 19, 20, 21, 22, 23, 24</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles y rangos	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Lazos emocionales. • Percepción de satisfacción. • Percepción de necesidad. • Orgullo de pertenencia. 	1,2,3,4, 5;6,7,8	Totalmente de acuerdo: 5	Alto	De acuerdo:4	[109 – 120]	Indeciso :3	Regular				En desacuerdo: 2	[108 – 76]				Totalmente en desacuerdo: 1	Bajo [24 - 76]	Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de trabajo. • Evaluación permanente. • Opciones laborables. 	9,10,11,12, 13, 14, 15, 16			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Pertenencia. • Lealtad /valoración. • Gritud/ identidad. 	17,18, 19, 20, 21, 22, 23, 24		
Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles y rangos																																	
Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Lazos emocionales. • Percepción de satisfacción. • Percepción de necesidad. • Orgullo de pertenencia. 	1,2,3,4, 5;6,7,8	Totalmente de acuerdo: 5	Alto																																	
			De acuerdo:4	[109 – 120]																																	
			Indeciso :3	Regular																																	
			En desacuerdo: 2	[108 – 76]																																	
			Totalmente en desacuerdo: 1	Bajo [24 - 76]																																	
Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de trabajo. • Evaluación permanente. • Opciones laborables. 	9,10,11,12, 13, 14, 15, 16																																			
Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Pertenencia. • Lealtad /valoración. • Gritud/ identidad. 	17,18, 19, 20, 21, 22, 23, 24																																			

MATRIZ METODOLÓGICA

Variables	Población	Método	Método de análisis de datos
<p>Variable 1: Gestión administrativa.</p> <p>Variable 2: Compromiso del docente.</p> <p>Tipo: Básica.</p> <p>Tipo de estudio: descriptivo.</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Son 150 docentes de las instituciones de las cuatro instituciones del distrito del Callao.</p> <p>Muestra: Censal.</p>	<p>Método: Hipotético deductivo.</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: cuestionario compuestos por preguntas en escala de respuesta tipo Likert sobre gestión administrativa y cuestionario sobre compromiso del docente.</p>	<p>Para el análisis descriptivo se elaboró tablas de distribución frecuencia y gráficos de distribución porcentual.</p> <p>Para la contrastación de las hipótesis se utilizó la prueba de regresión logística ordinal.</p>

Anexo B. Constancia emitida por la institución

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
I.E. N° 5079 "JORGE CHAVEZ DARNELL"
URB. JORGE CHAVEZ – DISTRITO CALLAO
TELEFONO: 5740322

AUTORIZACIÓN

La Directora de la Institución Educativa N° 5079 "JORGE CHAVEZ DARNELL" - CALLAO -DREC Autoriza a:

La Sra. **PEÑA TAPIA, Claudia Ericka**; identificada con DNI N°42314104 y Código de matrícula N° 6000151283, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo para aplique su Instrumento de Investigación en los docentes de la Institución Educativa N° 5079 "Jorge Chávez Darnell" – Callao- DREC.

Se expide la presente autorización a solicitud de la interesada para los fines indicados.

Callao, 02 de noviembre de 2016




Elyia Alejandrina Livaque Ramos
Directora

**SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

SEÑORA JULISSA USCU PACHAS

DIRECTOR DELA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°5085 RAMIRO PRIALE PRIALE- DREC

S.D.

Claudia Ericka Peña Tapia, identificada con DNI N° 42314104 y código de matrícula N° 6000151283, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, ante Ud. expongo y digo:

Que, al encontrarme desarrollando el Trabajo de Investigación(Tesis): "Gestión administrativa y compromiso del docente en las instituciones educativas del distrito de Callao - 2016". Solicito a su digna persona su comprensión y facilitar la autorización para aplicar dicho cuestionario de investigación a los docentes de la I.E. que usted dirige.

ADJUNTO:

Copia de Carta de Presentación

Callao, 21 de noviembre del 2016.



Handwritten signature of Claudia Ericka Peña Tapia over a horizontal line, with the DNI number 42314104 written below it.

Escuela de Postgrado

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Lima, 08 de noviembre de 2016

Carta P. 1097 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)

Julissa Uscu Pachas

Directora de la I.E.N° 5085 Ramiro Priale Priale

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Claudia Ericka Peña Tapia** identificado(a) con DNI N.° **42314104** y código de matrícula N.° **6000151283**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Gestión administrativa y compromiso del docente en las Instituciones Educativas del distrito del Callao - 2016".

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
 Director de la Escuela de Posgrado
 Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

Escuela de Postgrado

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Lima, 29 de octubre de 2016

Carta P. 1000 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)

MAGDALENA CÁCERES MENDOZA

DIRECTORA DE LA I.E. N°5099 "RICARDO PALMA"

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CLAUDIA ERICKA PEÑA TAPIA** identificado(a) con DNI N.° **42314104** y código de matrícula N.° **6000151283**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Gestión administrativa y compromiso del docente en las instituciones educativas del distrito del Callao- 2016"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso

Director de la Escuela de Postgrado - Filial Lima

SGVM

Escuela de Postgrado

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Lima, 29 de octubre de 2016

Carta P. 1001 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)

MARIO AUKGAHUASI TAMAYO

DIRECTOR DE LA I.E. N°5080 "SOR ANA DE LOS ÁNGELES"

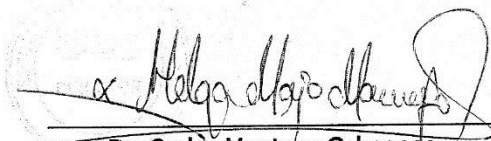
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CLAUDIA ERICKA PEÑA TAPIA** identificado(a) con DNI N.° **42314104** y código de matrícula N.° **6000151283**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):


"Gestión administrativa y compromiso del docente en las instituciones educativas del distrito del Callao- 2016"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
 Director de la Escuela de Postgrado - Filial Lima

Lic. Mario W. Aucahuasi Tamayo
 DIRECTOR (a)
 I.E. SOR ANA DE LOS ANGELES
 C. S. SANTA ROSA - CALLAO

SGVM

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°5080 "SOR ANA DE LOS ÁNGELES" DEL
CALLAO- DREC

EL QUE SUSCRIBE DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°5080
"SOR ANA DE LOS ÁNGELES" DEL CALLAO- DREC

AUTORIZA

Que la señora Claudia Ericka Peña Tapia, identificada con DNI N°42314104 y código de matrícula N° 6000151283, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo aplique su Instrumento de Investigación en los docentes de la Institución Educativa N°5080 "SOR ANA DE LOS ÁNGELES" DEL CALLAO- DREC.

Se le expide la presente autorización a solicitud de la interesada para que proceda desarrollar su investigación.

Callao, 31 de octubre de 2016




Lic. Mario W. Aucamasi Tancayo
DIRECTOR (e)
I.E. SOR ANA DE LOS ANGELES
C.S. SANTA ROSA - CALLAO

Anexo C. Instrumento de gestión administrativa

INTRODUCCIÓN:

Estimado colega, la presente escala trata sobre la gestión administrativa y tiene como propósito recoger información para detectar las dificultades que se presentan tanto en la gestión que realizan los directores, como en el desempeño docente. Es de carácter anónimo, por lo que se le solicita ser lo más sincero y realista posible.

INSTRUCTIVO:

Lea detenidamente el listado de enunciados, marque con una (X) la alternativa que considere pertinente, según su experiencia. Muchas gracias.

ESCALA				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	DIMENSIONES	ÍTEMS				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN						
1.	El equipo directivo elabora el diagnóstico FODA con los docentes externamente e internamente.					
2.	El equipo directivo con los docentes elabora o modifica la misión y la visión, objetivos estratégicos y valores de la I.E.					
3.	El equipo directivo forma equipos de trabajos para el proceso de elaboración o modificación del PEI.					
4.	El equipo directivo forma equipo de trabajo para el proceso de elaboración o modificación del PAT, RI, POA.					
5.	El equipo directivo promueve la actualización y aprobación del Reglamento Interno de manera conjunta.					
6.	El equipo directivo con los docentes reflexiona sobre los objetivos institucionales al concluir el año.					
7.	El equipo directivo coordina y planifica con los docentes los días de reunión de trabajo.					
8.	El equipo directivo coordina las actividades a realizarse antes, durante y al final del año escolar.					
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN						

9.	El equipo directivo sensibiliza a los docentes al compromiso con la misión y visión de la I.E., así como al desarrollo personal y al trabajo equipo.				
10.	El equipo directivo manifiesta conductas de trabajo en equipo que le permita organizar y delegar funciones al personal para un trabajo.				
11.	El equipo directivo designa coordinadores en cada comisión de acuerdo a sus habilidades y potenciales para el logro de los objetivos.				
12.	El equipo directivo solicita los planes de trabajo de cada equipo o comisión para verificar su cumplimiento.				
13.	El equipo directivo apoya en la solución de dificultades de diferente índole a los que se enfrentan los equipos de trabajo en el desarrollo de sus funciones.				
14.	El equipo directivo organiza las reuniones con los docentes para la evaluación y estimulación por los logros de comisiones permanentes y de fechas cívicas, empleando un cuaderno de actas.				
15.	El equipo directivo brinda los recursos y materiales necesarios para cumplir con el trabajo de las comisiones.				
16.	El equipo directivo verifica que cada uno de los miembros de la I.E. cumpla con la responsabilidad asumida para la buena marcha de la I.E.				
DIMENSIÓN DIRECCIÓN					
17.	El equipo directivo crea un ambiente de confianza para trabajar y compartir información relacionada con el buen desempeño laboral.				
18.	El equipo directivo reconoce y resaltan a los docentes que evidencian un alto compromiso en el desempeño de su labor.				
19.	El equipo directivo muestra tolerancia y disposición para ayudar a la superación de los errores en el desarrollo de su labor.				
20.	El equipo directivo muestra actitud permanente de escucha activa.				
21.	El equipo directivo interactúan de forma franca, amable, abierta, directa y adecuada con todos y cada uno del personal de la I.E.				
22.	El equipo propicia el desarrollo del potencial de liderazgo en todos y cada uno de los docentes.				
23.	El equipo directivo promueve la participación de los docentes en la búsqueda de soluciones para facilitar el desarrollo organizacional y personal.				
24.	El equipo directivo muestra amplio conocimiento para llevar a cabo las funciones que le corresponde de manera óptima.				
DIMENSIÓN CONTROL					
25.	El equipo directivo evalúa con un instrumento a los docentes brindando alternativas de mejora de las sesiones de aprendizaje.				
26.	El equipo directivo monitorea y observa sistemáticamente a los docentes y estudiantes para establecer los niveles de aprendizaje.				
27.	El equipo directivo entrega al docente la ficha de monitoreo con recomendaciones para una autoevaluación.				

28. El equipo directivo revisa las Unidades Didácticas antes que estas sean puestas en ejecución con los estudiantes.					
29. El equipo directivo programa espacios de coevaluación y heteroevaluación entre padres y docentes del nivel.					
30. El equipo directivo retroalimenta a partir de la reflexión o resultados del monitoreo a las diversas comisiones de trabajo y funciones pedagógicas de los docentes.					

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN COMPROMISO DEL DOCENTE

A continuación encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una **X** el número que corresponda a su opinión.

ESCALA				
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	DIMENSIONES	ÍTEMS				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN COMPROMISO AFECTIVO						
1	Me siento ligado emocionalmente en la institución.					
2	Estaría feliz si pasara el resto de mi vida laboral en la institución.					
3	Trabajar en esta institución significa mucho para mí.					
4	Me siento como en familia en la institución.					
5	Me siento orgullosa de trabajar en la institución.					
6	Siento que los problemas de la institución también son míos.					
7	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución.					
8	Me siento integrado plenamente en esta institución.					
DIMENSIÓN COMPROMISO CONTINUIDAD						
9	Parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución en estos momentos.					
10	Si ahora decidiera dejar mi institución muchas cosas en mi vida personal se interrumpirían.					
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución podía haber considerado trabajar en otro sitio.					
12	Sería muy duro para mí dejar la institución, inclusive si así lo quisiera.					
13	Cuento con varias opciones de trabajo.					
14	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo como para pensar salir de la institución.					
15	Si por algún motivo tendría que dejar la institución, creo que no encontraría mejores oportunidades de trabajo.					
16	Permanecer en esta institución es una necesidad más que un deseo.					
DIMENSIÓN COMPROMISO NORMATIVO						
17	Siento la obligación de permanecer en mi actual centro de trabajo.					
18	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución ahora.					

19	Me sentiría culpable si dejara mi institución ahora.					
20	Esta institución merece lealtad.					
21	Considero que mis valores y los de la institución son muy similares.					
22	Estoy en deuda con la institución porque me da la oportunidad de sentirme realizado.					
23	Siento que debo mucho a esta institución.					
24	Siento muy poca lealtad hacia esta institución.					

Anexo D. Carta de consentimiento informado



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Dr. Amador Epifanio Gonzales.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2015 I, aula 412, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestría.

El Título Nombre De Mi Proyecto De Investigación Es: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL COMPROMISO DEL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DEL CALLAO – 2016** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Claudia', written over a horizontal line.

Firma

Peña Tapia Claudia Ericka
D.N.I: 42314104

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Dra. Yolanda F. Sonia Pérez.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2015 I, aula 412, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestría.

El Título Nombre De Mi Proyecto De Investigación Es: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL COMPROMISO DEL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DEL CALLAO – 2016** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Peña Tapia Claudia Ericka
D.N.I: 42314104

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Dr. Roger Iván Soto Quiroz.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2015 I, aula 412, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestría.

El Título Nombre De Mi Proyecto De Investigación Es: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL COMPROMISO DEL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DEL CALLAO – 2016** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Peña Tapia Claudia Ericka
D.N.I: 42314104

Anexo E. Certificado de validez



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES/Items	CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CONSISTENCIA		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1. PLANIFICACIÓN									
01	El equipo directivo elabora el diagnóstico FODA con los docentes externamente e internamente.	✓		✓		✓		✓		
02	El equipo directivo con los docentes elabora o modifica la misión y la visión, objetivos estratégicos y valores de la I.E.	✓		✓		✓		✓		
03	El equipo directivo forma equipos de trabajos para el proceso de elaboración o modificación del PEI.	✓		✓		✓		✓		
04	El equipo directivo forma equipo de trabajo para el proceso de elaboración o modificación del PAT, RI, POA.	✓		✓		✓		✓		
05	El equipo directivo promueve la actualización y aprobación del Reglamento Interno de manera conjunta.	✓		✓		✓		✓		
06	El equipo directivo con los docentes reflexiona sobre los objetivos institucionales al concluir el año.	✓		✓		✓		✓		
07	El equipo directivo coordina y planifica con los docentes los días de reunión de trabajo.	✓		✓		✓		✓		
08	El equipo directivo coordina las actividades a realizarse antes, durante y al final del año escolar.	✓		✓		✓		✓		
	Dimensión 2. ORGANIZACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
09	El equipo directivo sensibiliza a los docentes al compromiso con la misión y visión de la I.E., así como al desarrollo personal y al trabajo equipo.	✓		✓		✓		✓		
10	El equipo directivo manifiesta conductas de trabajo en equipo que le permita organizar y delegar funciones al personal para un trabajo.	✓		✓		✓		✓		
11	El equipo directivo designa coordinadores en cada comisión de acuerdo a sus habilidades y potenciales para el logro de los objetivos.	✓		✓		✓		✓		
12	El equipo directivo solicita los planes de trabajo de cada equipo o comisión para verificar su cumplimiento.	✓		✓		✓		✓		
13	El equipo directivo apoya en la solución de dificultades de diferente índole a los que se enfrentan los equipos de trabajo en el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓		✓		
14	El equipo directivo organiza las reuniones con los docentes para la evaluación y estimulación por los logros de comisiones permanentes y de fechas cívicas, empleando un cuaderno de actas.	✓		✓		✓		✓		
15	El equipo directivo brinda los recursos y materiales necesarios para cumplir con el trabajo de las comisiones.	✓		✓		✓		✓		
16	El equipo directivo verifica que cada uno de los miembros de la I.E. cumpla con la responsabilidad asumida para la buena marcha de la I.E.	✓		✓		✓		✓		
	Dimensión 3. DIRECCIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	El equipo directivo crea un ambiente de confianza para trabajar y compartir información relacionada con el buen desempeño laboral.	✓		✓		✓		✓		
18	El equipo directivo reconoce y resaltan a los docentes que evidencian un alto compromiso en el desempeño de su labor.	✓		✓		✓		✓		
19	El equipo directivo muestra tolerancia y disposición para ayudar a la superación de los errores en el desarrollo de su labor.	✓		✓		✓		✓		
20	El equipo directivo muestra actitud permanente de escucha activa.	✓		✓		✓		✓		
21	El equipo directivo interactúan de forma franca, amable, abierta, directa y adecuada con todos y cada uno del personal de la I.E.	✓		✓		✓		✓		
22	El equipo propicia el desarrollo del potencial de liderazgo en todos y cada uno de los docentes.	✓		✓		✓		✓		

23	El equipo directivo promueve la participación de los docentes en la búsqueda de soluciones para facilitar el desarrollo organizacional y personal.	✓		✓		✓		✓	
24	El equipo directivo muestra amplio conocimiento para llevar a cabo las funciones que le corresponde de manera óptima.	✓		✓		✓		✓	
	Dimensión 4. CONTROL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
25.	El equipo directivo entrega al docente la ficha de monitoreo con recomendaciones para una autoevaluación.	✓		✓		✓		✓	
26.	El equipo directivo revisa las Unidades Didácticas antes que estas sean puestas en ejecución con los estudiantes.	✓		✓		✓		✓	
27.	El equipo directivo programa espacios de coevaluación y heteroevaluación entre padres y docentes del nivel.	✓		✓		✓		✓	
28.	El equipo directivo retroalimenta a partir de la reflexión o resultados del monitoreo a las diversas comisiones de trabajo y funciones pedagógicas de los docentes.	✓		✓		✓		✓	
29	El equipo directivo entrega al docente la ficha de monitoreo con recomendaciones para una autoevaluación.	✓		✓		✓		✓	
30	El equipo directivo revisa las Unidades Didácticas antes que estas sean puestas en ejecución con los estudiantes.	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Amador Epifanio Gonzales DNI: 09796629

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

24 de set del 2016


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO DEL DOCENTE

N°	DIMENSIONES/Items	CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CONSISTENCIA		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1. Compromiso Afectivo									
01	Me siento ligado emocionalmente en la institución.	✓		✓		✓		✓		
02	Estaría feliz si pasara el resto de mi vida laboral en la institución.	✓		✓		✓		✓		
03	Trabajar en esta institución significa mucho para mí.	✓		✓		✓		✓		
04	Me siento como en familia en la institución.	✓		✓		✓		✓		
05	Me siento orgullosa de trabajar en la institución.	✓		✓		✓		✓		
06	Siento que los problemas de la institución también son míos.	✓		✓		✓		✓		
07	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución.	✓		✓		✓		✓		
08	Me siento integrado plenamente en esta institución.	✓		✓		✓		✓		
	Dimensión 2. Compromiso Continuidad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
09	Parte de mi vida se afectaría si decidirá salir de mi institución en estos momentos.	✓		✓		✓		✓		
10	Si ahora decidiera dejar mi institución muchas cosas en mi vida personal se interrumpirían.	✓		✓		✓		✓		
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución podía haber considerado trabajar en otro sitio.	✓		✓		✓		✓		
12	Sería muy duro para mí dejar la institución, inclusive si así lo quisiera.	✓		✓		✓		✓		
13	Cuento con varias opciones de trabajo.	✓		✓		✓		✓		
14	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo como para pensar salir de la institución.	✓		✓		✓		✓		
15	Si por algún motivo tendría que dejar la institución, creo que no encontraría mejores oportunidades de trabajo.	✓		✓		✓		✓		
16	Permanecer en esta institución es una necesidad más que un deseo.									
	Dimensión 3. Compromiso Normativo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	Siento la obligación de permanecer en mi actual centro de trabajo.	✓		✓		✓		✓		
18	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución ahora.	✓		✓		✓		✓		
19	Me sentiría culpable si dejara mi institución ahora.	✓		✓		✓		✓		
20	Esta institución merece lealtad.	✓		✓		✓		✓		
21	Considero que mis valores y los de la institución son muy similares.	✓		✓		✓		✓		
22	Estoy en deuda con la institución porque me da la oportunidad de sentirme realizado.	✓		✓		✓		✓		
23	Siento que debo mucho a esta institución.	✓		✓		✓		✓		
24	Siento muy poca lealtad hacia esta institución.	✓		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Amador Gonzalez Baldein*

DNI: *09796629*

Especialidad del validador: *Mgtr. Gestión de la Educación*

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

24 de sept del 2016



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES/Items	CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CONSISTENCIA		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1. PLANIFICACIÓN									
01	El equipo directivo elabora el diagnóstico FODA con los docentes externamente e internamente.	✓		✓		✓		✓		
02	El equipo directivo con los docentes elabora o modifica la misión y la visión, objetivos estratégicos y valores de la I.E.	✓		✓		✓		✓		
03	El equipo directivo forma equipos de trabajos para el proceso de elaboración o modificación del PEI.	✓		✓		✓		✓		
04	El equipo directivo forma equipo de trabajo para el proceso de elaboración o modificación del PAT, RI, POA.	✓		✓		✓		✓		
05	El equipo directivo promueve la actualización y aprobación del Reglamento Interno de manera conjunta.	✓		✓		✓		✓		
06	El equipo directivo con los docentes reflexiona sobre los objetivos institucionales al concluir el año.	✓		✓		✓		✓		
07	El equipo directivo coordina y planifica con los docentes los días de reunión de trabajo.	✓		✓		✓		✓		
08	El equipo directivo coordina las actividades a realizarse antes, durante y al final del año escolar.	✓		✓		✓		✓		
	Dimensión 2. ORGANIZACIÓN									
09	El equipo directivo sensibiliza a los docentes al compromiso con la misión y visión de la I.E., así como al desarrollo personal y al trabajo equipo.	✓		✓		✓		✓		
10	El equipo directivo manifiesta conductas de trabajo en equipo que le permita organizar y delegar funciones al personal para un trabajo.	✓		✓		✓		✓		
11	El equipo directivo designa coordinadores en cada comisión de acuerdo a sus habilidades y potenciales para el logro de los objetivos.	✓		✓		✓		✓		
12	El equipo directivo solicita los planes de trabajo de cada equipo o comisión para verificar su cumplimiento.	✓		✓		✓		✓		
13	El equipo directivo apoya en la solución de dificultades de diferente índole a los que se enfrentan los equipos de trabajo en el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓		✓		
14	El equipo directivo organiza las reuniones con los docentes para la evaluación y estimulación por los logros de comisiones permanentes y de fechas cívicas, empleando un cuaderno de actas.	✓		✓		✓		✓		
15	El equipo directivo brinda los recursos y materiales necesarios para cumplir con el trabajo de las comisiones.	✓		✓		✓		✓		
16	El equipo directivo verifica que cada uno de los miembros de la I.E. cumpla con la responsabilidad asumida para la buena marcha de la I.E.	✓		✓		✓		✓		
	Dimensión 3. DIRECCIÓN									
17	El equipo directivo crea un ambiente de confianza para trabajar y compartir información relacionada con el buen desempeño laboral.	✓		✓		✓		✓		
18	El equipo directivo reconoce y resaltan a los docentes que evidencian un alto compromiso en el desempeño de su labor.	✓		✓		✓		✓		
19	El equipo directivo muestra tolerancia y disposición para ayudar a la superación de los errores en el desarrollo de su labor.	✓		✓		✓		✓		
20	El equipo directivo muestra actitud permanente de escucha activa.	✓		✓		✓		✓		
21	El equipo directivo interactúan de forma franca, amable, abierta, directa y adecuada con todos y cada uno del personal de la I.E.	✓		✓		✓		✓		
22	El equipo propicia el desarrollo del potencial de liderazgo en todos y cada uno de los docentes.	✓		✓		✓		✓		

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

.....24 de SET.....del 2016



Dra. Yolanda F Soria Pérez
Asesora Pedagógico y de Investigación

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO DEL DOCENTE

N°	DIMENSIONES/Items	CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CONSISTENCIA		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1. Compromiso Afectivo									
01	Me siento ligado emocionalmente en la institución.	✓		✓		✓		✓		
02	Estaría feliz si pasara el resto de mi vida laboral en la institución.	✓		✓		✓		✓		
03	Trabajar en esta institución significa mucho para mí.	✓		✓		✓		✓		
04	Me siento como en familia en la institución.	✓		✓		✓		✓		
05	Me siento orgullosa de trabajar en la institución.	✓		✓		✓		✓		
06	Siento que los problemas de la institución también son míos.	✓		✓		✓		✓		
07	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución.	✓		✓		✓		✓		
08	Me siento integrado plenamente en esta institución.	✓		✓		✓		✓		
	Dimensión 2. Compromiso Continuidad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
09	Parte de mi vida se afectaría si decidirá salir de mi institución en estos momentos.	✓		/		/		/		
10	Si ahora decidiera dejar mi institución muchas cosas en mi vida personal se interrumpirían.	✓		/		/		/		
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución podía haber considerado trabajar en otro sitio.	✓		/		/		/		
12	Sería muy duro para mí dejar la institución, inclusive si así lo quisiera.	✓		/		/		/		
13	Cuento con varias opciones de trabajo.	✓		/		/		/		
14	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo como para pensar salir de la institución.	✓		/		/		/		
15	Si por algún motivo tendría que dejar la institución, creo que no encontraría mejores oportunidades de trabajo.	✓		/		/		/		
16	Permanecer en esta institución es una necesidad más que un deseo.	✓		/		/		/		
	Dimensión 3. Compromiso Normativo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	Siento la obligación de permanecer en mi actual centro de trabajo.	✓		✓						
18	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución ahora.	✓		/		/		/		
19	Me sentiría culpable si dejara mi institución ahora.	✓		/		/		/		
20	Esta institución merece lealtad.	✓		/		/		/		
21	Considero que mis valores y los de la institución son muy similares.	✓		✓		✓		✓		
22	Estoy en deuda con la institución porque me da la oportunidad de sentirme realizado.	✓		/		/		/		
23	Siento que debo mucho a esta institución.	✓		/		/		/		
24	Siento muy poca lealtad hacia esta institución.	✓		/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SORIA PEREZ YOLANDA DNI: 10390428

Especialidad del validador: DRA. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

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

24 de SET del 2016



Dra. Yolanda F Soria Pérez
Asesora Pedagógico y de Investigación

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES/Items	CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CONSISTENCIA		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1. PLANIFICACIÓN									
01	El equipo directivo elabora el diagnóstico FODA con los docentes externamente e internamente.	/		/		/		/		
02	El equipo directivo con los docentes elabora o modifica la misión y la visión, objetivos estratégicos y valores de la I.E.	/		/		/		/		
03	El equipo directivo forma equipos de trabajos para el proceso de elaboración o modificación del PEI.	/		/		/		/		
04	El equipo directivo forma equipo de trabajo para el proceso de elaboración o modificación del PAT, RI, POA.	/		/		/		/		
05	El equipo directivo promueve la actualización y aprobación del Reglamento Interno de manera conjunta.	/		/		/		/		
06	El equipo directivo con los docentes reflexiona sobre los objetivos institucionales al concluir el año.	/		/		/		/		
07	El equipo directivo coordina y planifica con los docentes los días de reunión de trabajo.	/		/		/		/		
08	El equipo directivo coordina las actividades a realizarse antes, durante y al final del año escolar.	/		/		/		/		
	Dimensión 2. ORGANIZACIÓN									
09	El equipo directivo sensibiliza a los docentes al compromiso con la misión y visión de la I.E., así como al desarrollo personal y al trabajo equipo.	/		/		/		/		
10	El equipo directivo manifiesta conductas de trabajo en equipo que le permita organizar y delegar funciones al personal para un trabajo.	/		/		/		/		
11	El equipo directivo designa coordinadores en cada comisión de acuerdo a sus habilidades y potenciales para el logro de los objetivos.	/		/		/		/		
12	El equipo directivo solicita los planes de trabajo de cada equipo o comisión para verificar su cumplimiento.	/		/		/		/		
13	El equipo directivo apoya en la solución de dificultades de diferente índole a los que se enfrentan los equipos de trabajo en el desarrollo de sus funciones.	/		/		/		/		
14	El equipo directivo organiza las reuniones con los docentes para la evaluación y estimulación por los logros de comisiones permanentes y de fechas cívicas, empleando un cuaderno de actas.	/		/		/		/		
15	El equipo directivo brinda los recursos y materiales necesarios para cumplir con el trabajo de las comisiones.	/		/		/		/		
16	El equipo directivo verifica que cada uno de los miembros de la I.E. cumpla con la responsabilidad asumida para la buena marcha de la I.E.	/		/		/		/		
	Dimensión 3. DIRECCIÓN									
17	El equipo directivo crea un ambiente de confianza para trabajar y compartir información relacionada con el buen desempeño laboral.	/		/		/		/		
18	El equipo directivo reconoce y resaltan a los docentes que evidencian un alto compromiso en el desempeño de su labor.	/		/		/		/		
19	El equipo directivo muestra tolerancia y disposición para ayudar a la superación de los errores en el desarrollo de su labor.	/		/		/		/		
20	El equipo directivo muestra actitud permanente de escucha activa.	/		/		/		/		
21	El equipo directivo interactúan de forma franca, amable, abierta, directa y adecuada con todos y cada uno del personal de la I.E.	/		/		/		/		
22	El equipo propicia el desarrollo del potencial de liderazgo en todos y cada uno de los docentes.	/		/		/		/		

23	El equipo directivo promueve la participación de los docentes en la búsqueda de soluciones para facilitar el desarrollo organizacional y personal.	✓		✓		✓		✓	
24	El equipo directivo muestra amplio conocimiento para llevar a cabo las funciones que le corresponde de manera óptima.	✓		✓		✓		✓	
Dimensión 4. CONTROL		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
25.	El equipo directivo entrega al docente la ficha de monitoreo con recomendaciones para una autoevaluación.	✓		✓		✓		✓	
26.	El equipo directivo revisa las Unidades Didácticas antes que estas sean puestas en ejecución con los estudiantes.	✓		✓		✓		✓	
27.	El equipo directivo programa espacios de coevaluación y heteroevaluación entre padres y docentes del nivel.	✓		✓		✓		✓	
28.	El equipo directivo retroalimenta a partir de la reflexión o resultados del monitoreo a las diversas comisiones de trabajo y funciones pedagógicas de los docentes.	✓		✓		✓		✓	
29	El equipo directivo entrega al docente la ficha de monitoreo con recomendaciones para una autoevaluación.	✓		✓		✓		✓	
30	El equipo directivo revisa las Unidades Didácticas antes que estas sean puestas en ejecución con los estudiantes.	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SORIA PÉREZ YOLANDA DNI: 10590428

Especialidad del validador: DRA. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN / METODÓLOGA

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**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


Dra. Yolanda F. Soria Pérez
 Asesora Pedagógica y de Investigación

24 de SET del 2016

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES/Items	CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CONSISTENCIA		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1. PLANIFICACIÓN									
01	El equipo directivo elabora el diagnóstico FODA con los docentes externamente e internamente.	✓		✓		✓		✓		
02	El equipo directivo con los docentes elabora o modifica la misión y la visión, objetivos estratégicos y valores de la I.E.	✓		✓		✓		✓		
03	El equipo directivo forma equipos de trabajos para el proceso de elaboración o modificación del PEI.	✓		✓		✓		✓		
04	El equipo directivo forma equipo de trabajo para el proceso de elaboración o modificación del PAT, RI, POA.	✓		✓		✓		✓		
05	El equipo directivo promueve la actualización y aprobación del Reglamento Interno de manera conjunta.	✓		✓		✓		✓		
06	El equipo directivo con los docentes reflexiona sobre los objetivos institucionales al concluir el año.	✓		✓		✓		✓		
07	El equipo directivo coordina y planifica con los docentes los días de reunión de trabajo.	✓		✓		✓		✓		
08	El equipo directivo coordina las actividades a realizarse antes, durante y al final del año escolar.	✓		✓		✓		✓		
	Dimensión 2. ORGANIZACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
09	El equipo directivo sensibiliza a los docentes al compromiso con la misión y visión de la I.E., así como al desarrollo personal y al trabajo equipo.	✓		✓		✓		✓		
10	El equipo directivo manifiesta conductas de trabajo en equipo que le permita organizar y delegar funciones al personal para un trabajo.	✓		✓		✓		✓		
11	El equipo directivo designa coordinadores en cada comisión de acuerdo a sus habilidades y potenciales para el logro de los objetivos.	✓		✓		✓		✓		
12	El equipo directivo solicita los planes de trabajo de cada equipo o comisión para verificar su cumplimiento.	✓		✓		✓		✓		
13	El equipo directivo apoya en la solución de dificultades de diferente índole a los que se enfrentan los equipos de trabajo en el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓		✓		
14	El equipo directivo organiza las reuniones con los docentes para la evaluación y estimulación por los logros de comisiones permanentes y de fechas cívicas, empleando un cuaderno de actas.	✓		✓		✓		✓		
15	El equipo directivo brinda los recursos y materiales necesarios para cumplir con el trabajo de las comisiones.	✓		✓		✓		✓		
16	El equipo directivo verifica que cada uno de los miembros de la I.E. cumpla con la responsabilidad asumida para la buena marcha de la I.E.	✓		✓		✓		✓		
	Dimensión 3. DIRECCIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	El equipo directivo crea un ambiente de confianza para trabajar y compartir información relacionada con el buen desempeño laboral.	✓		✓		✓		✓		
18	El equipo directivo reconoce y resaltan a los docentes que evidencian un alto compromiso en el desempeño de su labor.	✓		✓		✓		✓		
19	El equipo directivo muestra tolerancia y disposición para ayudar a la superación de los errores en el desarrollo de su labor.	✓		✓		✓		✓		
20	El equipo directivo muestra actitud permanente de escucha activa.	✓		✓		✓		✓		
21	El equipo directivo interactúan de forma franca, amable, abierta, directa y adecuada con todos y cada uno del personal de la I.E.	✓		✓		✓		✓		
22	El equipo propicia el desarrollo del potencial de liderazgo en todos y cada uno de los docentes.	✓		✓		✓		✓		

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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



Dra. Yolanda F Soria Pérez
Asesora Pedagógico y de Investigación

24 de SET del 2016

Firma del Experto Informante.

Anexo F. Base de datos

Base piloto de la gestión administrativa

	PLANIFICACIÓN					ORGANIZACIÓN					DIRECCIÓN					CONTROL														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	3	4	3	1	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	
2	1	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	
3	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	5	2	1	2	5	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	4	2	2
5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
6	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
7	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	5	1	5	5	1	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5
10	2	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
11	3	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
12	1	2	4	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3
13	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	3	3	4	2	1	1	4	5	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	1	3	3	4	3	3
15	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
17	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3
18	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	3	3	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	3	3

Base piloto de compromiso del docente.

	COM. AFECTIVO									COM. DE CONTINUIDAD									COM. NORMATIVO						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
										0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	
1	2	1	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	2	4	2	2	4	4	3	4	4	2	
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	4	2	5	4	5	5	4	4	1	1	2	2	5	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	
4	5	5	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	3	3	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	
5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	
6	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	3	3	1	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	2	4	3	2	3	4	5	4	4	4	1	
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
9	4	2	3	4	3	3	2	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	5	1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	1	
11	5	5	5	5	3	4	4	5	3	5	5	3	5	4	3	4	5	5	3	5	3	5	5	4	
12	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	5	4	4	2	4	5	
13	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	2	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
15	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	2	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	
18	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	2	5	2	4	4	5	2	4	5	2	
19	4	3	4	4	4	4	5	4	2	2	2	1	4	2	2	1	3	3	2	4	4	2	2	1	
20	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	

Base de datos de la variable gestión administrativa

	PLANIFICACIÓN							ORGANIZACIÓN							DIRECCIÓN							CONTROL								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5
6	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
8	5	4	5	4	5	3	3	3	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	1	1	1	1	1	1	2	2	5	5	5	5	5	5
12	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	4	4	5	4	4	5	5	2	4	3	1	3	3	2	4	4	3	1	4	5	1	4	1	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	1	1	1	1	1	1	2	2	5	5	5	5	5	5
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	1	5	5	1	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5
23	2	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
24	3	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
25	1	2	4	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	
26	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	3	3	4	2	1	1	4	5	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	1	3	3	4	3	3
28	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
30	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3
31	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	3	3	3
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	3	3

34	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	1	3	5	3	4	5	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4		
35	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	5	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3		
36	3	3	4	1	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4		
37	3	4	3	1	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2		
38	1	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3		
39	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
40	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	5	2	1	2	5	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	4	2	2		
41	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4		
42	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5		
43	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4		
44	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5		
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
47	5	4	4	5	4	4	5	5	2	4	3	1	3	3	2	4	4	3	1	4	5	1	4	1	4	4	4	4	4	4		
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3		
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	5	5	5	5	5		
51	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4		
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
53	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
54	5	1	5	5	1	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5		
55	2	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	
56	3	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	
57	4	5	4	4	3	3	1	1	2	4	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	2	1	3		
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4		
59	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	2	3	2	4	4	2	4	3	3		
60	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4		
61	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2
62	2	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	5		
63	3	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	
64	4	5	4	4	3	3	1	1	2	4	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	2	1	3		
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4		
66	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	2	3	2	4	4	2	4	3	3		
67	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	
68	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	
69	2	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	5		

70	3	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4				
71	4	5	4	4	3	3	1	1	2	4	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	2	1	3					
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4					
73	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	2	3	2	4	4	2	4	3	3				
74	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4				
75	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2		
76	2	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	5					
77	3	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4				
78	4	5	4	4	3	3	1	1	2	4	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	2	1	3					
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4				
80	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	2	3	2	4	4	2	4	3	3				
81	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4				
82	5	1	5	5	1	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5		
83	2	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4			
84	3	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4			
85	1	2	4	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3			
86	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
87	3	3	4	2	1	1	4	5	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	1	3	3	4	3	3	3	3			
88	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
89	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4			
90	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3		
91	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3			
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
93	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3
94	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	1	3	5	3	4	5	5	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
95	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	5	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	
96	3	3	4	1	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	
97	3	4	3	1	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	
98	1	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	
99	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	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
100	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	5	2	1	2	5	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	4	2	2	2	2	
101	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
102	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	
103	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
104	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
105	5	1	5	5	1	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5

106	2	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
107	3	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	
108	1	2	4	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	
109	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
110	3	3	4	2	1	1	4	5	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	1	3	3	4	3	3	
111	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
112	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	
113	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3
114	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	3	3	3	
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
116	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	3	3	
117	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	1	3	5	3	4	5	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4	
118	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	5	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	
119	3	3	4	1	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	
120	3	4	3	1	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	
121	1	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	
122	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
123	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	5	2	1	2	5	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	4	2	2	
124	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
125	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	
126	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
127	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
128	5	1	5	5	1	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	
129	2	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	
130	3	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	
131	1	2	4	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	
132	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
133	3	3	4	2	1	1	4	5	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	1	3	3	4	3	3	
134	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
135	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
136	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3
137	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	3	3	3	
138	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
139	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	3	3	
140	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	1	3	5	3	4	5	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4	
141	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	5	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	

Base de datos de la variable compromiso docente

	COM. AFECTIVO									COM. DE CONTINUIDAD									COM. NORMATIVO					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	1	1	1	1	5	4	5	5	4	4	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	2	2	3	2	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
8	4	2	4	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	1	1	4	4	4	4	4	5	1
10	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	3	3	3
11	2	1	4	3	1	4	4	4	3	2	4	4	4	2	1	4	4	1	1	4	4	1	1	1
12	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
13	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	2
14	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	4	5	4	4	1
15	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4	2
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	1	1	1	1	5	4	5	5	4	4	1
18	2	2	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5
20	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	2	3	2	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	1
21	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
22	4	2	3	4	3	3	2	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
23	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4
24	5	5	4	5	3	4	4	3	5	3	5	5	3	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5
25	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2
26	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	2
27	2	3	2	5	2	5	2	5	2	3	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	5	2

28	4	5	5	5	5	4	4	5	2	4	2	4	3	2	2	4	5	5	4	5	5	4	4	1
29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	2	5	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	3
31	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
32	4	3	4	4	4	4	5	4	2	2	2	1	4	2	2	1	3	3	2	4	4	2	2	1
33	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
34	4	3	5	4	5	4	5	4	5	2	5	1	4	5	2	5	3	5	2	5	4	5	2	
35	4	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	5	5	2	2	2	2	5	4	4	2	→
36	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	5	3	5	4	4	3	5
37	2	1	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	2	4	2	2	4	4	3	4	4	2
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
39	4	2	2	4	2	3	4	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2
40	5	5	4	5	5	4	4	5	4	2	4	4	5	1	1	1	4	1	1	2	2	1	1	1
41	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1
42	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	3	3	1
43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	1	3	4	3	3	3	5	4	4	4	1
44	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	1	2	3	3	4	4	4	4	4
45	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	2
46	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	4	5	4	1
47	5	4	4	5	4	3	5	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	1	1	1	1	5	4	5	5	4	4	1
50	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5
51	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5
52	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	2	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3
53	4	5	4	5	4	5	4	4	3	1	2	3	2	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	1
54	4	2	3	4	3	3	2	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
55	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	5	1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	1
56	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
57	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	2	4	1	4	2	4	4	2	4	2
58	5	4	5	5	5	5	4	5	2	4	2	2	4	2	2	5	5	5	4	5	5	5	4	1

90	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	
91	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
92	4	3	4	4	4	4	5	4	2	2	2	1	4	2	2	1	3	3	2	4	4	2	2	1
93	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2
94	4	3	4	4	4	4	5	4	2	2	2	1	4	2	2	1	3	3	2	4	4	2	2	1
95	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	5	2	5	5	4	4	5	4
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	1	2	3	3	4	4	3	2
97	2	1	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	2	4	2	2	4	4	3	4	4	2
98	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
99	4	2	5	4	5	5	4	4	1	1	2	2	5	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2
100	5	5	3	5	2	4	4	2	4	2	4	4	2	1	1	1	4	1	1	2	2	1	1	1
101	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1
102	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	3	3	1
103	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	1	1	1	1	3	3	5	4	4	4	1
104	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
105	4	2	3	4	3	3	2	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
106	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	5	1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	1
107	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	5	5	3	5	5	3	
108	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3
109	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	2
110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
111	4	5	5	5	5	4	4	5	2	2	2	4	3	2	2	1	5	5	4	5	5	4	4	1

11 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1
11 4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	5	2	5	2	4	4	5	5	4	2	5		
11 5	4	3	4	4	4	4	5	4	2	2	2	2	1	4	2	2	1	3	3	2	4	4	2	2	2	1	
11 6	3	2	2	4	2	3	2	4	2	4	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11 7	4	3	4	4	4	4	5	4	2	2	2	2	1	4	2	2	1	3	3	2	4	4	2	2	2	1	
11 8	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	2	5	5	4	4	4	4	4	
11 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	1	2	3	3	4	4	3	2	2	
12 0	2	1	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	2	4	2	2	2	4	4	3	4	4	4	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	1	1	1	
12 2	4	2	5	4	5	5	4	4	1	1	2	2	5	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	
12 3	5	5	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	3	3	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	
12 4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	
12 5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	3	3	1	1	
12 6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	2	4	3	2	3	4	5	4	4	4	4	1	1	
12 7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
12 8	4	2	3	4	3	3	2	2	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
12 9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	5	1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	1	
13 0	5	5	5	5	3	4	4	5	3	5	5	3	5	4	3	4	5	5	3	5	3	5	5	5	4	4	

13 1	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	5	4	4	2	4	5	
13 2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	2	
13 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13 4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	2	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	
13 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
13 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	
13 7	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	2	4	4	5	2	4	5	2
13 8	4	3	4	4	4	4	5	4	2	2	2	1	4	2	2	1	3	3	2	4	4	2	2	1	
13 9	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
14 0	4	3	4	4	4	4	5	4	2	2	2	1	4	2	2	1	3	3	2	4	4	2	2	1	
14 1	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	4	4	5	4	
14 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	1	2	3	3	4	4	3	2
14 3	2	1	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	2	4	2	2	4	4	3	4	4	2	
14 4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
14 5	4	2	5	4	5	5	4	4	1	1	2	2	5	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	
14 6	5	5	4	2	3	4	4	2	4	2	4	4	5	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	
14 7	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	
14 8	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	3	3	1	
14 9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	1	1	1	1	3	3	5	4	4	4	1	

Anexo G. Artículo científico**ESCUELA DE POSGRADO**
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**Gestión administrativa en el compromiso del docente en
instituciones educativas del distrito del Callao, 2016.****AUTOR:**

Br. Claudia Ericka Peña Tapia

COAUTOR:

Dr. John Morillo Flores

Escuela de posgrado

Universidad Cesar Vallejo Filial Lima

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la influencia que existe entre "Gestión administrativa en el compromiso del docente en instituciones educativas del distrito del Callao, 2016"; es decir que tanto influye la gestión administrativa en cada una de las variables del compromiso del docente. La investigación obedece a un tipo de investigación básica - descriptiva y de diseño no experimental de corte transversal. Los instrumentos fueron dos cuestionarios, 30 ítems para la primera variable y 24 para la segunda variable, diseñados en la escala de Likert para medir las variables en una población de 150 docentes. Para la prueba de hipótesis se usó la regresión logística ordinal dado que la variable dependiente es cualitativa, donde se obtuvo como valor de significación observada (Sig.= 0,00) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en la variable y constante, se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, se concluye que: Existe influencia entre la gestión administrativa en el compromiso del docente de las Instituciones del distrito del Callao – 2016.

Palabras claves: gestión administrativa, compromiso del docente.

Abstract

The study had as objective to determine the influence that exists between "Administrative management in the commitment of the teacher in educational institutions of the district of Callao, 2016"; That is to say that so much influences the administrative management in each one of the variables of the commitment of the teacher. The research obeys a type of basic research - descriptive and non-

experimental cross-sectional design. The instruments were two questionnaires 30 items for the first variable and 24 for the second variable, designed on the Likert scale to measure the variables in a population of 150 teachers. For the hypothesis test we used regression Logistic ordinal, given that the dependent variable is qualitative, where it was obtained as an observed significance value (Sig = 0.00) is less than the theoretical significance value $\alpha = 0.05$ in the variable and constant, the null hypothesis is rejected, concludes that: There is influence between the administrative management in the commitment of the teacher of the Institutions of the district of Callao - 2016

Key words: administrative management, teacher commitment.

Introducción

Su importancia de la gestión administrativa es un factor de gran influencia en el comportamiento de los docentes, a través de las percepciones estabilizadas con la realidad condicionando los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional puesto que se dará a través de procesos y estrategias.

Cuando el docente no tiene un control estricto; y siguen impartiendo enseñanza en las instituciones educativas, se perciben que es por el exiguo sueldo y trato que se les ofrece, no se sienten motivados para brindar una enseñanza de manera óptima, sino que realizan esta labor de mala gana o de manera mediocre.

En la Red N° 07 del Callao se realizó un plan de trabajo en el año 2009 donde los directores afirmaron que estaban más preocupados en la gestión administrativa descuidando la gestión pedagógica puesto que observaron problemas como falta de identidad con la institución, inestabilidad en el cumplimiento de sus funciones y ambición obsesiva por el cargo, la cual dieron soluciones como talleres de sensibilización y capacitaciones en el nuevo DCN a los docentes. Las Instituciones del Callao están siendo observada por la Contraloría, Moreno (2013) nos comenta que las capacitaciones otorgadas a más de tres mil docentes chalacos, se realizaron con gran éxito en dos jornadas en el 2011 y 2012, sin embargo, son pocos que asumen como debe ser por la falta de inexperiencia de gestionar administrativamente en una institución educativa y el compromiso de sus docentes.

Por eso surge la necesidad de contar con una plana administrativa auténtica, ya que es un componente fundamental en la gestión educativa donde el director es el actor principal que irá fortaleciendo con estrategias, ritmo de trabajo y buen trato a los docentes.

Antecedentes del problema

Campos y Loza (2013), realizó la siguiente investigación titulada "Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal "Pedro Moncayo" de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios". El objetivo es sugerir y ofrecer herramientas que fortalezcan la administración de las bibliotecas municipales, y como punto de partida nos hemos centrado en la Biblioteca Municipal "Pedro Moncayo" de la ciudad de Ibarra para mejorar la calidad de servicios, atención a los usuarios en general a través de la propuesta alternativa "Manual de Gestión Administrativa", sus conclusiones indicaron que propone la orientación actual que requiere la acción humana en las unidades administrativas municipales por su historia e importancia en el desarrollo así como pretendemos que los recursos de su comunidad se revuelvan en su propia educación y cultura

desde éstas unidades, con oportunidades de fortalecer la biblioteca y sea considerada en su máxima expresión como centro del desarrollo cultural e inversión y no un gasto vano, estableciendo oportunidades dentro de la política económica municipal, determinando los perfiles exclusivos para el personal que se integre. Es una investigación descriptiva ya que analiza y describe los problemas a través de la observación y la encuesta para la obtener la información, que le permita contribuir con la creación del Manual de “Gestión Administrativa”, que mejore los servicios con calidad y calidez en la atención a los usuarios, necesitando la participación directa de las autoridades municipales, personal de bibliotecas y lograr que exista servicios con calidad.

Antecedentes nacionales

Considero importante presentar los antecedentes nacionales como el de Jáuregui (2014), investigó sobre “El liderazgo del director y la gestión administrativa en la I.E. Yanec, distrito de San Pedro de Cajas, provincia Tarma – departamento de Junín, UGEL 301, 2014, su metodología fue hipotético deductivo, no experimental, plantea como objetivo determinar la relación entre liderazgo del director y la gestión administrativa en la I.E. Yanec, distrito de San Pedro de Cajas, provincia Tarma – departamento de Junín, UGEL 30. Su diseño es de corte transversal correlacional su muestra de estudio fue de 150 docentes para la investigación, en sus resultados inferenciales sobre el grado de relación entre los estilos de liderazgo del director y la gestión administrativa respectivamente, este grado de correlación indica entre las variables es positivamente y tiene un nivel de correlación moderada, en el resultado descriptivo de la variable del liderazgo del director, el estilo de liderazgo predomina en el estilo transformacional con resultados del 32%. Además, al comparar las dimensiones de la gestión administrativa, se halló que tiene una tendencia al nivel deficiencia en un 58%, además al comparar las dimensiones de la gestión administrativa, se halló que la dirección es la que tiene mejores resultados en comparación con las otras dimensiones. Se concluye que si existe relación positiva y significativa entre el liderazgo del director y la gestión administrativa en la I.E. Yanec, distrito de San Pedro de Cajas, provincia Tarma – departamento de Junín, UGEL 301.

Así mismo, Carlos (2012) realizó la siguiente investigación “La Gestión Administrativa y compromiso Organizacional según los docentes de la IEP. José Buenaventura Sepúlveda de Cañete, 2012”, su objetivo general fue determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y compromiso organizacional según los docentes de la IEP. José Buenaventura Sepúlveda de Cañete, su muestra de estudio fue de 93 docentes, la muestra fue censal, el método empleado en la investigación fue la hipótesis – deductivo, en sus conclusiones indican en que existe evidencia para afirmar que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los docentes de la IEP. José Buenaventura Sepúlveda de Cañete.

Nos respalda Bottar (2012) quién investigó sobre “Gestión administrativa y el compromiso docente en las I.E. Policiales de Lima – 2012” ha sido diseñado un estudio descriptivo correlacional con el objetivo de determinar la relación que existe entre Gestión administrativa y el compromiso docente en las I.E. Policiales de Lima – 2012. La muestra estuvo constituida por 258 entre docentes y personal directivo. La investigación sustantiva es diseño no experimental transversal descriptivo

correlacional. El instrumento que utilizó fue el cuestionario. Para la prueba de hipótesis se aplicó dos pruebas el primero chi – cuadrado para establecer el grado de asociación y el coeficiente de Pearson para establecer el grado de correlación entre variables y para los resultados se presentó gráficos, estadísticos, el método de análisis se llevó a cabo mediante la estadística y se procedió mediante la recopilación de datos a través de encuestas. Se concluye que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el compromiso docente en las I.E. Policiales de Lima.

Sosa (2011) realizó la siguiente investigación “El liderazgo carismático y la gestión administrativa en la I.E. N° 20332 Reino de Suecia Huamaya – Huacho 2011” está enfocada en evaluar la relación de las dos variables, con el propósito de establecer claramente, el objetivo general de evaluar la relación entre el Liderazgo Carismático y la Gestión Administrativa, la metodología de investigación fue por su estudio, es descriptivo correlacional, de un diseño no experimental, transversal. Siendo la muestra para la investigación, no probabilística y de un método cuantitativo. El instrumento que se empleó, fue la escala de actitudes tipo Likert. Se concluyó que los resultados obtenidos en la investigación, nos conlleva que el liderazgo Carismático, tiene una relación constante en la Gestión Administrativa en la IE. N°20332 Reino de Suecia Huamaya – Huacho.

Variable: Gestión Administrativa

Según Munch (2013, p.34) “Es el proceso de coordinación de recursos con el fin de obtener una mejor productividad, calidad, eficacia, eficiencia y competitividad en el logro de los objetivos de una organización. Relacionado al campo educativo a Munch es la interpretación de los objetivos propuestos para institución educativa y convertirlos en acción a través de las etapas del planeamiento, organización, dirección y control.

Dimensiones de la variable Gestión Administrativa

Según Munch (2013), la gestión administrativa divide en cuatro etapas o procesos.

Planeación

Es la determinación del rumbo hacia el plan de una institución y los resultados que se pretende obtener mediante el entorno y la definición de estrategias para medir tendientes a lograr la misión y visión organizacional de probabilidad de éxito (p.43).

Organización

Consiste en el diseño y determinación de las estructuras, procesos, sistemas, métodos y procedimientos destinados a la simplificación y optimización del trabajo” (p.61).

Dirección

Es la ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional, a través de la guía de los esfuerzos del grupo social por medio de la motivación, la comunicación y el ejercicio del liderazgo (p.105).

Control

Se establece los estándares para medir los resultados obtenidos con el fin de corregir desviaciones, prevenirlas y mejorar continuamente el desempeño de la empresa. Esta medición nos permitirá darnos cuenta de las desviaciones y tomar

medidas que resuelvan oportunamente el problema que se haya detectado en el proceso de ejecución (p.125).

Variable: Compromiso del Docente

Según Cabrera y Urbiola (2012) lo define como “la acción, práctica y desempeño del docente que se identifica con la institución educativa, con los estudiantes y la noble labor de enseñar”. (p.15).

Dimensiones de Compromiso del docente

Cabrera y Urbiola (2012) señala tres compromisos organizacionales del docente, los cuales constituyen tres aspectos distintos y relacionados entre sí.

Compromiso afectivo

Cabrera y Urbiola (2012) se refiere al compromiso afectivo como:

Lazo emocional basado en el involucramiento e identificación con la organización. Los empleados con un fuerte compromiso afectivo continúan con la organización porque así quieren hacerlo. La cultura organizacional y los elementos simbólicos dentro de la organización funcionan como herramientas para reforzar este tipo de compromiso. (p.18)

Compromiso de continuidad

Cabrera y Urbiola (2012) señala que:

El reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si siente vinculado a la institución porque ha invertido, tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego a la empresa. (p.17).

Compromiso normativo

Cabrera y Urbiola (2012, p.17) señala que el compromiso normativo

Es aquel que se encuentra la creencia en la lealtad a la organización en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibo ciertas prestaciones; por ejemplo, cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

Problema

Formulación del problema de investigación

Problema General:

¿Cómo influye la gestión administrativa en el compromiso del docente en Instituciones Educativas del distrito del Callao - 2016?

Problemas específicos:

¿Cómo influye la gestión administrativa en la dimensión compromiso afectivo en Instituciones Educativas del distrito del Callao - 2016?

¿Cómo influye la gestión administrativa en la dimensión compromiso continuidad en Instituciones Educativas del distrito del Callao - 2016?

¿Cómo influye la gestión administrativa en la dimensión compromiso normativo en Instituciones Educativas del distrito del Callao - 2016?

Objetivos

Objetivos generales

Determina la influencia de la gestión administrativa en el compromiso docente en Instituciones del distrito del Callao – 2016.

Objetivos específicos

Determinar la influencia de la gestión administrativa en la dimensión compromiso afectivo en Instituciones Educativas del distrito del Callao – 2016.

Determinar la influencia de la gestión administrativa en la dimensión compromiso continuidad en Instituciones Educativas del distrito del Callao – 2016.

Determinar la influencia de la gestión administrativa en la dimensión compromiso normativo en Instituciones Educativas del distrito del Callao – 2016.

Método

Variables	Población	Método	Método de análisis de datos
<p>Variable 1: Gestión administrativa.</p> <p>Variable 2: Compromiso del docente.</p> <p>Tipo: Básica.</p> <p>Tipo de estudio: descriptivo.</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Son 150 docentes de las instituciones de las cuatro instituciones del distrito del Callao.</p> <p>Muestra: Censal.</p>	<p>Método: Hipotético deductivo.</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: cuestionario compuestos por preguntas en escala de respuesta tipo Likert sobre gestión administrativa y cuestionario sobre compromiso del docente.</p>	<p>Para el análisis descriptivo se elaboró tablas de distribución frecuencia y gráficos de distribución porcentual.</p> <p>Para la contrastación de las hipótesis se utilizó la prueba de regresión logística ordinal.</p>

Resultados

Descripción de resultados de la gestión administrativa y dimensiones

Tabla 32.

Descripción por niveles de la gestión administrativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	12	8%
Adecuado	41	27%
Muy adecuado	97	65%
Total	150	100%

Los resultados de la tabla 7 demuestran que la gestión administrativa en Instituciones Educativas del distrito del Callao es muy adecuada según el 65%, el 27% indica que es adecuada y el 8% manifiesta como inadecuada.

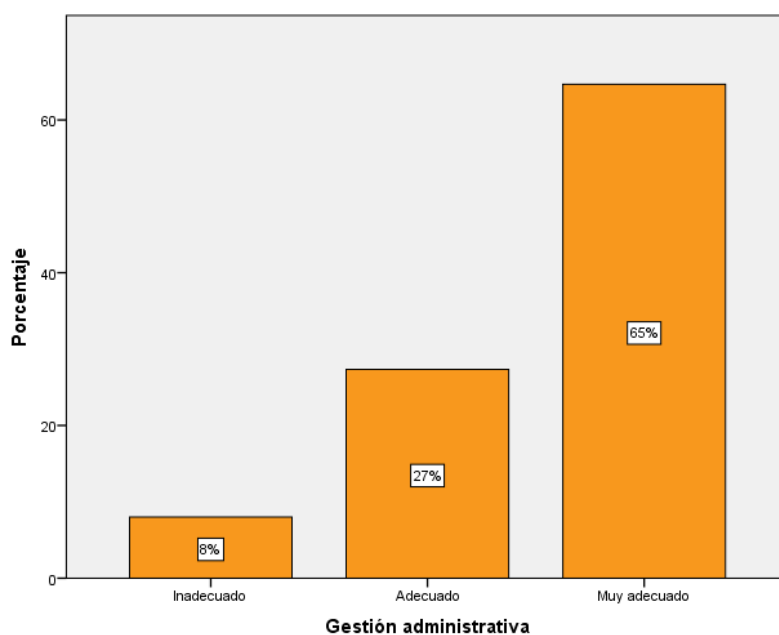


Figura 12. Resultados en porcentajes de la gestión administrativa.

En la figura 3 se aprecia la tendencia de la gestión administrativa al nivel de muy adecuado según el 65% de encuestados.

Tabla 33.

Descripción por niveles de la dimensión planificación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	11	7%
Adecuado	40	27%
Muy adecuado	99	66%
Total	150	100

En la tabla 8 se observa que la dimensión planificación de la gestión administrativa según el 66% es muy adecuada, el 27% considera como adecuada y solo el 7% de los encuestados consideran como inadecuada la planificación.

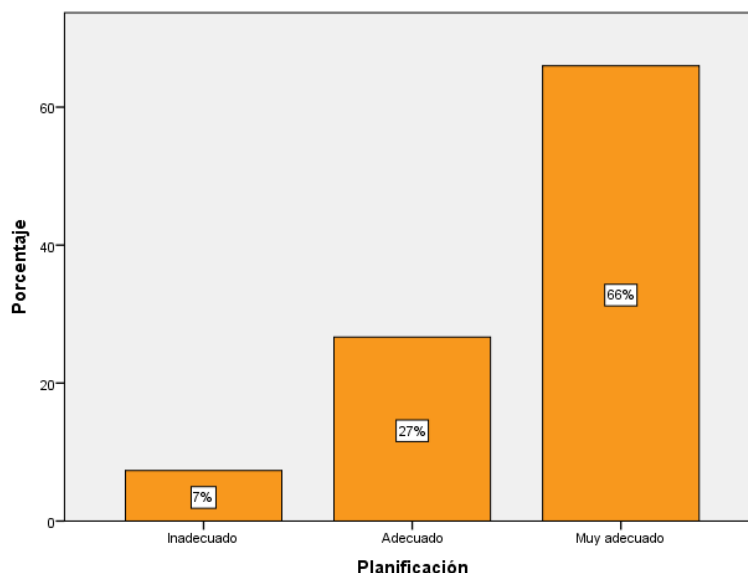


Figura 13. Resultados de la planificación en porcentajes

Los resultados en porcentajes en la figura 4 respecto a la planificación demuestran la tendencia hacia el nivel de muy adecuado según el 66% de encuestados

Tabla 34.

Descripción por niveles de la dimensión organización

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	12	8%
Adecuado	44	29%
Muy adecuado	94	63%
Total	150	100%

La organización en las Instituciones Educativas del distrito del Callao es muy adecuada de acuerdo a la mayoría (63%), el 29% considera que es adecuada e inadecuada para el 8% de encuestados.

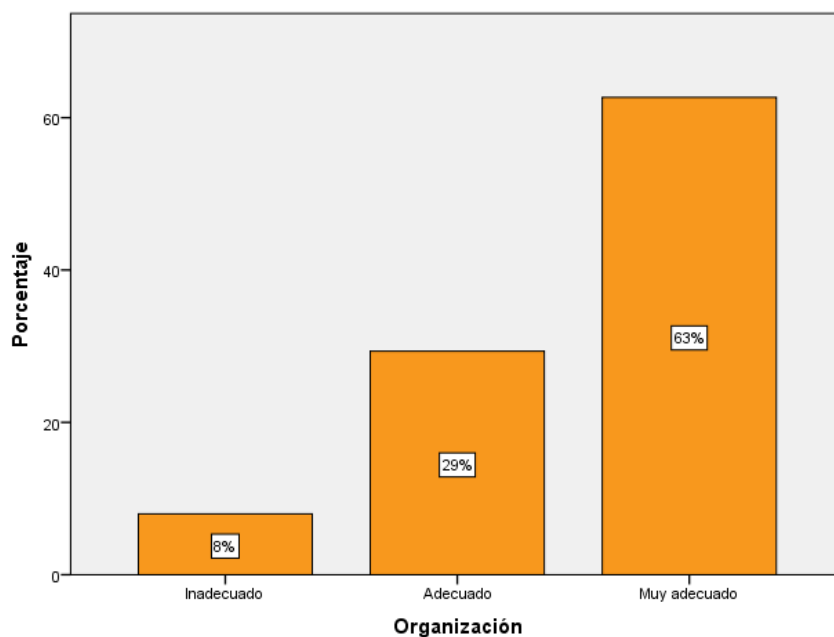


Figura 14. Resultados en porcentajes de la dimensión organización.

La dimensión organización de acuerdo a la mayoría de encuestados tiene una tendencia al nivel muy adecuado.

Tabla 35.

Descripción por niveles de la dimensión dirección.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	24	16%
Adecuado	44	29%
Muy adecuado	82	55%
Total	150	100%

Respecto a la dimensión dirección los resultados indican que es muy adecuada según el 55%, adecuado para el 29% e inadecuado según el 16%.

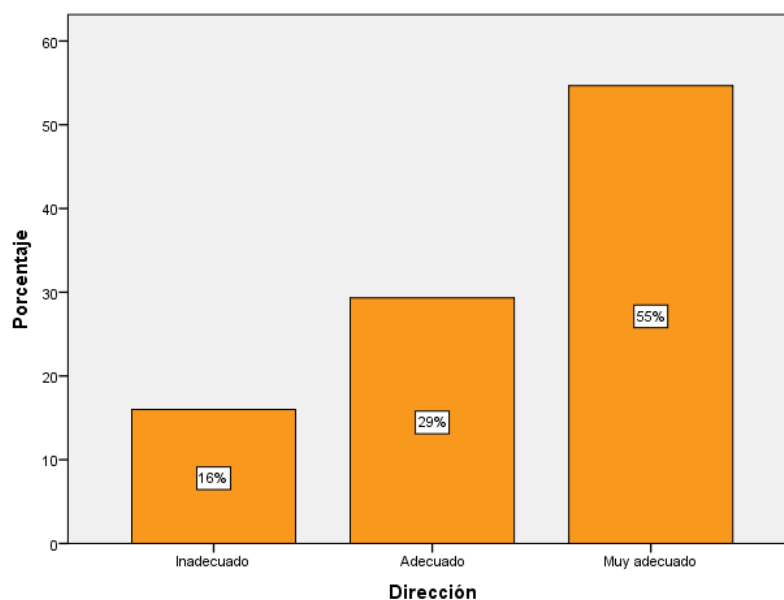


Figura 15. Resultados en porcentajes de la dimensión dirección

Según la mayoría de encuestados la dirección en las Instituciones Educativas del Callao es muy adecuada.

Tabla 36.

Descripción por niveles de la dimensión control.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	13	9%
Adecuado	34	23%
Muy adecuado	103	69%
Total	150	100%

En la tabla 11 se observa los resultados de la dimensión control de la gestión administrativa en frecuencias y porcentajes por niveles, donde el 69% de los encuestados consideran que es muy adecuada, el 23% indica que es adecuada y el 9% como inadecuada.

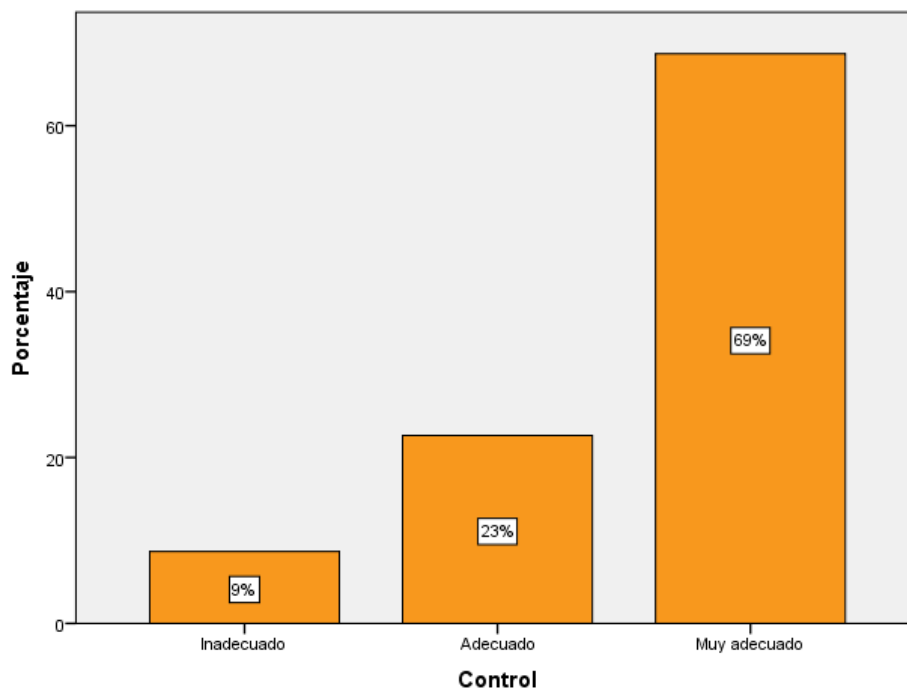


Figura 16. Resultados en porcentajes de la dimensión control

La dimensión control de la gestión administrativa tiene una tendencia al nivel de muy adecuada, tal como se muestra en la figura 7.

Descripción de resultados del compromiso docente y dimensiones

Tabla 37.

Descripción por niveles del compromiso docente.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	10%
Moderado	55	37%
Alto	80	53%
Total	150	100%

El compromiso de los docentes en la Instituciones Educativas del Callao es alto de acuerdo al 53%, el 37% considera como moderado y el 10% como bajo el compromiso de los docentes.

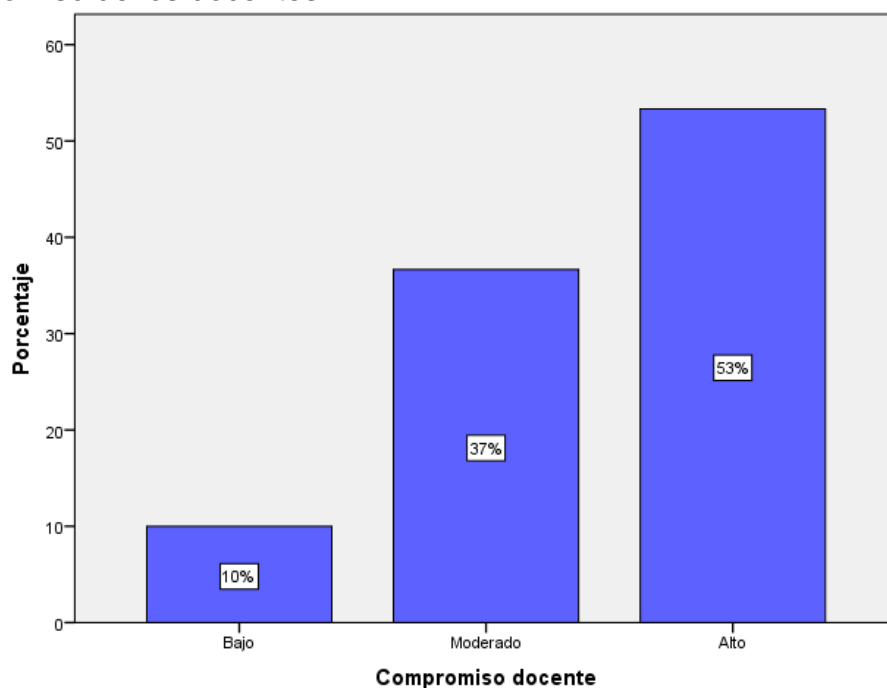


Figura 17. Resultados del compromiso docente en porcentajes

El compromiso docente tiene una tendencia al nivel de alto compromiso según el 53% de encuestados.

Tabla 38.

Descripción por niveles del compromiso afectivo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	7%
Moderado	18	12%
Alto	122	81%

Total	150	100%
-------	-----	------

El compromiso de afecto a su institución de los docentes según el 81% de encuestados es alto, moderado para el 12% y bajo para un pequeño grupo de 7%.

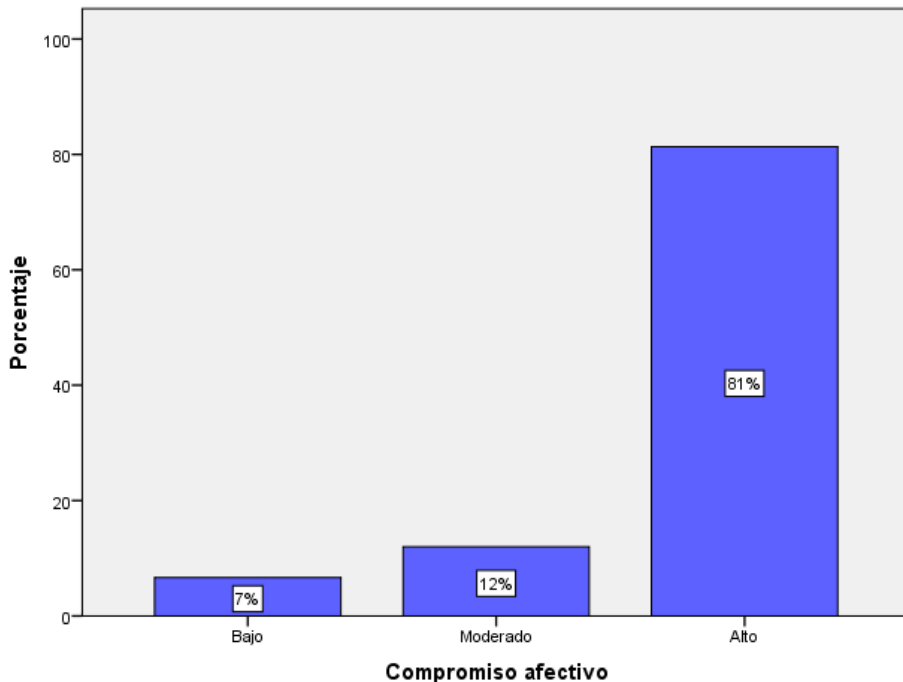


Figura 18. Resultados del compromiso afectivo en porcentajes

La tendencia del compromiso afectivo tiende a un compromiso alto según el 81% de encuestados.

Tabla 39.

Descripción por niveles del compromiso de continuidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	37	25%
Moderado	62	41%
Alto	51	34%
Total	150	100%

En la tabla 14 se observa los resultados del compromiso de continuidad, el 41% de docentes considera como moderado su compromiso de seguir permaneciendo en la institución, el 34% considera como alto y el 25% como bajo.

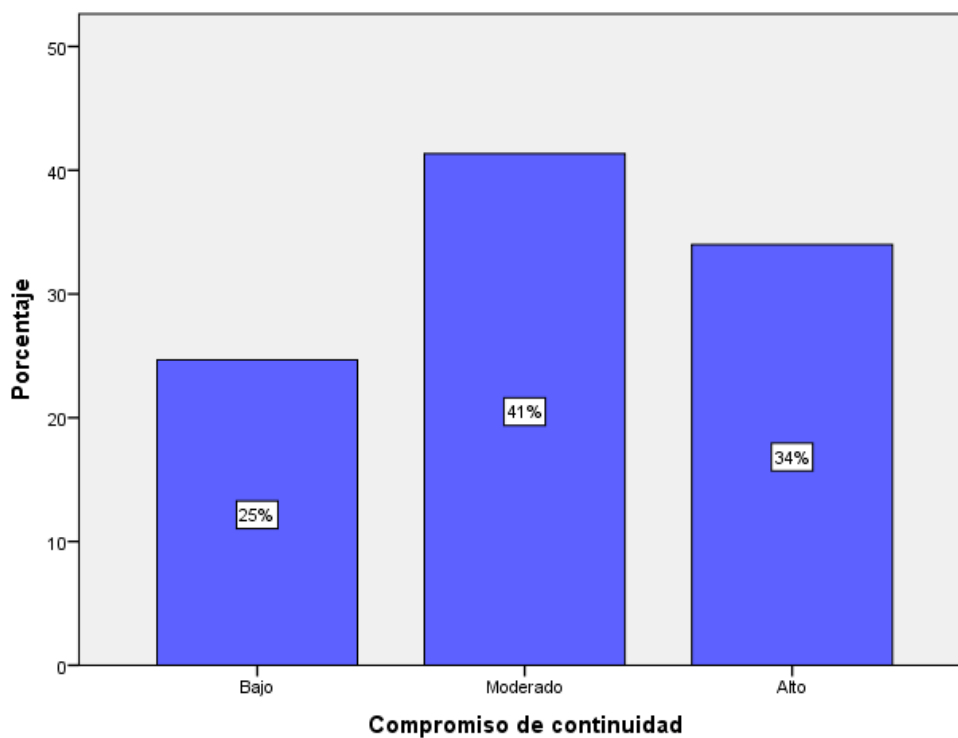


Figura 19. Resultados del compromiso de continuidad en porcentajes

La tendencia del compromiso de permanencia en la institución de los docentes según el 41% es al nivel moderado.

Tabla 40.

Descripción por niveles del compromiso normativo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	37	25%
Moderado	53	35%
Alto	60	40%
Total	150	100%

El compromiso normativo de los docentes es alto según el 40% de encuestados, el 35% considera moderado y el 25% manifiesta que es bajo.

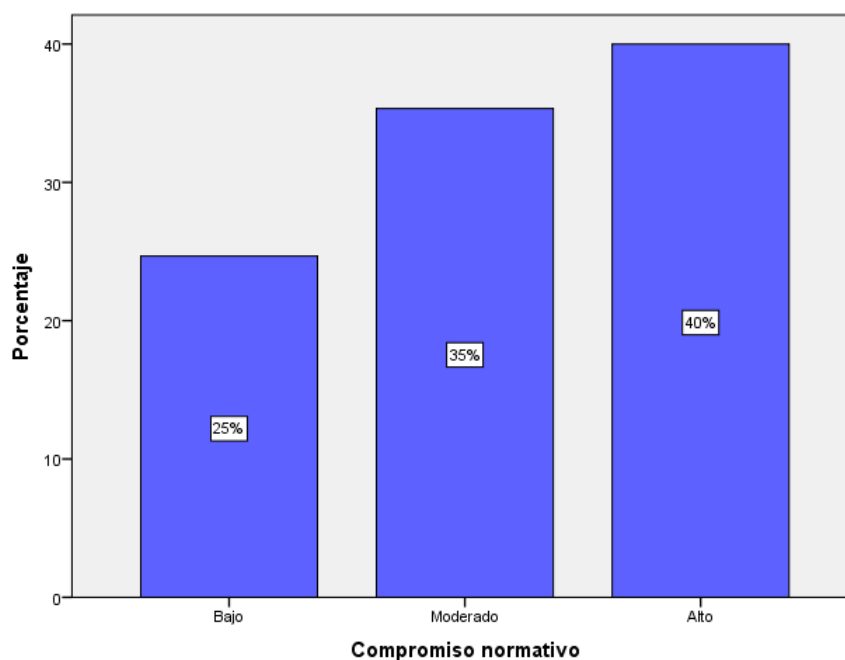


Figura 20. Resultados del compromiso normativo en porcentajes

La tendencia del compromiso normativo es al nivel alto según el 40% de encuestados.

Discusión

El análisis descriptivo ha revelado que, de acuerdo a la apreciación de los docentes, respecto si influye la gestión administrativa en Instituciones Educativas del distrito del Callao es muy adecuada según el 65%, el 27% indica que es adecuada y el 8% manifiesta como inadecuada. En cuanto a la valoración del compromiso del docente, se ha hallado considera el 53% un nivel alto, el 37% moderado y el 10% como bajo. Ante lo cual se verificó mediante la regresión logística ordinal si la gestión administrativa influye positivamente en el compromiso del docente.

La regresión logística ordinal evidencia que la gestión administrativa influye positivamente en el compromiso del docente se observa los datos estadísticos del p valor $< 0,05$ con lo que se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, significa que el modelo con la variable introducida mejora significativamente el ajuste respecto al modelo.

De acuerdo a los resultados encontrados en la presente investigación y comparándolos con los resultados obtenidos de otras investigaciones señalamos lo siguiente:

Los resultados de la investigación dan cuenta que un 8% de los docentes de las LE. del distrito del Callao, 2016 manifiesta que la gestión administrativa es inadecuada, seguido de un 27% adecuada y el 65% muy adecuada. Esto significa que la gran mayoría manifiesta una gestión administrativa muy adecuada (Tabla 7). Del mismo modo, Carlos (2012) demostró relación positiva entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa, al igual Sosa (2011) pudo afirmar que si hay relación significativamente entre el liderazgo carismático y la gestión administrativa.

De otro lado, datos que se muestran en la tabla 12 se dan cuenta que el 10% de los docentes muestran un bajo compromiso, en tanto, el 37% muestra un nivel

moderado de compromiso del docente y un 53% muestra un nivel alto, esto nos manifiesta que si hay un alto compromiso del docente en las LE. del distrito del Callao, 2016.

En ese sentido, Carlos (2012) y Jaúregui (2014) demostraron que si se tiene relaciona significativa alta en el compromiso del docente en cambio para Rivera (2010) el compromiso organizacional de los docentes es moderado.

Con respecto a los resultados según el nivel de la variable compromiso del docente, se considera que la dimensión afectiva demostró un nivel más alto con un 81% que las demás dimensiones, al igual que Bottar (2012), el compromiso afectivo tiene más porcentaje en I.E. Policiales de Lima a diferencia de Carlos (2012), que considera al compromiso de continuidad con más porcentaje en IEP. José Buenaventura Sepúlvera de Cañete,

En los resultados que se muestran la tabla 14 en el compromiso afectivo es un 7 % bajo, un 12% se encuentra en nivel moderado y un 81% se encuentra en un nivel alto los docentes de las I.E. del distrito del Callao, 2016, esto significa que existe un alto nivel de compromiso afectivo. Al igual que Rivera (2010) también demostró que existe un nivel alto de compromiso afectivo.

Los datos que se muestran en la tabla 15 según el nivel de compromiso de continuidad dan cuenta que 25% se encuentra en nivel bajo, 41% se encuentra en nivel moderado y un 34% se encuentra en nivel alto, esto quiere decir que con respecto al compromiso de continuidad se considera moderado. Por el contrario, Rivera (2010) en su investigación se demostró en mayor grado el compromiso de continuidad, en cambio Carlos (2012) en su investigación demostró que el compromiso de continuidad es moderado al igual que mi investigación.

Los resultados de la investigación sobre compromiso normativo se dan cuenta que un 25% está en nivel bajo, un 35% un nivel moderado y un 40% un nivel alto, al igual que el compromiso afectivo, en cambio el compromiso de continuidad tuvo un nivel moderado en I.E. del distrito del Callao.

Referencias

- Cabrera J. y Urbiola, A. (2012). *Compromiso organizacional y estrés ocupacional: estudio de caso en una empresa de distribución y venta de gas LP en Costa Rica. Gestión y Estrategia.*
- Chiavenato, I. (2000-2003). *Introducción a la teoría general de la Administración.* México: McGraw-Hill
- Hernández, Fernández y Baptista (2010). *Metodología de la Investigación.* Cuarta Edición - Editorial Infagon Web S.A. - México
- Munch, Lourdes. (2013). *Aministración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo.* Pearson Educación. México.
- Tamayo, M.T. (2005). *El Proceso de la investigación científica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación.* Perú: Limusa.