



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión administrativa y compromiso docente del centro de idiomas
César Vallejo sede Los Olivos, 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Barrera Garro, José Edgard

ASESOR:

Dra. Méndez Ilizarbe, Gliria Susana

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA- PERÚ

2017

Página del jurado

.....

Dr. Saavedra Melgar, Angel

Presidente

.....

Dra. Liza Dubois, Paula Viviana

Secretario

.....

Dra. Méndez Ilizarbe, Gliria Susana

Vocal

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mis padres quienes me dieron la educación y motivación constante; a mis docentes y compañeros de estudio por su apoyo moral durante mi vida profesional.

Agradecimiento

Agradezco primero a Dios por darme la fortaleza para vencer los obstáculos que se presentan en mi vida profesional y poder así alcanzar mis metas; y a la universidad y asesor que me brindaron su apoyo para lograr culminar de forma exitosa esta investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, José Edgar Barrera Garro, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Gestión administrativa y compromiso docente del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017” presentada, en 85 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

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

Lima, 16 de setiembre del 2017

José Edgar Barrera Garro

DNI: 10620884

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento a la normatividad para la elaboración de tesis, se presenta a ustedes el trabajo de investigación titulado: “Gestión administrativa y compromiso docente del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017”.

El documento consta de siete capítulos:

Capítulo I: Introducción, incluye los siguientes puntos: Realidad Problemática, Teorías relacionadas al tema, Marco conceptual, Trabajos Previos, Formulación del Problema, Justificación del estudio, Hipótesis, Objetivos.

Capítulo II: Método, incluye lo siguiente: Diseño de investigación, Variables, Operacionalización, Población y Muestra, Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, Métodos de análisis de datos, Aspectos éticos.

Capítulo III: Resultados

Capítulo IV: Discusión

Capítulo V: Conclusiones

Capítulo VI: Recomendaciones

Capítulo VII: Referencias bibliográficas

Anexos.

Esta investigación se presenta con el propósito de establecer la relación entre las dos variables: Gestión administrativa y compromiso docente.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor

Índice

| | |
|---|-----|
| Página del jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vi |
| Índice de tablas | ix |
| Índice de figuras | x |
| RESUMEN | xi |
| ABSTRACT | xii |
| I. INTRODUCCIÓN | ii |
| 1.1. Realidad problemática | 14 |
| 1.2. Trabajos previos | 14 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema | 21 |
| 1.4. Formulación del problema | 21 |
| 1.5. Justificación del estudio | 33 |
| 1.6. Hipótesis | 33 |
| 1.7. Objetivos | 34 |
| II. MARCO MÉTODOLÓGICO | 36 |
| 2.1. Diseño de investigación | 37 |
| 2.2. Variables, operacionalización | 37 |
| 2.3. Población y muestra | 41 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 41 |
| 2.5. Métodos de análisis de datos | 43 |
| 2.6. Aspectos éticos | 46 |

| | |
|--------------------------------------|----|
| III. RESULTADOS | 48 |
| IV. DISCUSIÓN | 64 |
| V. CONCLUSIONES | 68 |
| VI. RECOMENDACIONES | 70 |
| VII. REFERENCIAS | 72 |
| ANEXOS | 79 |
| Anexo A. Instrumentos | 80 |
| Anexo B. Validez de los instrumentos | 82 |
| Anexo C. Matriz de consistencia | 94 |
| Anexo D. Base de datos | 94 |
| Anexo E. Análisis de confiabilidad | 78 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Aportes a la administración | 23 |
| Tabla 2. Matriz de operacionalización de gestión administrativa | 40 |
| Tabla 3. Matriz de operacionalización de compromiso docente | 41 |
| Tabla 4. Validación de juicio de expertos | 45 |
| Tabla 5. Resumen de procesamiento de casos | 45 |
| Tabla 6. Estadística de fiabilidad | 45 |
| Tabla 7. Resumen de procesamiento de casos | 46 |
| Tabla 8. Estadística de fiabilidad | 46 |
| Tabla 9. Tabla de frecuencia de gestión administrativa | 49 |
| Tabla 10. Tabla de frecuencia de proceso de planificación | 50 |
| Tabla 11. Tabla de frecuencia de proceso de organización | 51 |
| Tabla 12. Tabla de frecuencia de proceso de dirección | 52 |
| Tabla 13. Tabla de frecuencia de proceso de control | 54 |
| Tabla 14. Tabla de frecuencia de compromiso docente | 55 |
| Tabla 15. Tabla de frecuencia de compromiso con la organización | 56 |
| Tabla 16. Tabla de frecuencia de compromiso con la profesión | 57 |
| Tabla 17. Tabla de frecuencia de compromiso con el aprendizaje | 58 |
| Tabla 18. Tabla cruzada de gestión administrativa y compromiso docente | 58 |
| Tabla 19. Correlación entre gestión administrativa y compromiso docente | 59 |
| Tabla 20. Tabla cruzada de gestión administrativa y compromiso con la organización | 60 |
| Tabla 21. Correlación entre gestión administrativa y compromiso con la organización | 61 |
| Tabla 22. Tabla cruzada de gestión administrativa y compromiso de la profesión | 61 |
| Tabla 23. Correlación entre gestión administrativa y compromiso de la profesión | 62 |
| Tabla 24. Tabla cruzada de gestión administrativa y compromiso con el aprendizaje | 62 |
| Tabla 25. Correlación entre la gestión administrativa y compromiso con el aprendizaje | 62 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1. Gestión administrativa | 49 |
| Figura 2. Proceso de planificación | 50 |
| Figura 3. Proceso de organización | 51 |
| Figura 4. Proceso de dirección | 52 |
| Figura 5. Proceso de control | 53 |
| Figura 6. Compromiso docente | 54 |
| Figura 7. Compromiso con la organización | 55 |
| Figura 8. Compromiso de la profesión | 56 |
| Figura 9. Compromiso con el aprendizaje | 57 |

Resumen

El objetivo de la presente investigación titulada “Gestión administrativa y compromiso docente del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017”, fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso docente del centro de idiomas de la Universidad César Vallejo sede Los Olivos, 2017.

El tipo de investigación fue básica, de nivel Descriptivo- Correlacional, de diseño no experimental y transversal. La población estuvo conformada por 112 docentes del centro de idiomas Cesar Vallejo sede los Olivos, tomando como muestra a 87 docentes. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario. El análisis de los datos se realizó a través de un análisis cuantitativo, utilizando el programa estadístico SPSS Versión 22. Se aplicó la estadística descriptiva expresada en tablas y gráficos de frecuencia y la estadística inferencial mediante la prueba Rho de Spearman.

La presente investigación muestra una correlación positiva moderada entre ambas variables ($\rho = 0.589$ y $p = 0.000 < 0.05$). Además, al correlacionar la variable gestión administrativa y la dimensión compromiso organizacional se halló una correlación positiva significativa alta ($\rho = 0.701$ y $p = 0.000 < 0.05$). Asimismo, con respecto a la relación de la variable gestión administrativa y la dimensión compromiso profesional se muestra una correlación significativa baja ($\rho = 0.299$ y $p = 0.005 < 0.05$). Del mismo modo, la variable gestión administrativa y la dimensión compromiso con el aprendizaje tienen una correlación positiva baja ($\rho = 0.248$ y $p = 0.020 < 0.05$). En conclusión, la gestión administrativa tiene relación significativa moderada con el compromiso docente del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017.

Palabras claves: Docentes, gestión administrativa y compromiso docente.

Abstract

The objective of the present research entitled "Administrative Management and Teaching Commitment of César Vallejo language center in Los Olivos, 2017" was to determine the relationship that exists between the administrative management and the teaching commitment César Vallejo language center in Los Olivos, 2017.

The type of research was basic, descriptive-correlational, non-correlational and cross-sectional design. The population was formed by 112 teachers of the language center Cesar Vallejo, Los Olivos, taking 87 teachers in order to be interviewed. The technique used was the survey and the instrument was the questionnaire. The Data analysis was performed through a quantitative analysis, using the statistical program SPSS Version 22. Descriptive statistics expressed in tables and graphs of frequency and inferential statistics were applied using the Spearman Rho test.

The present study shows a moderate positive correlation between both variables ($\rho = 0.589$ and $p = 0.000 < 0.05$). In addition, by correlating the administrative management variable and organizational commitment dimension we found a significant positive correlation ($\rho = 0.701$ and $p = 0.000 < 0.05$). Besides, regarding the relationship between the administrative management variable and the professional commitment dimension, a significant and low correlation was found ($\rho = 0.299$ and $p = 0.005 < 0.05$). Moreover, the administrative management variable and the commitment to learning dimension have a low positive correlation ($\rho = 0.248$ and $p = 0.020 < 0.05$). In conclusion, the administrative management has a significant moderate relation with the teaching commitment in the language center of César Vallejo University, Los Olivos, 2017.

Key words: Teachers, administrative management and teacher commitment.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En las tendencias actuales las políticas de capacitación desde la etapa de los 90, se ha modificado de forma continua. Hoy en día es cada vez más visible la preocupación de los gobiernos por alinear políticas que ayuden a mejorar la educación; permitiendo documentar de forma más frecuente estudios con el fin de examinarlos y conocer las condiciones en las que se han desarrollado. Así mismo tener acceso a los resultados y aprender de ellos con el fin de afrontarlos en un futuro (Terigi, 2010, p.12).

Inciarte, Marcano y Reyes (2006), mencionan que en nuestro país como en todo el mundo los docentes necesitan estar alineados ante las exigencias de la sociedad, a través de una gestión eficaz, la cual permita planificar el proceso de la misma. Debatir acerca de la gestión administrativa y académica apunta a una secuencia de procedimientos de planes de estudios que comprenden tanto la educación y la enseñanza perfeccionadas en clase, así como, la dirección de los procedimientos de la administración que ejecutan las instituciones educativas con el fin de conseguir los propósitos de la docencia.

De esta manera, la dirección debe ser tomada como una generalidad en donde el conjunto de sus componentes requiere extender una táctica de seguimiento, control y vigilancia, adherido a actividades de instrucción y soporte en cada uno de los procedimientos y acciones que se ejecutan. De forma que, no se provoquen derivaciones o desarticulaciones que obstruyan la obtención de las metas, que dan sentido a las actividades iniciadas en los entornos estudiantiles dificultando de este modo incrementar la calidad en la enseñanza.

Hoy en día, en nuestro país muchos centros de idiomas han crecido considerablemente gracias a la gran demanda por aprender el idioma inglés ya que es un factor importante y así mismo requerimiento forzoso de muchas universidades para poder pasar de un ciclo a otro y/o llegar a graduarse dentro de la universidad. Este incremento de alumnado ha hecho que se contrate muchos docentes y se construyan, adapten o implementen nuevas aulas; sin embargo, solo institutos que ya tienen un prestigio ganado como ICPNA, BRITANICO, IDIOMAS

católica, etc. Han logrado mantener una buena administración obteniendo altos dividendos y logrando un compromiso docente óptimo.

Por otro lado, los instructores de los demás institutos y de los centros de idiomas de las universidades nacionales y privadas no obtienen las mismas ventajas que si tienen los docentes de las instituciones antes mencionadas. Por ejemplo, los sueldos son más bajos, la infraestructura no es buena o moderna, el ambiente laboral es más cargado y las capacitaciones corren por cuenta del docente. Es por eso que la falta de comodidades y beneficios han creado el poco compromiso que se tiene hacia la institución donde se labora. Lo que es peor aún esto no solo pasa en Lima si no en todo el Perú y según el diario Gestión y la consultora GFK el 2015 26% de peruanos habla dos idiomas, pero solo un 8 % de los encuestados tiene fluidez en un idioma extranjero. Como consecuencia, si el compromiso docente fuera alto, los alumnos tendrían un mejor proceso de aprendizaje y estarían más motivados a estudiar.

El Ministerio de Educación en el Marco del Buen Desempeño Docente ha encontrado la solución para este problema nacional. Hoy en día la educación del alumno se basa en competencias que cada docente puede desarrollar, ello permitirá una buena docencia la cual será exigible para todos. Estas competencias deben reflejarse en cada institución que brinde educación a la sociedad; desde los distritos, provincias y país como tal para el buen desarrollo de la sociedad.

El centro de idiomas de la Universidad César Vallejo del distrito de Los Olivos en los últimos años ha mantenido un crecimiento acelerado, por lo que ha generado que la institución realice convocatorias esporádicas para la contratación de nuevos docentes. Asimismo, se puede observar que no solo se ha desarrollado el reclutamiento de docentes, sino que ha sido necesario habilitar de forma inmediata una mejor infraestructura o la creación de nuevos salones. Cabe resaltar que ha sido necesario habilitar salones de la misma Universidad, a la cual acuden los alumnos de las distintas carreras, mas no son alumnos exclusivos del centro de idiomas de la UCV.

Todo lo anterior mencionado ha generado que se actúe y responda de forma improvisada, impidiendo un control adecuado de los recursos y capital humano.

Como resultado de ello muchos de los docentes no ejecutan las metas trazadas por la institución, en consecuencia, no se persiguen lineamientos ni normas, la cual genera falta de compromiso con la institución.

La gestión administrativa en los últimos años dentro de la institución se ha mantenido de forma considerable; acompañado de ello se refleja el nombramiento que tuvo la coordinadora como directora general del centro de idiomas. Sin embargo, pese a que se han establecido normas y metas por la nueva gestión para las mejoras, aún no se ha podido generar identidad ni cultura organizacional dentro de la institución. Asimismo, al no tener un compromiso serio con la institución provoca impuntualidad, pobre desempeño laboral, falta de cooperación y de integración con sus demás compañeros de trabajo. Por consecuencia este trabajo tomará en consideración dos grandes propósitos, dará conocer cómo se desarrolla la gestión administrativa y el compromiso docente en el CID Universidad César Vallejo.

1.2. Trabajos previos

1.21 Antecedentes nacionales.

Suárez (2015) realizó un estudio para calcular el nivel de calidad del servicio por medio del cuestionario SERVQUAL en el centro de idiomas de la Universidad Nacional del Callao. Su muestra estuvo conformada por 374 alumnos de la institución. La metodología utilizada fue de tipo descriptiva- explicativa. Se concluyó que la fiabilidad influye en la satisfacción del cliente de dicha institución. Asimismo, la capacidad de respuesta influye en dichos procesos, porque se ha obtenido una asociación positiva significativa de 0,966 validada a través de la correlación de Pearson. Finalmente, la empatía incide en el equipamiento de esta institución, porque se obtuvo una asociación significativa de (0,976). Se determina entonces que este cuestionario SERVQUAL muestra un nivel de calidad del servicio en el instituto de idiomas, expresado en un promedio ponderado de 3.39 respecto a la tabla de expectativas y percepciones.

Yábar (2013) efectuó un estudio sobre la gestión educativa y su relación con la práctica docente en la I.E.P Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima. El

objetivo general de este estudio fue la de demostrar si existe relación entre la Gestión Educativa y Práctica Docente en la institución mencionada. Se utilizó un cuestionario como instrumento. Estuvo conformada su muestra por 44 profesores de dicha institución. La metodología utilizada fue de tipo descriptivo relacional. Se concluyó que hay una relación significativa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en la institución educativa, puesto que el valor (Sig) fue de 0.00 siendo menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, por lo que el Rho de Spearman es 0.564 lo que nos indica que un 56.40% de la variable práctica docente está siendo explicada por la gestión educativa. Así mismo, se concluye que existe relación directa entre el Planeamiento y la Práctica Docente, debido a que el Rho de Spearman es 0.4212 que significa que un 42.12% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Planeación de la Gestión Educativa. En síntesis, hay una relación significativa entre la Dirección de la Gestión Educativa con relación al desarrollo de la Práctica Docente ya que se describieron aspectos positivos basados en el Control, cumplimiento del plan calendario y relación alumno/profesor siendo P valor (Sig) de 0.00 menor que 0.05.

Botta (2012) realizó un estudio para determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso docente de la institución educativa de la policía nacional del Perú en la DREAL 2012. La muestra estuvo conformada por 258 docentes y personal administrativo de 12 instituciones directivas. Para la medición se utilizó un instrumento de 63 ítems; 36 para la primera variable y 27 para la segunda. Según los resultados, se demuestra la existencia de una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso docente. De esta manera, se hayo una relación significativa entre la variable compromiso docente y la planificación educativa de la variable gestión administrativa. Además, la dimensión organización educativa de la variable de la gestión administrativa y el compromiso docente muestran una relación alta ya que, a mayor organización, mayor será el compromiso docente. Asimismo, existe una relación significativa entre la dirección educativa y el compromiso docente; igualmente entre la supervisión educativa y el compromiso docente.

Francia (2012) realizó una investigación respecto a la gestión administrativa y el Compromiso organizacional en docentes de la IEP. José Buenaventura de

Cañete, 2012. Se empleó el método hipotético-deductivo. Este estudio tiene un nivel correlacional de corte transversal. El principal objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el Compromiso organizacional. Se trabajó con 93 docentes y su muestra fue censal. Según los resultados, se logró determinar que la Gestión Administrativa incide de manera positiva y en gran medida dentro del Compromiso organizacional ya que se obtuvo 0.702 según el coeficiente de correlación RHO de Spearman.

Quichca (2012) realizó un estudio con la finalidad de analizar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI Ciclo -2010 – I en la institución particular “La Pontificia” del Distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho Perú. La metodología utilizada fue de tipo descriptivo – correlacional. Se concluyó que la proporción de estudiantes califican como buena la gestión administrativa, un 16.13% del alumnado califica como bajo. Igualmente, un 45.97% de los estudiantes califican como regular la gestión administrativa y un 61.29% de encuestados califican como regular el desempeño docente. Se concluye que las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño docente tienen una relación significativa según los encuestados, puesto que existe un $\chi^2 = 63.80$; $p = 0.00 < 0.05$. Además, el ambiente físico y el desempeño docente tienen una asociación significativa baja ($\chi^2 = 21.43$; $p = 0.00 < 0.05$).

1.2.2 Antecedentes internacionales.

Gonzales (2015) llevó a cabo un estudio para determinar la relación entre la gestión general y cultura organizacional en la educación intercultural bilingüe en el municipio Jesus Enrrique Lossada, del estado de Zulia. Se utilizó un cuestionario como instrumento de medición y la muestra que se tomó no sobrepasaba a los 60 elementos. La investigación tiene un enfoque positivista, con un tipo descriptivo-correlacional. El diseño es no experimental, transversal y de campo. Se concluyó que los directores y docentes evalúan favorablemente la dimensión factores de la gestión gerencial. Además, estos encuestados evaluaron de manera ligeramente favorable la dimensión funciones administrativas de la gestión gerencial. Asimismo, la dimensión característica de la cultura organizacional y funciones de la cultura

organizacional fueron evaluadas favorablemente. En conclusión, existe una relación positiva baja y no significativa entre las variables gestión gerencial y cultura organizacional.

Mallama (2014) realizó un estudio para analizar la política educativa pública de Colombia. El instrumento que se utilizó fue la observación y la autobiografía. La metodología fue de tipo descriptiva. Se concluyó que el fomento de la descentralización en el ámbito educativo estuvo fuertemente sesgado por la expectativa de la eficiencia; esto se entiende como una estrategia que permitía optimizar la educación y además facilitaba la reducción de las asignaciones presupuestarias para el sector educativo. Finalmente, por causa del estudio de estas políticas económicas y del ajuste fiscal, se ha logrado hacer una lectura global sobre las actuales políticas educativas que tienen en el factor de la mercantilización y del capital financiero su principal motor. Estas políticas sociales están sesgadas por el ajuste social, siendo estos necesarios a la hora de mantener a flote la economía nacional e internacional.

Salinas (2012) desarrolló un estudio con el objetivo de determinar la importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato. Se utilizó el cuestionario como instrumento de medición y la muestra fue de 145 estudiantes del Colegio Experimental Ambato y 71 docentes de la misma institución. La metodología fue de tipo descriptivo. Se concluyó que la gestión administrativa y el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato tienen una relación significativa alta; asimismo el desempeño de los docentes no está claramente identificado. Se concluye que se debe de plantear alternativas para solucionar esta problemática del impacto de la gestión administrativa en el desempeño. Así mismo la gestión administrativa de la institución debe ser renovada para mejorar el desempeño de todos los componentes.

Ramírez (2012) desarrolló una investigación para determinar la relación que existe entre las teorías organizacionales y administrativas y la calidad de la educación. El instrumento de que utilizó fue la entrevista y el cuestionario. La muestra que se tomó fue de 11 Instituciones de Educación básica y media del

Municipio de Manizales. La metodología fue de tipo descriptiva correlacional. Se concluyó que actualmente los colegios del municipio de Manizales utilizan disímiles teorías administrativas y organizacionales para orientar el rumbo de la entidad, es decir, son eclécticas; rompen con paradigmas administrativos, ya que no existe una única perspectiva para situar a la organización. Se han utilizado diferentes teorías administrativas y organizacionales para dirigir los colegios de acuerdo con las necesidades de las mismas y el contexto en el cual se desenvuelven. Finalmente se determina lo importante de tener una formación que esté significativamente relacionada con Dirección de la I.E., por lo tanto, se deben aplicar lineamientos estatales, sin ser conscientes de las perspectivas administrativas que están presentes en dichas actuaciones.

Abundes (2011) llevó a cabo un estudio con el objetivo de analizar las experiencias que han tenido otros países y México en materia de estrategia de gestión de estímulos económicos orientados al mejoramiento de la calidad educativa pública del nivel secundario. Se utilizó una ficha de registro de datos y la muestra fue el salario de los profesores de enseñanza secundaria, el cual contempla el salario inicial, después de 15 años de experiencia. La metodología fue de tipo descriptivo. Se concluyó que el diseño de los esquemas de estímulos económicos a los profesorados adoptados en cada país ha sido diferente en cuanto a su planteamiento y desarrollo. Los modelos y tendencias que se presentan en esta investigación parten de situaciones contextuales y coyunturales diferentes, toman en cuenta la tradición educativa del país y las necesidades educativas prioritarias del mismo. Se puede concluir que en los países analizados se tiene la convicción que la implementación de los estímulos económicos al profesorado tiene una relación significativa con la calidad en la educación. A mayor estímulo económico, mayor será la calidad educativa.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Variable 1: Gestión administrativa

Teoría científica

En su blog Arcia (2011) comentó que:

El Francés Henri Fayol desarrolló la teoría clásica de la administración. Alrededor de 1916, por esas épocas la teoría en boga fue desarrollada por Taylor en los Estados Unidos y su particularidad por enfatizar la tarea del trabajador, es decir sus enfocarse en sus funciones y responder el cómo viene desarrollando en su labor, era llamada así, la administración científica. Por otra parte, Fayol formuló su teoría clásica, el cual se enfatiza en la eficiencia de la empresa y como debe ser su sistema.

Al mismo tiempo, nos indica que Taylor enfoca en su teoría que la eficiencia en las empresas se da por el rendimiento del colaborador y en la eficiencia de cada uno de ellos. Por otro lado, la teoría clásica se enfatiza en toda la organización y en su estructura para garantizar de esta manera la eficiencia de todas las áreas involucradas. Por lo demás, indica que Fayol indica que las funciones de un administrador son la de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. De tal manera, que engloba los elementos de la administración y esto se puede verificar en la empresa, a través de las distintas áreas y su desempeño, ya sea organizando, dirigiendo, coordinando o controlando.

Muñoz (1999) comentó que:

El aporte del Norteamericano Frederick Winslow Taylor y el francés Henry Fayol a la nueva ciencia fueron determinantes para las bases de la administración. De esta manera Taylor, dedicó sus labores en solucionar los problemas de las empresas que son tareas realizadas por obreros de oficio, quienes eran pagados de acuerdo con su desempeño y conocimiento. Los colaboradores son quienes organizan, de tal manera que las funciones que realizan son similares a las de un jefe de fabricación. Así mismo, Taylor empleó un cronometro primero a escondidas y después de forma abierta para que así, se pueda medir la tarea que está

realizando cada colaborador. Posteriormente, se dio la revolución mental, es decir, la relación entre jefe y colaborador, siendo la revolución mental, una propuesta esencial de la teoría Taylorista.

Los puntos básicos en los que ha de basarse la administración son:

- Ciencia, no regla empírica. Análisis del trabajo de cada persona empleando el método científico.
- Armonía, no discordia. Buenas relaciones entre los trabajadores.
- Cooperación, no individualismo. Relaciones basadas en el pacto y la colaboración. La época de las grandes proezas de una persona sola sin la ayuda de las que rodean se aleja rápidamente. Afirma la importancia de aplicar los conocimientos de psicología al arte de administrar.
- Máximo rendimiento, en lugar de una producción restringida.
- Capacitación de cada obrero para lograr su mayor eficiencia y prosperidad. Seleccionar científicamente a los trabajadores y luego entrenarlos y enseñarlos.

De la misma forma, el autor indica que Taylor plantea la separación entre la planificación y la ejecución. Así mismo, se necesita la creación de una agrupación que realice todas sus actividades según su área correspondiente, recomendando de esta manera que la agrupación sea integrada en la oficina de planificación. Además, propone que los colaboradores deben recibir instrucciones de diversos jefes, hasta 8 como máximo. (pp.24-25).

Tabla 1*Aportes a la administracion*

| Frederick Taylor | Henry Fayol |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Analisis de los tiempos de proceso. • Planteo mejores salarios a los de mayor productividad. • Establecio metodos para el control de las operaciones • Desarrollo un modelo de supervicion provicional • Propuso poner a los empleados a realizar labores para las cuales tenias habilidades especiales. • Optimosó las habilidades de los empleados. | <ul style="list-style-type: none"> • No se enfoco en la conducta del obrero • Formulo el modelo del organigrama • Planteo las etapas o procesos de la administration – planeacion, organización, direccion, ejecucion, y control. • Desarrollo un modelo de procedimientos. • Se enfoco en la unidad de mando. Propuso un enfoque administrativo. • Propuso los 14 principios de la administracion. |

Definición Gestión Administrativa

Hurtado (2008) refirió que cuando hablamos de gestión administrativa podemos decir que es una labor humana que obedece a la comprensión de las ciencias administrativas, del arte, de las destrezas y liderazgo, así mismo el desarrollo administrativo, el instrumento que se adapta a las organizaciones para el logro de sus propósitos y satisfacer sus necesidades en la cual solo se refleja el beneficio que puede obtener dentro de la sociedad. (p. 46).

Es un procedimiento que reside en planear, organizar, dirigir, ejecutar y controlar para determinar y lograr los propósitos establecidos con el empleo de recursos humanos y otros (Hurtado, 2008, p.47).

Asimismo, existen cuatro componentes muy importantes que se pueden mencionar dentro del proceso administrativo, tomado de la descripción en la administración el cual tiene concordancia con la gestión administrativa ya que sin ellos no será probable explicar la gestión administrativa, siendo estos: planeación, organización, dirección y control. Los gerentes de una empresa ejecutan responsablemente su labor mediante una eficiente y eficaz gestión, es más factible que la entidad les preste importancia a sus propósitos; por tanto, se determina que el cargo de los administradores es medible conforme a la jerarquía en que estos realicen el proceso administrativo.

Según Ramírez (2004) la gestión administrativa es fundamental dentro de cada organización sea educativa o no, muestra cuatro grandes funciones administrativas las cuales deben saber emplear; estas son la planeación, la organización administrativa, la comunicación y control administrativa, todas ellas enmarcadas en apoyo a la actividad docente, de las instituciones educativas, cualquiera sea su nivel. (p. 219)

Gonzales (2000) indica que la gestión administrativa de una Institución educativa implica la unión de todas las áreas en los que con visión procesal y fundamental se planean, organizan, lideran y controlan, por parte del administrador educativo para el logro de los objetivos educativos e institucionales (p.2).

Según Blandez (2016) refiere que se llama proceso administrativo porque dentro de las instituciones se estructura una serie de actividades importantes para el logro de objetivos: en primer lugar, estos se determinan, después se definen los requerimientos imprescindibles, se organizan las actividades y por último se comprueba la ejecución de los objetivos (p. 34).

Según Fajardo (1993) refiere que, “el proceso administrativo consiste en el conjunto sistematizado de las funciones básicas y permanentes de la gerencia.” (p.8)

La gestión administrativa se enfoca en hacer uso de todos los recursos eficientemente, teniendo en claro que existen objetivos ya propuestos que deben ser cumplidos.

Dimensiones de la gestión administrativa.

Dimensión 1: Proceso de planificación.

Hurtado (2008), refiere que establece objetivos y la misión que desea alcanzar en el futuro, realiza un estudio de alternativas para así determinar los recursos necesarios que se conforma con un plan de desarrollo el cual genera estrategias para alcanzar los objetivos (p.48).

Con respecto a la planeación se puede determinar que es una gestión que nos permite elegir opciones para poder realizar un proyecto con el fin de cumplir cada uno de los propósitos trazados, poniendo en práctica tácticas para un mejor resultado en un futuro.

Dimensión 2: Proceso de organización.

Hurtado (2008) afirma que es la estructura de la organización donde intervienen elementos fundamentales estableciendo políticas y procedimientos para la asignación de funciones de manera delimitada en cuanto a las responsabilidades, a través de los cargos, buscando lograr los propósitos (p.48).

En una organización debe existir una coordinación, donde el componente más importante es la disposición que se brinda, asimismo desarrollar procedimientos que permita delegar funciones y puestos que posean compromiso, con el fin de alcanzar la meta trazada.

Según Fayol (1916) citado por Aramburú y Rivera (2010, p.15) define que “La organización constituye una de las funciones intrínsecas de la tarea directiva o de gestión”.

Esta segunda fase del proceso administrativo refiere a una coordinación de todos los recursos de la empresa, ya sea financiero, humano, etc. Con el fin de que exista un orden estructural a través de un organigrama o entre todos los colaboradores haciendo uso de manuales.

Dimensión 3: Proceso de Dirección.

Hurtado (2008), refiere que consiste en ejecutar lo planeado y la motivación para los empleados a través del recurso humano, teniendo una comunicación que solucione los conflictos laborales, asimismo diseñar estrategias para mejorar el desempeño; este debe ser dirigido, mediante una eficiente administración que permita el logro de lo planteado (p.48).

Dentro de la gestión de dirección se determina como primer factor la existencia de una buena relación con los trabajadores, asimismo reconocer la labor que realizan, considerando así la participación de cada uno de ellos para tener una mejor satisfacción. Finalmente es importante reconocer la habilidad de cada uno de ellos, potenciarlas y permitir que logren sus metas de forma satisfactoria.

Según Gorbitz (1969) refiere que la comunicación es un factor importante en el personal, esto se da en la administración moderna por las relaciones humanas, por la medición científica de la personalidad, por el bienestar de los miembros de la institución. La comunicación debe ser eficaz, es decir, no debe tener interrupciones para recibir información clara, dirigir la masa de datos que afluyen y mantener el equilibrio de intereses, programas y lealtades. (p. 2)

La comunicación es un factor de importancia entre el personal, sirve para solucionar conflictos, forma parte clave del proceso de dirección, este proceso direcciona eficientemente a los empleados, influye en la motivación de los colaboradores, mejora el ambiente de la empresa para lograr resultados eficientes.

Dimensión 4: Proceso de Control.

Hurtado (2008) refirió que “Permite comparar, medir el desempeño de los resultados durante y después de los procesos, así mismo establece controles a los procesos y actividades, los cuales permiten tomar decisiones e implementar las correcciones necesarias” (p.48).

Este proceso nos sirvió para medir el cumplimiento de las distintas actividades que se estén desarrollando, con el único fin de ser ejecutadas con éxito.

Finalmente, nos permitió identificar errores que se estén generando dentro de la institución la cual tendrá que ser contrarrestada con acciones correctivas.

Según Franklin (2009) refirió que el control es el proceso que aplica un individuo, un grupo o una entidad para regular sus actividades y hacerlas lógicas con las perspectivas establecidas en el proyecto, en los objetivos y en los patrones de desempeño (p.15).

El control es una necesidad administrativa el cual no debe considerarse como algo negativo ya que su objetivo principal es medir el desempeño de las áreas, corregir desviaciones, asimismo controlar el tiempo, la calidad y los costos que se dan en las actividades de la empresa.

Según Blandez (2016) indica que un sistema de control cumple tres etapas:

1. Medición del desempeño y de lo alcanzado.
2. Contrastación del desempeño con el estándar y análisis de las diferencias, si se presentan.
3. Rectificar las deficiencias implementando las acciones correctivas imprescindibles.

Variable 2: Compromiso docente.

Teoría científica

Según Esteban (citado por Ramírez, 2010, pp.4-5) afirma que:

Los componentes comprometidos con el enfoque transversal es la tarea educativa. Al mismo tiempo, el docente un actor principal, puesto que tiene la responsabilidad de transmitir sus conocimientos y brindar su aporte en el proyecto educativo del colegio donde se desempeña. Además, debe de integrar en su proceso de enseñanza y aprendizaje los valores correspondientes. Finalmente, es el docente el encargado de ver que es lo que enseña, por qué y para que lo realiza.

La meta fundamental y primordial de la educación siempre ha sido el de enfocarse en los más jóvenes de nuestra sociedad para que puedan desarrollarse

social, cognitiva y afectivamente. Al parecer los educadores son los únicos que asumen dicha responsabilidad. Conjuntamente, el docente de hoy en día, más que nunca, se ve en la necesidad de firmar un «contrato moral» con el mundo de la educación en particular y con la sociedad. En conclusión, además de la implementación de un código que interprete ese contrato firmado, este estudio respalda la reflexión y actuación sobre aquellos ámbitos donde realmente el profesor desarrolla su trabajo, como puede ser la relación con los estudiantes, con los compañeros de trabajo y con la institución educativa.

Un docente, según el autor mencionado, se desarrolla en tres ámbitos:

- Como un administrador de la información.
- Como un facilitador del proceso de enseñanza y de aprendizaje.
- Como un guía del proceso de enseñanza y de aprendizaje.

Según Nías (1981) citado por Fuentealba y Imbarack (2014) determinó que:

El compromiso es una cualidad que diferencia a los profesores y percibir si son “auténticos”. De tal manera, que se pueda evidenciar los docentes que están comprometidos con sus alumnos y los que no tienen algún tipo de interés por ellos. Así mismo, los estudiantes son los que validan la dimensión al docente, de acuerdo a como se les brinda la enseñanza, su preocupación, su experiencia laboral y sus logros académicos.

Se asume que el compromiso de un docente es variado, los cuales pueden cambiar de acuerdo con el proceder del profesor y en las diversas áreas donde se desempeña. El compromiso docente incluye diversos aspectos que incluye distintos objetivos vinculados con su desempeño, como ejemplo: organización, ocupación, pares, entre otros (Klassen y Ming ,2010 citado por Fuentealba y Imbarack ,2014).

Definición Compromiso Docente

Según Atak (2011) citado por Imbarack y Fuentealba (2014, p. 262) identifica tres dimensiones del compromiso docente, basado en el objeto que le interesa estudiar y los ambientes en los cuales se propone hacer una mayor inversión de tiempo y energía. Estos son: compromiso con la organización, compromiso con la profesión

de la enseñanza y compromiso con el aprendizaje de los estudiantes, sin considerar los obstáculos académicos o el origen social.

El ser docente conlleva una serie de responsabilidades y actitudes que debe tomar frente a la sociedad, es decir construir un mundo mejor, los compromisos que tiene son con la institución donde labora, la relación y enseñanza con los alumnos, y con el mismo, ya que su formación equivale a la ética que presente con el entorno.

Según Cachimuel (2005) refiere que el compromiso docente está contenido en un marco político educativo, ideológico y de poder dentro de varios principios ya definidos. Los docentes en relación a su compromiso, refiere al cumplimiento de la jornada de trabajo, del desempeño, cargo, responsabilidad y motivación observada en su identidad a través de su vocación de docente. (p. 107)

El compromiso docente va más allá de la puntualidad o criterios de desempeño, se trata de un profesional que influirá confianza para ello utilizará todos los recursos para enseñar, formando ciudadanos de bien, desarrollando capacidades de iniciativa, etc.

Según Montenegro (2007) refiere que el grado de compromiso que presente el docente va de acuerdo con su motivación, las expresiones de actitudes que manifiesten compromiso con sus labores en el trabajo como son: el cumplimiento de su trabajo, la interrelación con los miembros de la institución sea docentes o estudiantes, la realización de las actividades pedagógicas con orden, afán, aplicación y pasión. (p.19)

Según Del Carmen y Perdomo (2012) refiere que el profesional de la docencia debe ayudar a que éstas respondan a su especificidad histórica cultural y al entorno que lo rodea, en los aspectos éticos, políticos, culturales y aquellas que son de su facultad. (p.110)

El profesional docente debe transmitir a sus alumnos valores que los ayude a desarrollarse como seres humanos, personas con objetivos. El valor de un docente se mide en base a lo que siembra, ya que no cualquiera puede llegar a ser un docente eficiente, la docencia es una profesión con una indudable carga ética.

Según Rojas (2011) refiere que el compromiso del docente es consigo mismo y con la sociedad. Este compromiso comprende la capacidad y el cultivo de la misma a través de una postura continua hacia el desarrollo y la humanización. Las aptitudes que tiene y su influencia hacia sus alumnos media sus resultados. Es por ello que un docente es un ejemplo tanto de conocimientos como persona. (p.9)

Dimensiones de compromiso docente.

Dimensión 1: Compromiso con la organización.

Según Imbarack y Fuentealba (2014), se relaciona con la actividad del docente en función a los requerimientos y/o reglamentos internos o externos que brinda la organización, la cual determina la continuidad de una práctica que tiene como base la consecución de las metas propuestas de una entidad (p.1)

Según Chiavenato (2009) refiere que, “el compromiso con la organización reduce el absentismo y, por tanto, incrementa la disponibilidad de fuerza de trabajo.” (p.12)

El compromiso con la organización debe ser un deber primordial para el docente ya que todo comienza por el respeto, compromiso con sus funciones y los manuales que debe seguir. Así mismo cuando un trabajador tiene compromiso organizacional no desarrolla tardanzas o faltas de formas constantes con la institución a la que pertenece.

Loli (2007) citado por Maldonado, Ramírez y García (2014, p.75), refiere que el compromiso organizacional implica tres facetas que permiten a las personas relacionarse con las empresas: la afectiva asociada al grado de identificación desarrollada por los colaboradores; la de continuidad, que explica la necesidad de los trabajadores de seguir en el cargo; y la normativa, consiste en una obligación percibida para mantenerse en la entidad.

Dimensión 2: Compromiso de la profesión.

Imbarack y Fuentealba (2014) señalan que la determinación de este elemento es utilizada de forma indistinta y se refiere a la forma y calidad en que los docentes se

desempeñan, en otras palabras, docentes responsables que elaboran un buen trabajo de forma creativa. (p.1)

Según Rojas (2011) refiere que el compromiso profesional considera la calidad de la enseñanza y lo que conlleva, a saber, la creatividad, el amor a la profesión, la franca oposición al cansancio mental y la mediocridad. Estos son elementos imprescindibles e inevitables para un ejercicio profesional respetable, responsable y humano. El humanismo convierte en un servidor público a quien lo practica, en un individuo conocedor de sus derechos asimismo de sus obligaciones con la sociedad. (p.3)

Los docentes tienen la obligación de fomentar y demostrar ética y ser un modelo de persona delante de los alumnos. De cierta forma tienen que hacer cumplir derechos y deberes con los alumnos a cargo, el compromiso con su profesión implica colaborar con la mejora de la educación, brindar los conocimientos, respetar y hacer respetar las normas.

Dimensión 3: Compromiso con el aprendizaje.

Imbarack y Fuentealba (2014) señalan que los profesores piensan firmemente que ellos pueden hacer la diferencia en el aprendizaje y rendimiento de los alumnos por lo que ellos son, saben y cómo enseñan. Este elemento es de igual manera aprobada por los mismos estudiantes, quienes reconocen como base de una buena enseñanza a los docentes que se preocupan por clarificar las expectativas de cada estudiante y de aquellos que brindan su profesionalismo con énfasis y en función al bienestar general del alumnado; todo esto para la consecución del logro y objetivo académico (p.1)

Según Benito y Cruz (2005, p. 73), el compromiso docente con el aprendizaje se refiere en el momento en el que se establece una relación entre profesor y alumnos a la vez que prepara el clima adecuado para el seguimiento académico adecuado:

- a. Prepararse como trabajo interno e individual del profesor: Establecer los objetivos de aprendizaje de la asignatura. La metodología que utilizar, los

resultados (productos) a evaluar, las actividades a desarrollar, el calendario a comunicar a los alumnos para el seguimiento, etc.

- b. Presentación a los alumnos: Clarificar y ajustar expectativas, explicitar los objetivos a superar, los resultados a conseguir.
- c. Establecer el propósito de las sesiones de seguimiento: Explicar a los alumnos el porqué, el para qué, y como se van a desarrollar.
- d. Elaborar un documento: Se dará a conocer a los alumnos, en el que se plasmaran los objetivos a superar de la asignatura, las tareas a desarrollar, el calendario de las mismas, los resultados del aprendizaje.

El docente tiene que priorizar el aprendizaje en sus alumnos, no sólo transmitir sus conocimientos sino también valores. Los docentes deben de establecer tiempos para preparar las clases, tomando en cuenta las actividades que refuercen las aptitudes y capacidades de los alumnos. Asimismo, preocuparse por los resultados desfavorables que puedan tener y retroalimentar sus conocimientos.

1.4. Formulación del problema

Problema general.

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el compromiso docente del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017?

Problemas específicos.

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017?

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el compromiso profesional del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017?

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el compromiso con el aprendizaje del centro de idiomas César Vallejo sede los olivos, 2017?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica.

Méndez (citado por Bernal, 2010, p. 106), señala que en un estudio existe una justificación teórica, ya que el fin es permitir la reflexión y debate profesional respecto a las teorías actuales para comprobar un conocimiento y/o confrontar los resultados de los fundamentos existentes.

Esta Investigación será muy útil para los interesados en el tema; estudiantes, profesionales, centro de idiomas privadas o afines debido a que contiene información relevante sobre la Gestión Administrativa y Compromiso Docente.

Justificación Práctica.

Valderrama (2015) afirma que la justificación práctica se basa en incrementar los conocimientos, en lograr un título profesional o para permitir solucionar problemas específicos que perjudican a las entidades (p. 141).

La presente investigación posiblemente ayudará a solucionar un problema real que afecta a las instituciones privadas que brindan educación. Estas por su naturaleza son dirigidas por un coordinador quien asume las responsabilidades de dirigirla dentro de las políticas de la universidad, desarrollando lineamientos propios, las cuales tienen que estar dentro de los estándares que la misma Universidad provee. La planificación y designación ambigua de los presupuestos, dificulta el adecuado funcionamiento; al no disponerse de recursos financieros que permitan un mejor ambiente laboral, mejores beneficios y más capacitación a los docentes, afectando la calidad y compromiso docente con la institución desarrollando una baja identificación por parte de los docentes con su institución.

Justificación metodológica.

Méndez (citado por Bernal, 2010, p. 107), menciona que en la justificación metodológica se busca plantear un nuevo un método o técnica con el fin de asegurar teorías válidas y confiables.

El presente estudio ha de mostrar una serie de conocimientos para ayudar a optimizar la gestión administrativa y a su vez esto se manifieste en el desempeño docente para así conseguir su compromiso con la institución.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general.

La gestión administrativa tiene relación significativa con el compromiso docente del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017.

Hipótesis específicas.

La gestión administrativa tiene relación con el compromiso organizacional del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017.

La gestión administrativa tiene relación con el compromiso profesional del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017.

La gestión administrativa tiene relación con el compromiso con el aprendizaje del centro de idiomas César Vallejo sede los olivos, 2017.

1.7. Objetivos

Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso docente del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017.

Objetivos específicos.

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017.

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso profesional del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017.

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso con el aprendizaje del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017.

II. Marco metodológico

2.1. Diseño de investigación

Método

El método empleado en esta investigación es el hipotético-deductivo porque se trata de analizar datos estadísticos para demostrar la hipótesis.

Según Valderrama (2015), al ciclo completo inducción/deducción se le denomina proceso hipotético-deductivo ya que por medio de la observación se ha de plantear un problema. El proceso de inducción permite generar una teoría y con el razonamiento deductivo se genera una hipótesis. (p. 97)

Tipo

El tipo de estudio es básico, ya que se pretende aumentar los conocimientos teóricos respecto a la gestión administrativa, así como del compromiso docente.

Según Valderrama (2015), la investigación básica es denominada además una investigación teórica. Se enfoca en brindar una estructura ordenada de conocimientos teóricos y no causa forzosamente resultados de utilidad práctica y de forma inmediata. Se ocupa en recolectar datos de la situación observada para incrementar el conocimiento teórico y científico, enfocado a la revelación de fundamentos y normas. (p. 164)

Nivel

Asimismo, la investigación tiene un nivel de estudio descriptivo-correlacional. Es descriptivo porque va a describir las variables tal y como se presentan en determinada población y es correlacional, porque va a determinar la relación que existe entre las dos variables que se han estudiado.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), mencionan que en las investigaciones descriptivas se pretende detallar las características de personas, agrupaciones, sociedades, procesos u otro fenómeno que se sujete a una evaluación. Solamente pretende evaluar o recolectar información de forma independiente o agrupada respecto a las variables que se estudian (p. 92)

Hernández, et al. (2010), señala que los estudios correlacionales buscan dar respuesta a las interrogantes del estudio. Este tipo de investigación tiene como fin averiguar la relación que hay entre las variables en una muestra o situación específica (p. 93)

Diseño

Por otro lado, el diseño de esta investigación es no experimental de corte transversal. Es no experimental, porque las variables estudiadas no serán manipuladas por el investigador y es transversal porque el estudio se realizará en un solo momento.

Valderrama (2015), señala que en el diseño no experimental “se lleva a cabo sin manipular la variable independiente, toda vez que los hechos o sucesos ya ocurrieron antes de la investigación”. (p. 178)

Hernández, et al. (2010) señalan que los diseños de corte transversal recogen información en un determinado tiempo. (p. 151)

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa.

Hurtado (2008) refirió que cuando hablamos de gestión administrativa podemos decir que es una labor humana que obedece a la comprensión de las ciencias administrativas, del arte, de las destrezas y liderazgo, así mismo el desarrollo administrativo, el instrumento que se adapta a las organizaciones para el logro de sus propósitos y satisfacer sus necesidades en la cual solo se refleja el beneficio que puede obtener dentro de la sociedad. (p. 46).

Definición operacional.

La variable gestión administrativa se medirá a través de las dimensiones proceso de planificación, proceso de organización, proceso de dirección y proceso de control.

Variable 2: Compromiso docente.**Definición conceptual.**

Según Atak, (2011) citado por Imbarack y Fuentealba (2014, p. 262) identifica tres dimensiones del compromiso docente, basado en el objeto que le interesa estudiar y los ambientes en los cuales se propone hacer una mayor inversión de tiempo y energía. Estos son: compromiso con la organización, compromiso con la profesión de la enseñanza y compromiso con el aprendizaje de los estudiantes, sin considerar los obstáculos académicos o el origen social.

Definición operacional.

La variable compromiso docente se medirá a través de las dimensiones compromiso con la organización, compromiso de la profesión y compromiso con el aprendizaje.

Tabla 2.*Matriz de operacionalización de Gestión Administrativa*

| DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA DE MEDICION | NIVELES Y RANGOS |
|---------------------------------|--|--------------|---------------------------|-------------------------|
| Proceso de Planificación | Planear actividades | 1,2 3,4 | | |
| | Instrumentos de gestión | 5 | | |
| | Metas establecidas | 6 | | |
| | Actualización docente | 7,8 | | |
| Proceso de Organización | Estructura de organización | 9 | | |
| | Motivación para participar activamente | 10 | | |
| | Comunicación clara y sencilla | 11 | Nunca =1 | Bajo (25-58) |
| | Diseño de tareas específicas | 12 | Casi Nunca =2 | Medio |
| Proceso de Dirección | Liderazgo administrativo | 13,14 | A veces =3 | (59-92) |
| | Cumplimiento de Objetivos | 15,16 | Casi Siempre =4 | Alto |
| | Estrategias propuestas | 17 | Siempre =5 | (93-125) |
| | Ambiente armonioso | 18 | | |
| | Evaluación de desempeño | 19 | | |
| Proceso de Control | Acciones correctivas | 20 | | |
| | Monitoreo constante | 21,22,23 | | |
| | Evaluación de logros | 24 | | |
| | Toma de decisiones | 25 | | |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3.

Matriz de operacionalización de Compromiso Docente

| DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA DE MEDICION | NIVELES Y RANGOS |
|---------------------------------------|--------------------------------------|----------|--------------------|--------------------------------|
| Compromiso con la organización | Vinculación con la institución | 1 | | |
| | Continuidad | 2,3 | | |
| | Cumplimiento de normas | 4,5 | | |
| | ética profesional | 6 | | |
| | Afectividad con los alumnos | 7,8 | | |
| Compromiso de la profesión | Prácticas interactivas | 9 | | Aceptable (25-58) |
| | Compromiso con sus labores | 10,11,12 | Nunca =1 | Medianamente aceptable (59-92) |
| | Desempeño docente | 13,14 | Casi Nunca =2 | aceptable (93-125) |
| | Responsabilidad con sus obligaciones | 15,16 | A veces =3 | |
| | Calidad en la enseñanza | 17 | Casi Siempre =4 | |
| Compromiso con el aprendizaje | Creatividad en la enseñanza | 18,19 | Siempre =5 | |
| | Clarificar expectativas | 20,21 | | |
| | clarificar los propósitos de clase | 22,23 | | |
| | explicar los objetivos | 24 | | |
| | Mejorar la enseñanza | 25 | | |

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población y muestra

Población.

Hernández et al. (2010), señalan que la población es el grupo de todos los elementos que coinciden con un conjunto de particularidades. (p. 174)

La población estará conformada por 112 docentes del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017.

Muestra.

Según Hernández, et al. (2010), es una parte esencial y subgrupo de la población. Es un grupo de componentes que corresponde a ese conjunto determinado en sus caracteres al que se le denomina población. (p.150)

La muestra estará conformada por 87 docentes del centro de idiomas de la Universidad César Vallejo sede Los Olivos, 2017. El tipo de muestreo será no probabilístico e intencional, ya que los docentes serán escogidos por antigüedad.

Fórmula para determinar la muestra:

$$n = \frac{NZ^2p(1-p)}{(N-1)e^2 + Z^2p(1-p)}$$

Dónde:

n: Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la población

Z: Valor de la distribución normal estandarizada correspondiente al nivel de confianza; para el 95%, z=1.96

E: Máximo error permisible, es decir un 5%.

p: Proporción de la población que tiene la característica que nos interesa medir, es igual a 0.50.

q: Proporción de la población que no tiene la característica que nos interesa medir, es igual a 0.50.

Reemplazando en la fórmula:

$$= \frac{(1.96)^2 * (0.50) * (0.50) * (112)}{(112 - 1) * (0.05)^2 + (1.96)^2 * (0.50) * (0.50)}$$

$$n = \frac{107.56}{1.24}$$

$$n = 87$$

Muestreo

Según Valderrama (2015), señala que “En el tipo de muestreo no probabilístico intencional puede haber clara influencia del investigador, pues este selecciona la muestra atendiendo a razones de comodidad y según su criterio.” (p. 193)

El tipo de muestreo será no probabilístico intencional ya que se elegirá la muestra de forma intencional y voluntaria; por lo tanto, los docentes de mayor antigüedad participaron porque ellos tienen mayor conocimiento de la gestión administrativa actual.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica.

Bernal (2010), manifiesta que en un estudio científico existe una gran diversidad de técnicas o instrumentos para la recolección de datos en la investigación de campo. Dependiendo del método y tipo de estudio que se realizará se emplean determinadas técnicas. (p. 192)

Para la presente investigación se empleará la encuesta como instrumento de medición, la cual estará dirigida a los profesores del Centro de Idiomas César Vallejo.

Instrumento.

Según Hernández et al. (2010), un cuestionario implica un grupo de cuestionamientos en relación con una o más variables a evaluar. (p. 217)

Para la recolección de datos se aplicarán 2 cuestionarios a la muestra determinada. Ambos cuestionarios estarán conformados por 25 preguntas cada uno, los cuales evaluarán la gestión administrativa y el compromiso docente del centro idiomas.

Ficha Técnica de gestión administrativa

| | | |
|------------------------|---|---|
| Nombre del instrumento | : | Cuestionario para medir la gestión administrativa |
| Aplicación | : | Docentes CID - UCV |
| Autor | : | Barrera Garro, José Edgard |
| Año | : | 2017 |
| Tipo de aplicación | : | Colectivo |
| Duración | : | 30 minutos |

Ficha Técnica de compromiso docente

| | | |
|------------------------|---|---|
| Nombre del instrumento | : | Cuestionario para medir el compromiso docente |
| Aplicación | : | Docentes CID - UCV |
| Autor | : | Barrera Garro, José Edgard |
| Año | : | 2017 |
| Tipo de aplicación | : | Colectivo |
| Duración | : | 30 minutos |

Validación del instrumento.

Hernández et al. (2010) señalan que la validez consiste en el grado en que un instrumento evalúa objetivamente la variable que busca analizar. (p. 200)

La validez del instrumento se basará en el criterio de 3 jueces expertos en gestión educativa, rigiéndose bajo parámetros de medición de pertinencia, relevancia y claridad para evaluar las variables que están siendo objeto de estudio.

Tabla 4.*Validación de juicio de expertos*

| Nº | Experto | Resultado |
|-----------|------------------------------------|-----------|
| Experto 1 | Dra. Gliria Susana Mendez ILizarbe | Aplicable |
| Experto 1 | Dra. Luzmila Lourdez Garro Aburto | Aplicable |
| Experto 1 | Dr. Segundo Perez Saavedra | Aplicable |

Confiabilidad del instrumento.

Hernández et al. (2010), mencionan que la confiabilidad de un instrumento consiste en el grado en que su aplicación reiterada a la misma persona u objeto causa resultados idénticos. (p.200)

La confiabilidad se realizará aplicando la prueba estadística de Alfa de Cronbach para ambas variables de estudio. La prueba piloto se aplicó a 20 docentes del centro de idiomas BRITANICO sede los Jardines y se hizo de forma intencional y voluntaria siendo el resultado descrito en las siguientes tablas.

Confiabilidad del instrumento de gestión administrativa.**Tabla 5.***Resumen de procesamiento de casos*

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 20 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

Tabla 6.*Estadística de fiabilidad*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,878 | 25 |

En la tabla 6 se muestra un Alpha de Cronbach de 0.878, es decir, se obtiene una alta confiabilidad para el cuestionario aplicado a 20 docentes del centro de idiomas BRITANICO sede Los Jardines, por lo tanto, la prueba es 87.8% confiable. Esta confiabilidad se basó en los 25 ítems de la variable gestión administrativa.

Confiabilidad del instrumento de compromiso docente

Tabla 7.

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 20 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

Tabla 8.

Estadística de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,861 | 25 |

En la tabla 8 se muestra un Alpha de Cronbach de 0.861, es decir, se obtiene una alta confiabilidad para el cuestionario aplicado a los 20 docentes del centro de idiomas BRITANICO sede los Jardines, por lo tanto, la prueba es 86.1% confiable. Esta confiabilidad se basó en los 25 ítems de la variable compromiso docente.

2.5. Métodos de análisis de datos

Según Hernández, et al., (2010), el análisis cuantitativo de la información se realiza por medio de un ordenador, sobre todo si existe un gran volumen de datos. El análisis de los datos se ejecuta sobre la base de datos empleando un programa informático. (p. 278)

En la presente investigación se empleará el enfoque cuantitativo, esto debido a que los datos recolectados mediante los instrumentos serán expresados numéricamente empleando para ello el programa estadístico SPSS versión 22. Se aplicará la estadística descriptiva, donde se muestran las tablas y gráficos de frecuencia. Asimismo, la estadística inferencial, utilizando la prueba Rho de Spearman para la comprobación de las hipótesis, así como el Alpha de Cronbach para determinar la confiabilidad de los instrumentos.

2.6. Aspectos éticos

En la presente investigación se respeta la información empleada para su desarrollo, protegiendo los derechos de autor redactado en las citas y las referencias bibliográficas. Así como la confiabilidad de los datos, protegiendo la identidad de las personas que permitieron obtener los resultados.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Variable 1: Gestión administrativa

Tabla 9.

Tabla de frecuencia de gestión administrativa

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo | 6 | 6,9 |
| Medio | 60 | 69,0 |
| Alto | 21 | 24,1 |
| Total | 87 | 100,0 |

Fuente: Programa SPSS versión 22

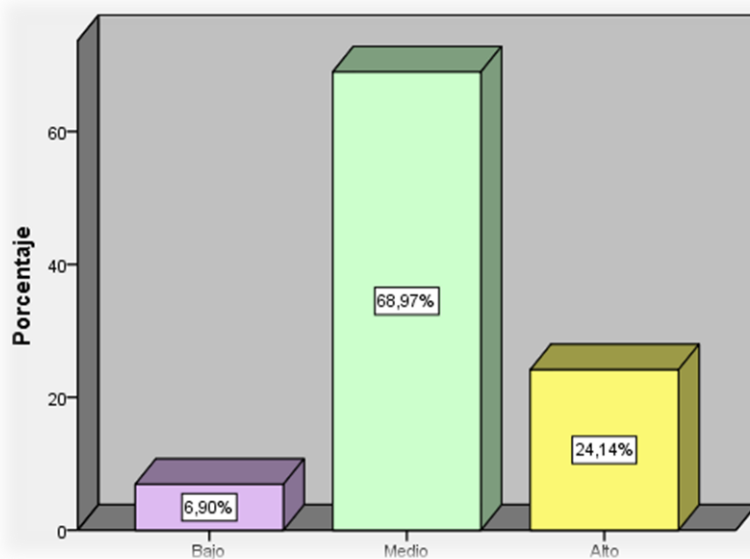


Figura 1. Gestión administrativa

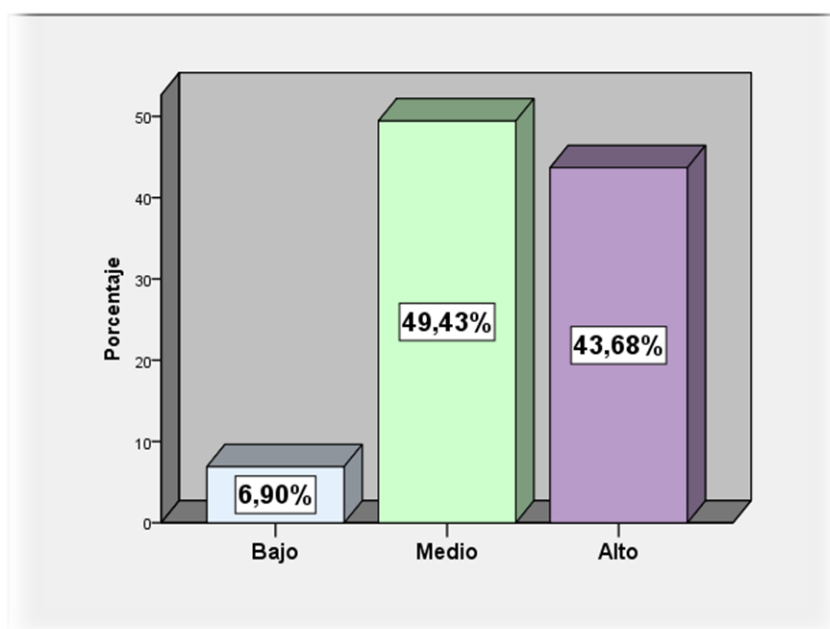
Descripción

Del 100% de docentes encuestados el 68,97% considera que la gestión administrativa se presenta en un nivel medio, el 24,14% un nivel alto, mientras que una minoría 6.9% señala que la gestión administrativa se presenta en un nivel bajo.

Tabla 10.*Tabla de frecuencia del proceso de planificación*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo | 6 | 6,9 |
| Medio | 43 | 49,4 |
| Alto | 38 | 43,7 |
| Total | 87 | 100,0 |

Fuente: Programa SPSS versión 22

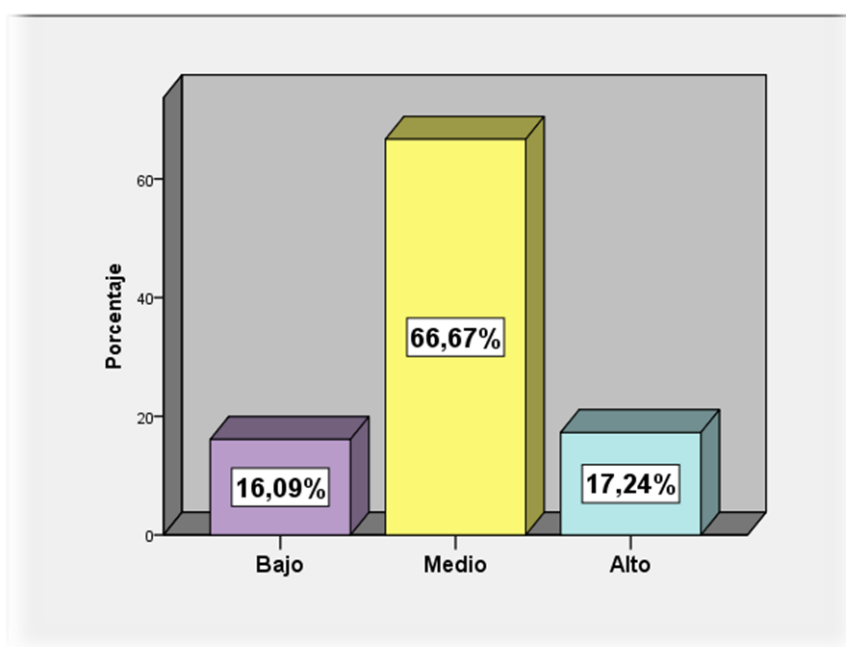
*Figura 2. Proceso de planificación***Descripción**

Se observa que el 49.43% de los docentes encuestados consideran que el proceso de planificación se presenta en un nivel medio, un 43,68% percibe que el proceso de planificación es alto y solo pequeño porcentaje (6.9%) considera que se presenta en un nivel bajo.

Tabla 11.*Tabla de frecuencia del proceso de organización*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo | 14 | 16,1 |
| Medio | 58 | 66,7 |
| Alto | 15 | 17,2 |
| Total | 87 | 100,0 |

Fuente: Programa SPSS versión 22

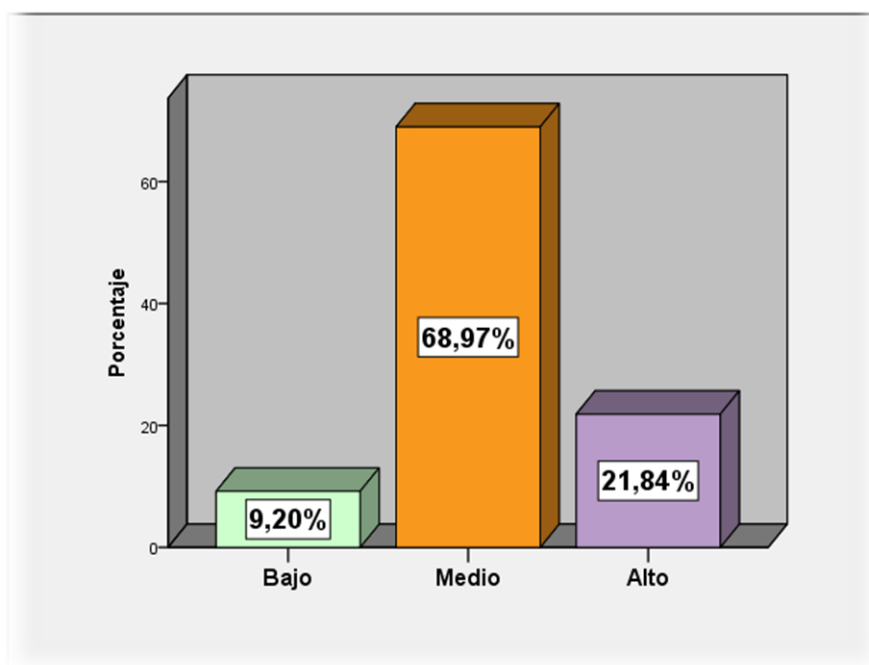
*Figura 3. Proceso de organización***Descripción**

Del 100% de docentes encuestados, el 66,67% considera que el proceso de organización presenta en un nivel medio, un 17,27% de encuestados percibe que es alta y una minoría (16,09%) considera que se presenta en un nivel bajo.

Tabla 12.*Tabla de frecuencia del proceso de dirección*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo | 8 | 9,2 |
| Medio | 60 | 69,0 |
| Alto | 19 | 21,8 |
| Total | 87 | 100,0 |

Fuente: Programa SPSS versión 22

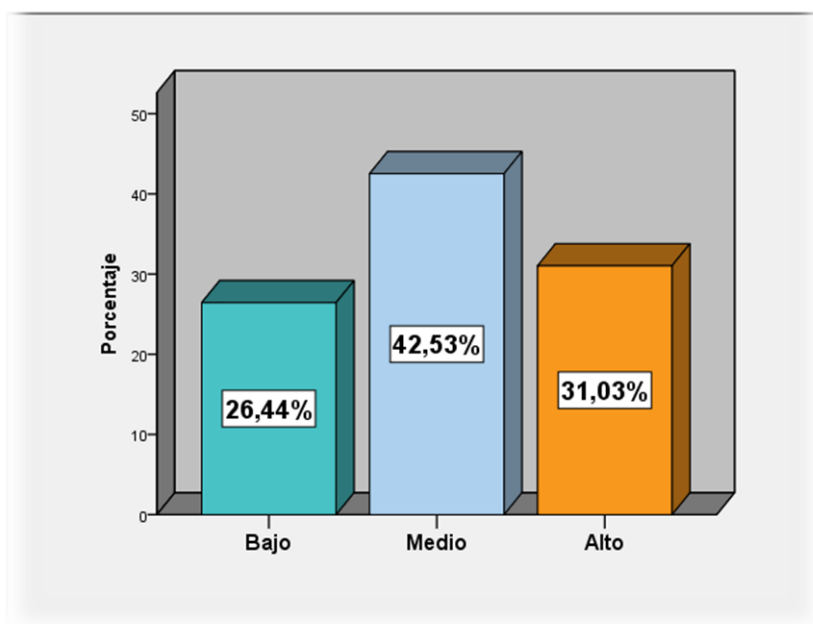
*Figura 4. Proceso de dirección***Descripción**

Se observa que del total de docentes encuestados, el 68.97% considera que el proceso de dirección se presenta en un nivel medio, un 21,84% lo percibe en un nivel alto y un pequeño porcentaje (9.2%) considera que se presenta en un nivel bajo.

Tabla 13.*Tabla de frecuencia del proceso de control*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo | 23 | 26,4 |
| Medio | 35 | 42,2 |
| Alto | 29 | 33,3 |
| Total | 87 | 100,0 |

Fuente: Programa SPSS versión 22

*Figura 5. Proceso de control***Descripción**

En cuanto al análisis para medir el proceso de control podemos decir que del 100% de los docentes encuestados, un 31,03% perciben el proceso de control en un nivel alto, el 42,53% considera que se presenta en un nivel medio y el 26,44% considera que se presenta en un nivel bajo.

Variable 2: Compromiso Docente

Tabla 14.

Tabla de frecuencia de compromiso docente

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|------------------------|------------|------------|
| | Aceptable | 2 | 2,3 |
| Válido | Medianamente Aceptable | 67 | 77,0 |
| | Muy Aceptable | 18 | 20,7 |
| | Total | 87 | 100,0 |

Fuente: Programa SPSS versión 22

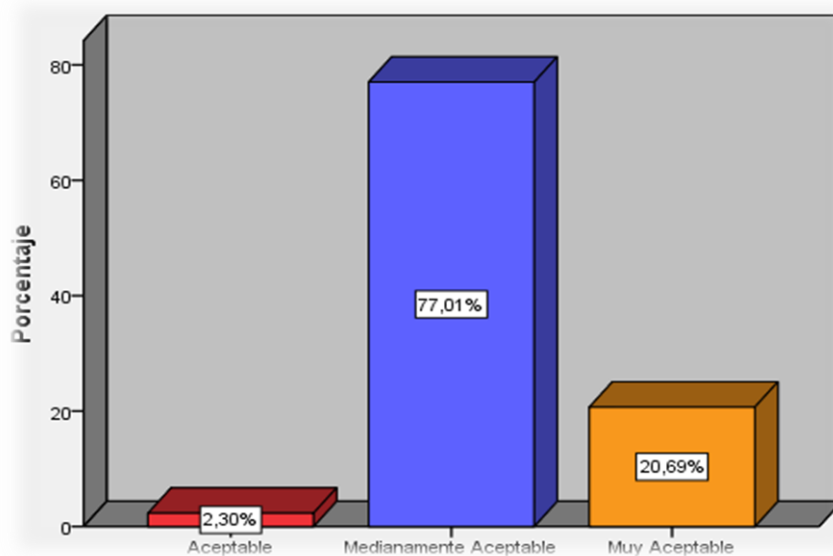


Figura 6. Compromiso docente

Descripción

Se puede observar que el 77.01% de los profesores encuestados considera que el compromiso docente es medianamente aceptable, mientras que una minoría (2.3%) considera que es aceptable y un 20,69% considera que el compromiso docente es muy aceptable.

Tabla 15.

Tabla de frecuencia de compromiso con la organización

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------|------------|------------|
| Aceptable | 7 | 8,0 |
| Medianamente | | |
| Válido Aceptable | 61 | 70,1 |
| Muy Aceptable | 19 | 21,8 |
| Total | 87 | 100,0 |

Fuente: Programa SPSS versión 22

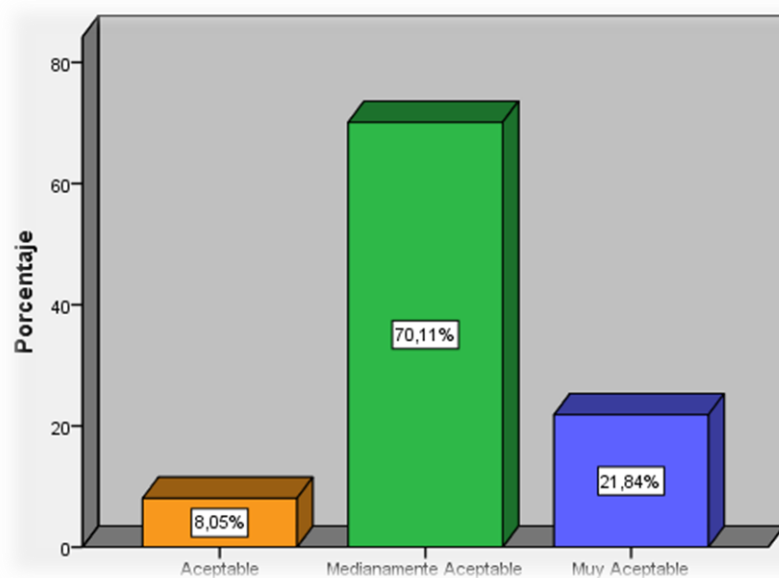


Figura 7. Compromiso con la organización

Descripción

Del 100% de profesores encuestados, un 21,84% percibe el compromiso con la organización en un nivel muy aceptable, el 70,11% considera que se presenta en un nivel medianamente aceptable, mientras que un pequeño porcentaje (8,05%) considera que se presenta en un nivel aceptable.

Tabla16.

Tabla de frecuencia de compromiso con la profesión

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------|------------|------------|
| Aceptable | 2 | 2,3 |
| Medianamente | 62 | 71,3 |
| Válido Aceptable | 23 | 26,4 |
| Muy Aceptable | 23 | 26,4 |
| Total | 87 | 100,0 |

Fuente: Programa SPSS versión 22

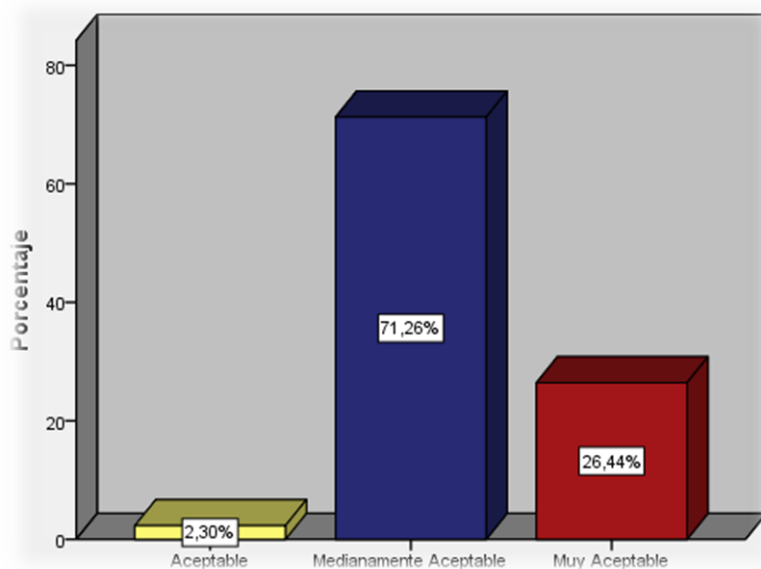


Figura 8. Compromiso con la profesión

Descripción

Los resultados de esta tabla muestran que el 26,44% de docentes perciben el compromiso con la profesión muy aceptable, el 71,26% de los docentes encuestados consideran que el compromiso con la profesión está en un nivel medianamente aceptable, mientras que un pequeño porcentaje (2,30%) considera que se presenta en un nivel aceptable.

Tabla 17.

Tabla de frecuencia de compromiso con el aprendizaje

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|------------|
| Acceptable | 1 | 1,1 |
| Medianamente | | |
| Válido Acceptable | 55 | 63,2 |
| Muy Acceptable | 31 | 35,6 |
| Total | 87 | 100,0 |

Fuente: Programa SPSS versión 22

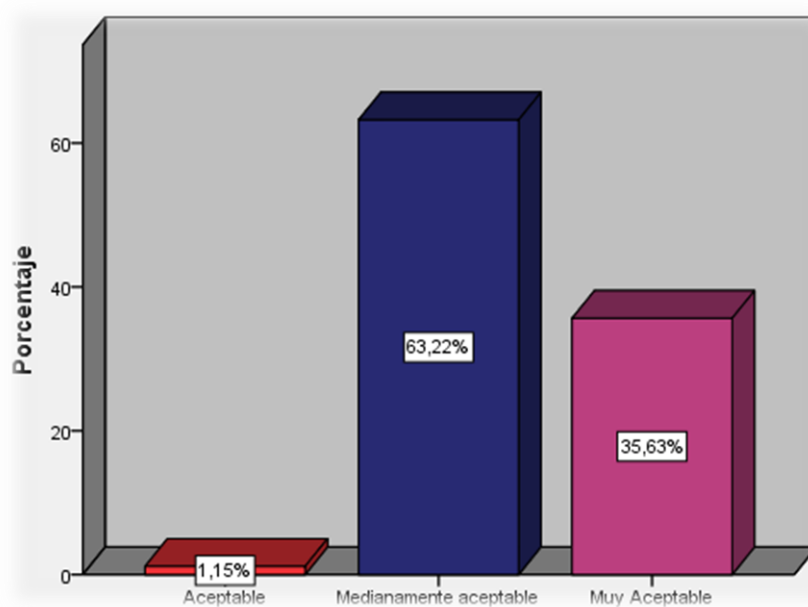


Figura 9. Compromiso con el aprendizaje

Descripción

Del global de educadores encuestados, un 35,63% cree que el compromiso con el aprendizaje está en un nivel muy aceptable, el 63,22% lo considera medianamente aceptable, mientras que una minoría (1,15%) considera que se presenta en un nivel aceptable.

3.2. Prueba de hipótesis

3.2.1. Hipótesis general

H0: La gestión administrativa no tiene relación significativa con el compromiso docente del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017.

Ha: La gestión administrativa tiene relación significativa con el compromiso docente del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017.

Tabla 18.

Tabla cruzada de gestión administrativa y compromiso docente

| | | Compromiso docente | | | Total |
|------------------------|-------|--------------------|------------------------|---------------|-------|
| | | Aceptable | Medianamente Aceptable | Muy Aceptable | |
| Gestión administrativa | Bajo | 1 | 4 | 1 | 6 |
| | Medio | 1 | 54 | 5 | 60 |
| | Alto | 0 | 9 | 12 | 19 |
| Total | | 2 | 67 | 18 | 87 |

Fuente: Programa SPSS versión 22

Tabla 19.

Correlación entre gestión administrativa y compromiso docente

| | | Gestión administrativa | | Compromiso docente | |
|-----------------|------------------------|-----------------------------|--------|--------------------|--|
| Rho de Spearman | Gestión administrativa | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,589** | |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 | |
| | | N | 87 | 87 | |
| | Compromiso docente | Coefficiente de correlación | ,589** | 1,000 | |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . | |
| | | N | 87 | 87 | |

Fuente: Programa SPSS versión 22

En la tabla 19 se puede observar un coeficiente de correlación de Spearman de 0.589, es decir, existe una correlación positiva y moderada entre las variables. Asimismo, se obtuvo una significancia bilateral $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la gestión administrativa tiene relación directa con el compromiso docente del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017. En síntesis, cuanto más alta sea la gestión administrativa, más alta será la identificación de los docentes para con su institución.

3.2.2. Hipótesis específica 1

H0: La gestión administrativa no tiene relación significativa con el compromiso organizacional del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017.

Ha: La gestión administrativa tiene relación significativa con el compromiso organizacional del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017.

Tabla 20.

Tabla cruzada de gestión administrativa y compromiso con la organización

| | | Compromiso de la organización | | | Total |
|------------------------|-------|-------------------------------|------------------------|---------------|-------|
| | | Aceptable | Medianamente Aceptable | Muy Aceptable | |
| Gestión administrativa | Bajo | 3 | 3 | 0 | 6 |
| | Medio | 4 | 51 | 5 | 60 |
| | Alto | 0 | 7 | 14 | 21 |
| Total | | 7 | 61 | 19 | 87 |

Fuente: Programa SPSS versión 22

Tabla 21.*Correlación entre gestión administrativa y compromiso con la organización*

| | | | Gestión administrativa | Compromiso con la organización |
|--------------------|--------------------------------------|-----------------------------|---------------------------|-----------------------------------|
| Rho de Spearman | Gestión administrativa | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,701** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 87 | 87 |
| Rho de Spearman | Compromiso con la organización | Coefficiente de correlación | ,701** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 87 | 87 |

Fuente: Programa SPSS versión 22

En la tabla 21 se muestra un coeficiente de correlación de Spearman de 0.701, es decir, existe una correlación directa y en un porcentaje alto. Asimismo, se obtuvo una significancia bilateral $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la gestión administrativa tiene relación positiva y significativa con el compromiso organizacional del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017.

3.2.3. Hipótesis específica 2

H0: La gestión administrativa no tiene relación significativa con el compromiso profesional del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017.

Ha: La gestión administrativa tiene relación significativa con el compromiso profesional del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017.

Tabla 22.*Tabla cruzada de gestión administrativa y compromiso de la profesión*

| | | Compromiso de la profesión | | | Total |
|------------------------|-------|----------------------------|------------------------|---------------|-------|
| | | Aceptable | Medianamente Aceptable | Muy Aceptable | |
| Gestión administrativa | Bajo | 1 | 3 | 2 | 6 |
| | Medio | 1 | 49 | 10 | 60 |
| | Alto | 0 | 10 | 11 | 21 |
| Total | | 2 | 62 | 23 | 87 |

Fuente: Programa SPSS versión 22

Tabla 23.*Correlación entre gestión administrativa y compromiso de la profesión*

| | | Gestión administrativa | Compromiso con la profesión |
|-----------------|----------------------------|------------------------|-----------------------------|
| Rho de Spearman | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,299** |
| | Sig. (bilateral) | . | ,005 |
| | N | 87 | 87 |
| | Coeficiente de correlación | ,299** | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,005 | . |
| | N | 87 | 87 |

Fuente: Programa SPSS versión 22

En la tabla 23 se muestra un coeficiente de correlación de Spearman de 0.299, es decir, existe una correlación positiva baja entre las variables. Además, se obtuvo una significancia bilateral $p = 0.005 < 0.05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la gestión administrativa tiene relación significativa con el compromiso profesional del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017.

3.2.4. Hipótesis específica 3

H0: La gestión administrativa no tiene relación significativa con el compromiso con el aprendizaje del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017.

Ha: La gestión administrativa tiene relación significativa con el compromiso con el aprendizaje del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017.

Tabla 24.

Tabla cruzada de gestión administrativa y compromiso con el aprendizaje

| | | Compromiso con el aprendizaje | | | Total |
|------------------------|-------|-------------------------------|------------------------|---------------|-------|
| | | Aceptable | Medianamente Aceptable | Muy Aceptable | |
| Gestión administrativa | Bajo | 0 | 5 | 1 | 6 |
| | Medio | 1 | 42 | 17 | 60 |
| | Alto | 0 | 8 | 13 | 21 |
| Total | | 1 | 55 | 31 | 87 |

Fuente: Programa SPSS versión 22

Tabla 25.

Correlación entre gestión administrativa y compromiso con el aprendizaje

| | | Gestión administrativa | Compromiso con el aprendizaje |
|-------------------------------|-----------------------------|------------------------|-------------------------------|
| Gestión administrativa | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,248* |
| | Sig. (bilateral) | . | ,020 |
| Rho de Spearman | N | 87 | 87 |
| | Coefficiente de correlación | ,248* | 1,000 |
| Compromiso con el aprendizaje | Sig. (bilateral) | ,020 | . |
| | N | 87 | 87 |

Fuente: Programa SPSS versión 22

En la tabla 25 se muestra un coeficiente de correlación de Spearman de 0.248, es decir, existe una correlación positiva y baja. Además, se obtuvo una significancia bilateral $p = 0.020 < 0.05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la gestión administrativa tiene relación significativa baja con el compromiso con el aprendizaje del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017.

IV. Discusión

La presente investigación presenta un análisis descriptivo donde del 100% de los profesores del centro de idiomas Cesar Vallejo que fueron encuestados, el 68.97% señala que la variable Gestión Administrativa tiene un nivel de aceptación moderada, mientras que el 77.01% también considera que el compromiso docente está en un nivel de aprobación alta. Por consiguiente, debido a que ambas variables, gestión administrativa y compromiso docente son valoradas con un nivel de aceptación moderado, se debe de confirmar el coeficiente de relación de Spearman para así verificar si estas dos variables están relacionadas de manera significativa. Este estudio muestra que existe una correlación moderada entre ambas variables ya que el coeficiente de correlación de Spearman muestra 0.589. Asimismo, se obtuvo una significancia bilateral $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se concluye que la gestión administrativa tiene relación positiva y significativa moderada con el compromiso docente del centro de idiomas de la Universidad César Vallejo sede Los Olivos, 2017.

Los resultados de esta investigación han sido comparados con algunos estudios que investigaron la Gestión Administrativa y el Compromiso Docente. Botta (2012) en su tesis "Gestión Administrativa y Compromiso Docente en las instituciones educativas de la Policía Nacional del Perú en la DREL 2012" muestra que existe una correlación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso docente. Como consecuencia, se evidencia que cuando la gestión administrativa es óptima, los docentes se sienten más identificados con su institución. Asimismo, Gonzales (2015) refiere que, para lograr un éxito en la gestión gerencial, depende, de quien la dirija para lograr conjuntamente con el personal docente un trabajo de equipo la obtención de los objetivos.

En esta investigación se muestra un coeficiente de correlación de Spearman de 0.701 entre la variable gestión administrativa y la dimensión compromiso organizacional, es decir, existe una correlación significativa alta. Asimismo, se obtuvo una significancia bilateral $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se concluye que la gestión administrativa tiene relación significativa alta con el compromiso organizacional del centro de idiomas de la Universidad César Vallejo sede Los Olivos, 2017.

Igualmente, estos resultados coinciden con los que Francia (2012) realizó para determinar la correlación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los docentes de la IEP. José Buenaventura de Cañete. Como consecuencia, se encontró que la gestión administrativa incide de manera positiva y en gran medida dentro del compromiso organizacional ya que se obtuvo 0.702 según el coeficiente de RHO de Spearman. En conclusión, se infiere que es de suma importancia que el docente se identifique con su institución y que esta genere un ambiente laboral de satisfacción.

De igual manera se muestra un coeficiente de correlación de Spearman de 0.299 entre la variable gestión administrativa y la dimensión compromiso Profesional. Además, se obtuvo una significancia bilateral $p = 0.005 < 0.05$, por lo cual se concluye que la gestión administrativa tiene relación significativa baja con el compromiso profesional del centro de idiomas de la Universidad César Vallejo sede Los Olivos, 2017.

Por otro lado, estos resultados concuerdan con los de Abundes (2011) que llevo a cabo un estudio con el objetivo de analizar las experiencias que han tenido otros países y México en materia de estrategia de gestión de estímulos económicos orientados al mejoramiento de la calidad educativa pública del nivel secundario. Se concluyó que el diseño de los esquemas de estímulos económicos a los profesorado adoptados en cada país ha sido diferente en cuando a su planteamiento y desarrollo. Se concluyó que en los países analizados se tiene la convicción que la implementación de los estímulos económicos al profesorado tiene una relación significativa con la calidad en la educación. A mayor estímulo económico, mayor será la calidad educativa.

Del mismo modo, en este estudio se muestra una relación positiva y significativa entre la variable gestión administrativa y la dimensión compromiso con el aprendizaje ya que se evidencia un coeficiente de correlación de Spearman de 0.248. Además, se obtuvo una significancia bilateral $p = 0.020 < 0.05$, por lo cual se concluye que la gestión administrativa tiene relación significativa baja con el compromiso con el aprendizaje del centro de idiomas de la Universidad César Vallejo sede Los Olivos, 2017. Por otro lado, se encuentra mucha similitud con un

estudio que hizo en Ecuador en la ciudad de Ambato. Salinas (2012) quien concluyo que la gestión administrativa y el desempeño de los docentes del colegio Nacional Experimental Ambato tienen una relación significativa alta. También se indica que para mejorar el desempeño docente se debe de renovar la gestión administrativa y buscar nuevas estrategias.

V. Conclusiones

Después de haber analizado los resultados del estudio de la relación entre la Gestión Administrativa y el Compromiso Docente se puede concluir en lo siguiente:

PRIMERA: Los resultados de la presente investigación muestran un coeficiente de correlación de Spearman de 0.589 que manifiestan una correlación moderada entre las variables Gestión Administrativa y Compromiso Docente. Asimismo, se obtuvo una significancia bilateral $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se concluye que la gestión administrativa tiene relación significativa moderada con el compromiso docente del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017

SEGUNDA: Al correlacionar la variable Gestión Administrativa y la dimensión Compromiso Organizacional mediante el estadístico coeficiente de correlación de Spearman se halló una correlación positiva moderada ($\rho = 0.701$), es decir, existe una correlación positiva alta. Asimismo, se obtuvo una significancia bilateral $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se concluye que la gestión administrativa tiene relación positiva y significativa con el compromiso organizacional del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017.

TERCERA: Con respecto a la relación de la variable Gestión administrativa y la dimensión Compromiso Profesional se muestra una correlación positiva baja ya que el coeficiente de correlación de Spearman presenta un 0.299. Además, se obtuvo una significancia bilateral $p = 0.005 < 0.05$, por lo cual se concluye que la gestión administrativa tiene relación significativa baja con el compromiso profesional del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017.

CUARTA: La variable Gestión Administrativa y la dimensión Compromiso con el Aprendizaje de la variable Compromiso Docente se correlacionan positivamente y bajas ya que se muestra un coeficiente de correlación de Spearman de 0.248. Además, se obtuvo una significancia bilateral $p = 0.020 < 0.05$, por lo cual se concluye que la gestión administrativa tiene relación significativa baja con el compromiso con el aprendizaje del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017.

VI. Recomendaciones

Después de analizar y examinar los resultados y conclusiones de este estudio se prosigue a recomendar lo siguiente.

PRIMERA: Mejorar el proceso de control mediante el monitoreo de aulas y observación de clases para registrar el buen uso de los tiempos, material audio visual y uso de las TICs. De esta manera se determinará y verificará el desempeño de los docentes y a su vez evitar la pasividad, desgano y priorice el proceso de enseñanza de sus alumnos. Al mismo tiempo, enfatizar el monitoreo del docente para evitar el uso de distractores en los estudiantes tales como celulares, traductores electrónicos, laptops, maquillaje, comida y bebidas dentro de las aulas.

SEGUNDA: Motivar e incentivar el trabajo y desempeño docente sobre todo cuando cumplen con todas sus responsabilidades dentro y fuera de aulas, cuando se vinculan con los objetivos planeados y sobre todo cuando mantengan una asistencia implacable. Un docente valorado tendrá una mejor afectividad con su institución, se preocupará en desarrollar su creatividad e imaginación, tratará de adquirir nuevos conocimientos y habilidades y potenciará las propias. Consecuentemente, todo esto optimizará el compromiso con la organización.

TERCERA: Buscar un sistema de evaluación que pueda medir la efectividad de la enseñanza y usarla para capacitar al docente y potenciar sus habilidades para crear mejores profesionales. Por otro lado, modificar las encuestas ya que estas se enfocan más en la opinión del alumnado que en su mayoría se deja llevar por sus emociones y no toma en cuenta la objetividad e imparcialidad. Por lo demás, la administración debería medir la calidad y desempeño docente mediante la productividad de su alumnado.

CUARTA: Aplicar el modelo o programa Peer Coaching (pares) en docentes antiguos y nuevos para que puedan compartir experiencias, métodos, recursos, estrategias, técnicas de enseñanza y sobre todo de evaluación. Todo esto permitirá identificar errores, reconocer la habilidad de cada docente y potenciarlas y así permitir que se logren las metas de forma satisfactoria. Esto mejorará el compromiso con la profesión y el aprendizaje.

VII. Referencias

- Abundes, A. (2011). *Los estímulos económicos, una estrategia de gestión para mejorar el desempeño docente y la calidad de la educación pública en el nivel secundaria en México*. (Tesis de Maestría, Instituto Politécnico Nacional). Recuperado de: <http://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/12215/1/Tesis%20Ana%20Mar%C3%ADa%20Abundes.pdf>
- Aramburú, N. y Rivera, O. (2010). *Organización de empresas*. (3ra. ed.). Bilbao, España: Deusto.
- Arcia, I. (30 de marzo de 2011). *Teoría Administrativa*. [Mensaje de un blog]. Recuperado de: <http://gestion-admtiva.blogspot.pe/2011/03/teoria-administativa.html>
- Atencio, E. y Marín, K. (2008). Proceso Académico-Administrativo de la Revista Científica y Ética del Investigador: estudio de un caso. *Revista Omnia*. pp. 160-183. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/737/73711121009.pdf>
- Blandez, M. (2016). *Proceso administrativo*. México: UNID.
- Benito, A. y Cruz, A. (2005). *Nuevas claves para la docencia Universitaria*. Madrid: NARCEA.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, económica, humanidades y ciencias sociales*. (3ra. ed.) Colombia: Pearson Educación.
- Botta, P. (2012). *La Gestión Administrativa y el Compromiso docente en las instituciones policiales de Lima 2012* (Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo).
- Cachimuel, G. (2005). Vuelta arriba acabamos la escuela, vuelta abajo no podemos. La comunidad educativa frente a la EIB en Ecuador. La Paz, Bolivia. PINSEIB. Recuperado de: <http://bvirtual.proeibandes.org/publicaciones/publicaciones/6.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito de las organizaciones* (2da. ed.) México: McGraw. Hill/Interamericana Editores S.A.

- Coello, M., Ponce, V. y Velázquez, B. (2016). *La gestión administrativa y financiera, una perspectiva desde los supermercados del cantón Quevedo*. Revista Dialnet. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5603313.pdf>
- Del Carmen, Y. y Perdomo, G. (24 de Julio de 2012). *Compromiso docente para una acción escolar eficaz y solución en la mejora de la equidad educativa*. Revista Electrónica Diálogos Educativos, 12, 106-116.
- Fajardo, C. (1993). *Modernización del proceso administrativo*. Revista gestión. Recuperado de https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj-2J2P45XSAhVGQYKHWeaAMMQFggaMAA&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F3994843.pdf&usg=AFQjCNEwjsP5L6us8jrkJrgsZj1wUghPCA&sig2=Ge8jNpsQWpQYG1_C8lZpsw
- Franklin, E. (2009). *Organización de empresas*. (3ra. ed.). México: Mc-Graw-Hill.
- Francia, C (2012). *Gestión Administrativa y Compromiso Organizacional según los docentes de la IEP. José Buenaventura Sepúlveda de Cañete, 2012* (Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo).
- Gonzales, C. (2015). *Gestión gerencial para la cultura organizacional en educación básica primaria*. (Tesis Maestría, Universidad Rafael Urdaneta). Recuperado de: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-15-09870.pdf>
- Gonzales, L. (2000). *El efecto de la sinergia en la gestión administrativa*. Portal de revistas académicas. Recuperado de: <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion>
- Gorbitz, A. (1969). *Sistema de comunicación en una institución*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=gldtAAAAIAAJ&pg=PA2&dq=COMUNICACION+ADMINISTRATIVA&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjXi5-YuJXSAhWJ6yYKHcJEDEIQ6AEIJDAC#v=onepage&q=COMUNICACION%20ADMINISTRATIVA&f=false>

- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta. ed.) México: McGraw. Hill/Interamericana Editores S.A.
- Hurtado, D. (2008). *Principios de administración*. Medellín, Colombia: ITM - Instituto Tecnológico Metropolitano.
- Imbarack, P. y Fuentealba, R. (2014). *Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio*. Revista estudios pedagógicos. 257-273. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/estped/v40nEspecial/art15.pdf>
- Inciarte, A., Marcano, N. y Reyes, M. (2006). *Gestión académico-administrativa en la educación básica*. Revista Venezolana de Gerencia, 11 (34), S.P. Recuperado de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842006000200005
- Juárez, A. (2012). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la región callao*. (Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio De Loyola). Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1203/1/2012_Ju%C3%A1rez_Desempe%C3%B1o%20docente%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20policial%20de%20la%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf
- Maldonado, S., Ramírez, M. y García, B. (2014). *Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública*. Revista Conciencia Tecnológica, 47, 12-18.
- Mallama, G. (2014). *Gestión educativa en Colombia: un análisis desde la política educativa pública*. (Tesis de Especialización, Universidad Pedagógica Nacional). Recuperado de: <http://repositorio.pedagogica.edu.co/xmlui/bitstream/handle/123456789/406/TO-16971.pdf?sequence=1>

Ministerio de Educación de Perú. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Recuperado de: <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>

Ministerio de Educación de Perú. (12 de febrero de 2017). *Dirección General de Desarrollo de las Instituciones Educativas*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/digedie/>

Ministerio de Educación de Perú. (22 de febrero de 2017). *Dirección General de Educación Intercultural, Bilingüe y Rural*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/digeibir/>

Muñoz, A. (1999). *La gestión de calidad total en la administración pública*. Madrid, España. Ediciones Diaz de Santos.

Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. (2° Ed.). Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio

Quichca, G. (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular "La Pontificia" del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú*. (Tesis de Magíster, Universidad Nacional Mayor De San Marcos). Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1694/1/Quichca_tg.pdf

Ramírez, C. (2012). *La gestión educativa (ge) en la educación básica y media oficial de Manizales: un análisis desde las teorías administrativas y organizacionales*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia). Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/9039/1/7708531.2012.pdf>

Ramírez, C. (2004). *La gestión administrativa en las instituciones educativas*. México: NORIEGA.

Ramírez, I. (octubre, 2010). *El compromiso ético del docente*. *Revista Iberoamericana de Educación*. Recuperado de:

file:///C:/Users/MASTER%203/Downloads/3989RamirezJano%20(1)%20(1).pdf

Real Academia Española (2017). *Diccionario de la lengua española*. Edición del Tricentenario. Recuperado de: <http://www.rae.es/>

Rojas, C. (2011). *Ética profesional docente: un compromiso pedagógico humanístico*. Revista humanidades. Pp.1-22. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4920530.pdf>

Ruiz, C. (2016). *Impacto de la cultura organizacional en la gestión educativa de la unidad de gestión educativa local – provincia de Ascope, 2014*. (Tesis de doctor, Universidad Nacional de Trujillo). Recuperado de: http://dspace.unitru.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UNITRU/1810/TESIS%20ODE%20DOCTORADO_CESAR%20FERNANDO%20RUIZ%20GONZALE%20S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salinas, S. (2012). *Importancia de la Gestión Administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011*. (Tesis de Magíster, Universidad Técnica de Ambato). Recuperado de: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2653/1/MA-EVA-EDU-951.pdf>

Suárez, R. (2015). *El nivel de Calidad de Servicio de un centro de idiomas aplicando el modelo Servqual caso: centro de idiomas de la universidad nacional del callao periodo 2011 – 2012*. (Tesis de Magíster, Universidad Nacional Mayor De San Marcos). Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4264/1/Suarez_br.pdf

Terigi, F. (2010). *Desarrollo profesional continuo y carrera docente en América Latina. Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe*, 12. Recuperado de: http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PBAAC238.pdf

Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (5ta. Ed.). Lima, Perú: San Marcos E. I. R. L.

Yábar, I. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. (Tesis de Magíster, Universidad Nacional Mayor De San Marcos)

Recuperado

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1680/1/Yabar_

Anexos

Anexo A. Instrumentos

Cuestionario de la Variable 1**Gestión administrativa y compromiso docente del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017**

Señor docente sírvase a responder el siguiente cuestionario en forma anónima

Marcando su respuesta, con una (X) que crea conveniente.

Nunca = 1, Casi Nunca = 2, A veces = 3, Casi Siempre = 4, Siempre = 5

| N° | ÍTEMS | | | | | |
|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| PROCESO DE PLANIFICACIÓN | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ¿La labor de planificación se realiza con la participación de todo el personal docente? | | | | | |
| 2 | ¿La planificación que desarrolla la institución es estratégica? | | | | | |
| 3 | ¿Lo planificado favorece a la institución? | | | | | |
| 4 | ¿La institución cuenta con proyectos de innovación pedagógica? | | | | | |
| 5 | ¿La institución cuenta con instrumentos de Gestión Administrativas? | | | | | |
| 6 | ¿La institución tiene claro las metas trazadas? | | | | | |
| PROCESO DE ORGANIZACIÓN | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | ¿La institución gestiona procesos de actualización para todos los docentes? | | | | | |
| 8 | ¿La institución capacita a su personal periódicamente? | | | | | |
| 9 | ¿La institución delega las actividades según los niveles jerárquicos? | | | | | |
| 10 | ¿La institución los motiva a participar de forma activa en el desarrollo de las actividades? | | | | | |
| 11 | ¿La institución les comunica las normas o políticas y o procedimientos que deben ejecutar? | | | | | |
| 12 | ¿La institución diseña los cargos y tareas específicas que deben desarrollar? | | | | | |
| PROCESO DE DIRECCIÓN | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | ¿La institución promueve y motiva el trabajo en equipo? | | | | | |
| 14 | ¿La institución es flexible y acepta sugerencias? | | | | | |
| 15 | ¿La institución realiza acciones que se encamina al logro de los objetivos de la institución? | | | | | |
| 16 | ¿La institución valora y premia el cumplimiento de los objetivos? | | | | | |
| 17 | ¿La institución diseña programas para mejorar el desempeño? | | | | | |
| 18 | ¿La institución motiva y promueve en un ambiente de bienestar entre los docentes? | | | | | |
| PROCESO DE CONTROL | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | ¿La institución monitorea el desempeño de los docentes? | | | | | |
| 20 | ¿La institución toma acciones correctivas ante problemas? | | | | | |
| 21 | ¿La institución controla los procesos o actividades programadas? | | | | | |
| 22 | ¿La institución controla el uso de los recursos que brinda a los docentes? | | | | | |
| 23 | ¿La institución controla en cumplimiento de las funciones de los docentes? | | | | | |
| 24 | ¿La institución muestra interés por el logro de las metas de los docentes? | | | | | |
| 25 | ¿La institución plantea ideas con el grupo docente? | | | | | |

Fuente: Elaboración propia

Cuestionario de la Variable 2

Gestión administrativa y compromiso docente del centro de idiomas de la Universidad César Vallejo sede Los Olivos, 2017

Señor docente sírvase a responder el siguiente cuestionario en forma anónima


Marcando su respuesta, con una (X) que crea conveniente.

Nunca = 1, Casi Nunca = 2, A veces = 3 Casi Siempre = 4, Siempre = 5

| N° | ÍTEMS | ÍNDICE | | | | |
|---------------------------------------|---|--------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN | | | | | | |
| 1 | ¿Los docentes se vinculan directamente al buen desarrollo de la institución? | | | | | |
| 2 | ¿Los docentes permanecen en la institución al culminar sus clases para preparar sus sesiones? | | | | | |
| 3 | ¿Los docentes se quedan luego de la clase para resolver las dudas de sus alumnos? | | | | | |
| 4 | ¿Los docentes cumplen con las normas disciplinarias de la institución? | | | | | |
| 5 | ¿Los docentes reciben sanciones ante una falta normativa? | | | | | |
| 6 | ¿Los docentes cumplen con las tareas establecidas por la institución? | | | | | |
| 7 | ¿Los docentes transmiten confianza a los alumnos para resolver sus dudas? | | | | | |
| 8 | ¿Los docentes ayudan y motivan emocionalmente a sus alumnos? | | | | | |
| 9 | ¿Los docentes realizan prácticas para mejorar el conocimiento en los alumnos? | | | | | |
| COMPROMISO DE LA PROFESIÓN | | | | | | |
| 10 | ¿Los docentes preparan sus sesiones de clase? | | | | | |
| 11 | ¿Los docentes aplican estrategias durante sus clases? | | | | | |
| 12 | ¿Los docentes logran el objetivo planteado sobre cada tema desarrollado? | | | | | |
| 13 | ¿Los docentes muestran un buen desempeño en el desarrollo de sus clases? | | | | | |
| 14 | ¿Los docentes muestran disposición para proporcionar una enseñanza eficaz? | | | | | |
| 15 | ¿Los docentes cumplen con todas las labores que se presentan en la institución? | | | | | |
| 16 | ¿En qué medida los docentes muestran el grado de responsabilidad en la formación integral de los alumnos? | | | | | |
| 17 | ¿Los docentes explican con claridad las asignaturas correspondientes? | | | | | |
| 18 | ¿Los docentes usan técnicas de enseñanzas innovadoras? | | | | | |
| 19 | ¿Los docentes utilizan recursos creativos para lograr un buen aprendizaje en los alumnos? | | | | | |
| COMPROMISO CON EL APRENDIZAJE | | | | | | |
| 20 | ¿Los docentes comunican a los alumnos los objetivos a lograr en cada clase? | | | | | |
| 21 | ¿Los docentes clarifican dudas a los alumnos? | | | | | |
| 22 | ¿Los docentes cumplen con el propósito de aprendizaje? | | | | | |
| 23 | ¿Los docentes están capacitados para brindar una buena enseñanza? | | | | | |
| 24 | ¿Los docentes cumplen los objetivos programados en el sílabo? | | | | | |
| 25 | ¿Los docentes aplican procesos metodológicos en su enseñanza? | | | | | |

Fuente: Elaboración propia

Anexo B. Validez de los instrumentos



 ESCUELA DE POSTGRADO

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

| N° | DIMENSIONES / Items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---------------------------------|---|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|-------------|
| | | SI | No | SI | No | SI | No | |
| PROCESO DE PLANIFICACIÓN | | | | | | | | |
| 1 | ¿La labor de planificación se realiza con la participación de todo el personal docente? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 2 | ¿La planificación que desarrolla la institución es estratégica? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 3 | ¿Lo planificado favorece a la institución? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 4 | ¿La institución cuenta con proyectos de innovación pedagógica? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 5 | ¿La institución cuenta con instrumentos de Gestión Administrativas? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 6 | ¿La institución tiene claro las metas trazadas? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| PROCESO DE ORGANIZACIÓN | | | | | | | | |
| 7 | ¿La institución gestiona procesos de actualización para todos los docentes? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 8 | ¿La institución capacita a su personal periódicamente? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 9 | ¿La institución delega las actividades según los niveles jerárquicos? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 10 | ¿La institución los motiva a participar de forma activa en el desarrollo de las actividades? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 11 | ¿La institución les comunica las normas o políticas y o procedimientos que deben ejecutar? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 12 | ¿La institución diseña los cargos y tareas específicas que deben desarrollar? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| PROCESO DE DIRECCIÓN | | | | | | | | |
| 13 | ¿La institución promueve y motiva el trabajo en equipo? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 14 | ¿La institución es flexible y acepta sugerencias? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 15 | ¿La institución realiza acciones que se encamina al logro de los objetivos de la institución? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 16 | ¿La institución valora y premia el cumplimiento de los objetivos? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 17 | ¿La institución diseña programas para mejorar el desempeño? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 18 | ¿La institución motiva y promueve un ambiente de bienestar entre los docentes? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| PROCESO DE CONTROL | | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--|--|
| 19 | ¿La institución monitorea el desempeño de los docentes? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 20 | ¿La institución toma acciones correctivas ante problemas? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 21 | ¿La institución controla los procesos o actividades programadas? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 22 | ¿La institución controla el uso de los recursos que brinda a los docentes? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 23 | ¿La institución controla en cumplimiento de las funciones de los docentes? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 24 | ¿La institución muestra interés por el logro de las metas de los docentes? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 25 | ¿La institución plantea ideas con el grupo docente? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Aplica criterios de validez'

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg: Mercedes Tizarbe Susana
 DN: 07059554
 Especialidad del validador: Metodología, Mg a Gerencia Educativa
Dira en Educacion
 de mayo del 2017

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

.....

 Firma del Experto Informante.

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

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---------------------------------------|---|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|-------------|
| | | SI | No | SI | No | SI | No | |
| COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN | | | | | | | | |
| 1 | ¿Los docentes se vinculan directamente al buen desarrollo de la institución? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 2 | ¿Los docentes permanecen en la institución al culminar sus clases para preparar sus sesiones? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 3 | ¿Los docentes se quedan luego de la clase para resolver las dudas de sus alumnos? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 4 | ¿Los docentes cumplen con las normas disciplinarias de la institución? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 5 | ¿Los docentes reciben sanciones ante una falta normativa? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 6 | ¿Los docentes cumplen con las tareas establecidas por la institución? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 7 | ¿Los docentes transmiten confianza a los alumnos para resolver sus dudas? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 8 | ¿Los docentes ayudan y motivan emocionalmente a sus alumnos? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 9 | ¿Los docentes realizan prácticas para mejorar el conocimiento en los alumnos? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| COMPROMISO DE LA PROFESIÓN | | | | | | | | |
| 10 | ¿Los docentes preparan sus sesiones de clase? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 11 | ¿Los docentes aplican estrategias durante sus clases? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 12 | ¿Los docentes logran el objetivo planteado sobre cada tema desarrollado? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 13 | ¿Los docentes muestran un buen desempeño en el desarrollo de sus clases? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 14 | ¿Los docentes muestran disposición para proporcionar una enseñanza eficaz? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 15 | ¿Los docentes cumplen con todas las labores que se presentan en la institución? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 16 | ¿Los docentes muestran responsabilidad en la formación integral de los alumnos? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 17 | ¿Los docentes explican con claridad las asignaturas correspondientes? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 18 | ¿Los docentes usan técnicas de enseñanzas innovadoras? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 19 | ¿Los docentes utilizan recursos creativos para lograr un buen aprendizaje en los alumnos? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| COMPROMISO CON EL APRENDIZAJE | | | | | | | | |
| | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |

| | | | | | | | | | |
|----|---|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 20 | ¿Los docentes comunican a los alumnos los objetivos a lograr en cada clase? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21 | ¿Los docentes clarifican dudas a los alumnos? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22 | ¿Los docentes cumplen con el propósito de aprendizaje? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23 | ¿Los docentes están capacitados para brindar una buena enseñanza? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24 | ¿Los docentes cumplen los objetivos programados en el sílabo? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25 | ¿Los docentes aplican procesos metodológicos en su enseñanza? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplica criterios de validez

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg: Méndez Lizabe Siria Susana

DN: 07059554

Especialidad del validador: Metodología, Mag. Ciencia Educativa
Dra en Educación

..... de mayo del 2017

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.

.....

 Firma del Experto Informante.

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

| Nº | DIMENSIONES / Items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias | |
|---------------------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|--|
| | | SI | No | SI | No | SI | No | | |
| PROCESO DE PLANIFICACIÓN | | | | | | | | | |
| 1 | ¿La labor de planificación se realiza con la participación de todo el personal docente? | / | | / | | / | | | |
| 2 | ¿La planificación que desarrolla la institución es estratégica? | / | | / | | / | | | |
| 3 | ¿Lo planificado favorece a la institución? | / | | / | | / | | | |
| 4 | ¿La institución cuenta con proyectos de innovación pedagógica? | / | | / | | / | | | |
| 5 | ¿La institución cuenta con instrumentos de Gestión Administrativas? | / | | / | | / | | | |
| 6 | ¿La institución tiene claro las metas trazadas? | / | | / | | / | | | |
| PROCESO DE ORGANIZACIÓN | | | | | | | | | |
| 7 | ¿La institución gestiona procesos de actualización para todos los docentes? | / | | / | | / | | | |
| 8 | ¿La institución capacita a su personal periódicamente? | / | | / | | / | | | |
| 9 | ¿La institución delega las actividades según los niveles jerárquicos? | / | | / | | / | | | |
| 10 | ¿La institución los motiva a participar de forma activa en el desarrollo de las actividades? | / | | / | | / | | | |
| 11 | ¿La institución las comunica las normas o políticas y o procedimientos que deben ejecutarse? | / | | / | | / | | | |
| 12 | ¿La institución diseña los cargos y tareas específicas que deben desarrollarse? | / | | / | | / | | | |
| PROCESO DE DIRECCIÓN | | | | | | | | | |
| 13 | ¿La institución promueve y motiva el trabajo en equipo? | / | | / | | / | | | |
| 14 | ¿La institución es flexible y acepta sugerencias? | / | | / | | / | | | |
| 15 | ¿La institución realiza acciones que se encamina al logro de los objetivos de la institución? | / | | / | | / | | | |
| 16 | ¿La institución valora y premia el cumplimiento de los objetivos? | / | | / | | / | | | |
| 17 | ¿La institución diseña programas para mejorar el desempeño? | / | | / | | / | | | |
| 18 | ¿La institución motiva y promueve un ambiente de bienestar entre los docentes? | / | | / | | / | | | |
| PROCESO DE CONTROL | | | | | | | | | |
| | | SI | No | SI | No | SI | No | | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|---|
| 19 | ¿La institución monitorea el desempeño de los docentes? | / | / | / | / | / | / |
| 20 | ¿La institución toma acciones correctivas ante problemas? | / | / | / | / | / | / |
| 21 | ¿La institución controla los procesos o actividades programadas? | / | / | / | / | / | / |
| 22 | ¿La institución controla el uso de los recursos que brinda a los docentes? | / | / | / | / | / | / |
| 23 | ¿La institución controla en cumplimiento de las funciones de los docentes? | / | / | / | / | / | / |
| 24 | ¿La institución muestra interés por el logro de las metas de los docentes? | / | / | / | / | / | / |
| 25 | ¿La institución plantea ideas con el grupo docente? | / | / | / | / | / | / |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. GARCÍA Alberto Leimón

DN: 09469026 Especialidad del validador: Docente de Investigación

..18.. de mayo del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

.....


 Firma del Experto Informante.

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

| Nº | DIMENSIONES / Items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---------------------------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | SI | No | SI | No | SI | No | |
| COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN | | | | | | | | |
| 1 | ¿Los docentes se vinculan directamente al buen desarrollo de la institución? | / | | / | | / | | |
| 2 | ¿Los docentes permanecen en la institución al culminar sus clases para preparar sus sesiones? | / | | / | | / | | |
| 3 | ¿Los docentes se quedan luego de la clase para resolver las dudas de sus alumnos? | / | | / | | / | | |
| 4 | ¿Los docentes cumplen con las normas disciplinarias de la institución? | / | | / | | / | | |
| 5 | ¿Los docentes reciben sanciones ante una falta normativa? | / | | / | | / | | |
| 6 | ¿Los docentes cumplen con las tareas establecidas por la institución? | / | | / | | / | | |
| 7 | ¿Los docentes transmiten confianza a los alumnos para resolver sus dudas? | / | | / | | / | | |
| 8 | ¿Los docentes ayudan y motivan emocionalmente a sus alumnos? | / | | / | | / | | |
| 9 | ¿Los docentes realizan prácticas para mejorar el conocimiento en los alumnos? | / | | / | | / | | |
| COMPROMISO DE LA PROFESIÓN | | | | | | | | |
| 10 | ¿Los docentes preparan sus sesiones de clase? | / | | / | | / | | |
| 11 | ¿Los docentes aplican estrategias durante sus clases? | / | | / | | / | | |
| 12 | ¿Los docentes logran el objetivo planteado sobre cada tema desarrollado? | / | | / | | / | | |
| 13 | ¿Los docentes muestran un buen desempeño en el desarrollo de sus clases? | / | | / | | / | | |
| 14 | ¿Los docentes muestran disposición para proporcionar una enseñanza eficaz? | / | | / | | / | | |
| 15 | ¿Los docentes cumplen con todas las labores que se presentan en la institución? | / | | / | | / | | |
| 16 | ¿Los docentes muestran responsabilidad en la formación integral de los alumnos? | / | | / | | / | | |
| 17 | ¿Los docentes explican con claridad las asignaturas correspondientes? | / | | / | | / | | |
| 18 | ¿Los docentes usan técnicas de enseñanzas innovadoras? | / | | / | | / | | |
| 19 | ¿Los docentes utilizan recursos creativos para lograr un buen aprendizaje en los alumnos? | / | | / | | / | | |
| COMPROMISO CON EL APRENDIZAJE | | | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|--|
| 20 | ¿Los docentes comunican a los alumnos los objetivos a lograr en cada clase? | / | / | / | / | |
| 21 | ¿Los docentes clarifican dudas a los alumnos? | / | / | / | / | |
| 22 | ¿Los docentes cumplen con el propósito de aprendizaje? | / | / | / | / | |
| 23 | ¿Los docentes están capacitados para brindar una buena enseñanza? | / | / | / | / | |
| 24 | ¿Los docentes cumplen los objetivos programados en el sílabo? | / | / | / | / | |
| 25 | ¿Los docentes aplican procesos metodológicos en su enseñanza? | / | / | / | / | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: GATTO ABURTO ARMENIA

DN: 05469026 Especialidad del validador: Docente de Investigación

30 de mayo del 2017

.....


Firma del Experto Informante.

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.

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

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---------------------------------|---|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|-------------|
| | | SI | No | SI | No | SI | No | |
| PROCESO DE PLANIFICACIÓN | | | | | | | | |
| 1 | ¿La labor de planificación se realiza con la participación de todo el personal docente? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 2 | ¿La planificación que desarrolla la institución es estratégica? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 3 | ¿Lo planificado favorece a la institución? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 4 | ¿La institución cuenta con proyectos de innovación pedagógica? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 5 | ¿La institución cuenta con Instrumentos de Gestión Administrativas? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 6 | ¿La institución tiene claro las metas trazadas? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| PROCESO DE ORGANIZACIÓN | | | | | | | | |
| 7 | ¿La institución gestiona procesos de actualización para todos los docentes? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 8 | ¿La institución capacita a su personal periódicamente? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 9 | ¿La institución delega las actividades según los niveles jerárquicos? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 10 | ¿La institución los motiva a participar de forma activa en el desarrollo de las actividades? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 11 | ¿La institución les comunica las normas o políticas y o procedimientos que deben elecular? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 12 | ¿La institución diseña los cargos y tareas específicas que deben desarrollar? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| PROCESO DE DIRECCIÓN | | | | | | | | |
| 13 | ¿La institución promueve y motiva el trabajo en equipo? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 14 | ¿La institución es flexible y acepta sugerencias? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 15 | ¿La institución realiza acciones que se encamina al logro de los objetivos de la institución? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 16 | ¿La institución valora y premia el cumplimiento de los objetivos? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 17 | ¿La institución diseña programas para mejorar el desempeño? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 18 | ¿La institución motiva y promueve un ambiente de bienestar entre los docentes? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| PROCESO DE CONTROL | | | | | | | | |
| | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |

| | | | | | |
|----|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 19 | ¿La institución monitorea el desempeño de los docentes? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 20 | ¿La institución toma acciones correctivas ante problemas? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 21 | ¿La institución controla los procesos o actividades programadas? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 22 | ¿La institución controla el uso de los recursos que brinda a los docentes? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 23 | ¿La institución controla en cumplimiento de las funciones de los docentes? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 24 | ¿La institución muestra interés por el logro de las metas de los docentes? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 25 | ¿La institución plantea ideas con el grupo docente? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg: PÉREZ SAavedra, SEGUNDOS

DN: 25604351 Especialidad del validador: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

27 de mayo del 2017

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


Firma del Experto Informante.

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

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---------------------------------------|---|-------------------------------------|----|-------------------------------------|----|-------------------------------------|----|-------------|
| | | SI | No | SI | No | SI | No | |
| COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN | | | | | | | | |
| 1 | ¿Los docentes se vinculan directamente al buen desarrollo de la institución? | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 2 | ¿Los docentes permanecen en la institución al culminar sus clases para preparar sus sesiones? | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 3 | ¿Los docentes se quedan luego de la clase para resolver las dudas de sus alumnos? | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 4 | ¿Los docentes cumplen con las normas disciplinarias de la institución? | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 5 | ¿Los docentes reciben sanciones ante una falta normativa? | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 6 | ¿Los docentes cumplen con las tareas establecidas por la institución? | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 7 | ¿Los docentes transmiten confianza a los alumnos para resolver sus dudas? | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 8 | ¿Los docentes ayudan y motivan emocionalmente a sus alumnos? | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 9 | ¿Los docentes realizan prácticas para mejorar el conocimiento en los alumnos? | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| COMPROMISO DE LA PROFESIÓN | | | | | | | | |
| 10 | ¿Los docentes preparan sus sesiones de clase? | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 11 | ¿Los docentes aplican estrategias durante sus clases? | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 12 | ¿Los docentes logran el objetivo planteado sobre cada tema desarrollado? | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 13 | ¿Los docentes muestran un buen desempeño en el desarrollo de sus clases? | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 14 | ¿Los docentes muestran disposición para proporcionar una enseñanza eficaz? | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 15 | ¿Los docentes cumplen con todas las labores que se presentan en la institución? | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 16 | ¿Los docentes muestran responsabilidad en la formación integral de los alumnos? | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 17 | ¿Los docentes explican con claridad las asignaturas correspondientes? | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 18 | ¿Los docentes usan técnicas de enseñanzas innovadoras? | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 19 | ¿Los docentes utilizan recursos creativos para lograr un buen aprendizaje en los alumnos? | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| COMPROMISO CON EL APRENDIZAJE | | | | | | | | |
| | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |

| | | | | | | | | | |
|----|---|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 20 | ¿Los docentes comunican a los alumnos los objetivos a lograr en cada clase? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21 | ¿Los docentes clarifican dudas a los alumnos? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22 | ¿Los docentes cumplen con el propósito de aprendizaje? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23 | ¿Los docentes están capacitados para brindar una buena enseñanza? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24 | ¿Los docentes cumplen los objetivos programados en el sílabo? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25 | ¿Los docentes aplican procesos metodológicos en su enseñanza? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg: DÉJIZ SAUENIZA SEGUNDO

DN: 25651057 Especialidad del validador: ESTADÍSTICA DE LA EDUCACIÓN

23 de mayo del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del Experto Informante.

P. S. S. S.

Anexo C. Matriz de consistencia

Gestión administrativa y compromiso docente del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICION | NIVELES Y RANGOS |
|---|---|---|--------------------------|---------------------------------------|--|--|
| GENERAL ¿Cuál es la relación entre La Gestión Administrativa y el Compromiso Docente del centro de idiomas Cesar Vallejo sede Los Olivos, 2017? | GENERAL Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y Compromiso Docente del centro de idiomas Cesar Vallejo sede Los Olivos, 2017. | GENERAL La Gestión Administrativa tiene relación significativa con el Compromiso Docente del centro de idiomas Cesar Vallejo sede Los Olivos, 2017. | Proceso de Planificación | Planear actividades | Siempre =1 Casi Siempre =2 A veces =3 Casi Nunca =4 Nunca =5 | 1. Bajo 25 - 58 2. Medio 59 - 92 3. Alto 93 - 125 |
| | | | | Instrumentos de gestión | | |
| | | | | Metas establecidas | | |
| | | | Proceso de Organización | Actualización docente | | |
| | | | | Estructura de organización | | |
| | | | | Motivación por participar activamente | | |
| | | | | Comunicación clara y sencilla | | |
| Proceso de Dirección | Diseño de tareas específicas | | | | | |
| | Liderazgo administrativo | | | | | |
| Proceso de Dirección | Cumplimiento de Objetivos | | | | | |
| | | | | | | |
| ESPECIFICOS ¿Cuál es la relación entre La Gestión Administrativa y el Compromiso organizacional del centro | ESPECIFICOS Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y Compromiso organizacional del centro de idiomas | ESPECIFICOS La Gestión Administrativa tiene relación significativa con el Compromiso organizacional del centro de idiomas | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|--------------------------------|--------------------------------|--|---|
| de idiomas Cesar Vallejo sede Los Olivos, 2017? | Cesar Vallejo sede Los Olivos, 2017. | Cesar Vallejo sede Los Olivos, 2017. | | Estrategias propuestas | | |
| | | | | Ambiente armonioso | | |
| | | | Proceso de Control | Evaluación de desempeño | | |
| | | | | Acciones correctivas | | |
| | | | | Monitoreo constante | | |
| | | | | Evaluación de logros | | |
| | | | | Toma de decisiones | | |
| ¿Cuál es la relación entre La Gestión Administrativa y el Compromiso profesional del centro de idiomas Cesar Vallejo sede Los Olivos, 2017? | Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y Compromiso profesional del centro de idiomas Cesar Vallejo sede Los Olivos, 2017. | La Gestión Administrativa tiene relación significativa con el Compromiso profesional del centro de idiomas Cesar Vallejo sede Los Olivos, 2017. | Compromiso con la organización | Vinculación con la institución | Siempre =1 Casi Siempre =2 A veces =3 Casi Nunca =4 Nunca =5 | 1. Aceptable 25 - 58 2. Medianamente aceptable 59 - 92 3. Muy aceptable 93 - 125 |
| | | | | Continuidad | | |
| | | | | Cumplimiento de normas | | |
| | | | | ética profesional | | |
| | | | | Afectividad con los alumnos | | |
| | | | | Prácticas interactivas | | |
| | | | Compromiso de la profesión | Compromiso con sus labores | | |

| | | | | | |
|---|--|--|-------------------------------|--------------------------------------|--|
| | | | | Desempeño docente | |
| ¿Cuál es la relación entre La Gestión Administrativa y el Compromiso con el Aprendizaje del centro de idiomas Cesar vallejo sede los olivos, 2017 | Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y Compromiso con el aprendizaje del centro de idiomas Cesar Vallejo sede Los Olivos, 2017. | La Gestión Administrativa tiene relación significativa con el Compromiso con el Aprendizaje del centro de idiomas Cesar Vallejo sede Los Olivos, 2017. | | Responsabilidad con sus obligaciones | |
| | | | | Calidad en la enseñanza | |
| | | | | Creatividad en la enseñanza | |
| | | | | Clarificar expectativas | |
| | | | Compromiso con el aprendizaje | clarificar los propósitos de clase | |
| | | | | explicar los objetivos | |
| | | | | Mejorar la enseñanza | |
| | | | | | |

| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | ESTADÍSTICA QUE UTILIZAR |
|---|---|--|--|
| <p>MÉTODO: Hipotético - Deductivo</p> <p>TIPO: Básico</p> <p>NIVEL: Descriptivo – Correlacional.</p> <p>DISEÑO: no experimental de corte transversal.</p> | <p>POBLACIÓN: 112 docentes</p> <p>TIPO DE MUESTRA: No-Probabilística - intencional</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 87 docentes</p> | <p>VARIABLE 1: Gestión Administrativa</p> <p>TÉCNICAS: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario</p> <p>AUTOR: Br. José Edgard Barrera Garro.</p> <p>ÁMBITO DE APLICACIÓN: CID Cesar Vallejo.</p> <p>FORMA DE ADMINISTRACIÓN: Individual</p> <p>DESCRIPCIÓN: El instrumento mide cuatro dimensiones: D1: Proceso de planeación (seis ítems); D2: Proceso de organización (seis ítems); D3: proceso de dirección (seis ítems); D4: Proceso de control (ocho ítems)</p> <hr/> <p>VARIABLE 2: Compromiso Docente.</p> <p>TÉCNICAS: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario</p> <p>AUTOR: Br. José Edgard Barrera Garro.</p> <p>ÁMBITO DE APLICACIÓN: CID Cesar Vallejo.</p> <p>FORMA DE ADMINISTRACIÓN: Individual</p> <p>DESCRIPCIÓN: El instrumento mide cuatro dimensiones: D1: Compromiso con la organización (nueve ítems); D2: Compromiso con la profesión (diez ítems); D3: Compromiso con el aprendizaje (seis ítems)</p> | <p>FIABILIDAD: Para establecer la confiabilidad del instrumento, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad alfa de Cronbach, con una muestra de prueba piloto de 20 docentes. Luego se procesó los datos haciendo uso del Programa Estadístico SPSS</p> <p>DESCRIPTIVA: Organización de datos, representación de datos y medidas de resumen.</p> <p>INFERENCIAL: Para resumir los datos, construir diagramas estadísticos, estimar medidas de descripción y contrastar las hipótesis postuladas se utilizará el programa estadístico SPSS versión 23 y el Microsoft Excel.</p> |

Anexo D. Base de datos

| Docente | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 |
|---------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 6 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 7 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 12 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 13 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 16 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 19 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 20 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 21 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 23 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 24 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 25 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 30 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 32 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 33 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 34 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 35 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 36 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 38 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 39 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 40 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 41 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 |
| 42 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 43 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 44 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 45 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 46 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 47 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 48 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 49 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 50 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 52 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 54 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 55 | 1 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 56 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 57 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 59 | 1 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 60 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 61 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 62 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 63 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| 64 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 65 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 66 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 67 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 68 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 69 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 70 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| 71 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 72 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 |
| 73 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 74 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 75 | 1 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 76 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 77 | 2 | 1 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 78 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 79 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 |
| 80 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 81 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 82 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 83 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 84 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 85 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 87 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

| P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 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 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 |
| 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 1 | 3 | 5 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 5 | 4 |
| 3 | 5 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 5 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 1 | 2 | 4 | 2 |
| 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

| P31 | P32 | P33 | P34 | P35 | P36 | P37 | P38 | P39 | P40 | P41 | P42 | P43 | P44 | P45 | P46 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 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 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 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 | 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 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 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 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 |
| 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 |
| 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

| P47 | P48 | P49 | P50 | V1 | D1V1 | D2V1 | D3V1 | D4V1 | V2 | D1V2 | D2V2 | D3V2 |
|-----|-----|-----|-----|----|------|------|------|------|-----|------|------|------|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 98 | 25 | 21 | 24 | 28 | 98 | 35 | 40 | 23 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 95 | 21 | 22 | 24 | 28 | 100 | 36 | 40 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 88 | 23 | 20 | 20 | 25 | 89 | 36 | 35 | 18 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 72 | 15 | 17 | 19 | 21 | 78 | 27 | 30 | 21 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 89 | 20 | 18 | 23 | 28 | 88 | 30 | 37 | 21 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 82 | 21 | 19 | 20 | 22 | 86 | 28 | 36 | 22 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 73 | 22 | 17 | 12 | 22 | 84 | 28 | 36 | 20 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 89 | 26 | 22 | 20 | 21 | 85 | 27 | 38 | 20 |
| 4 | 3 | 5 | 3 | 92 | 24 | 20 | 21 | 27 | 91 | 29 | 39 | 23 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 97 | 24 | 23 | 23 | 27 | 84 | 32 | 32 | 20 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 42 | 12 | 9 | 9 | 12 | 86 | 28 | 38 | 20 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 76 | 17 | 19 | 17 | 23 | 78 | 28 | 31 | 19 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 88 | 21 | 18 | 23 | 26 | 87 | 27 | 38 | 22 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 88 | 22 | 21 | 22 | 23 | 78 | 28 | 32 | 18 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 63 | 17 | 16 | 10 | 20 | 96 | 32 | 40 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 92 | 23 | 22 | 19 | 28 | 100 | 36 | 40 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 88 | 20 | 21 | 20 | 27 | 97 | 33 | 40 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 99 | 24 | 23 | 24 | 28 | 100 | 36 | 40 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 78 | 15 | 20 | 19 | 24 | 92 | 30 | 38 | 24 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|-----|----|----|----|----|-----|----|----|----|
| 4 | 3 | 5 | 4 | 93 | 24 | 19 | 23 | 27 | 89 | 30 | 37 | 22 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 57 | 9 | 20 | 12 | 16 | 95 | 31 | 40 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 81 | 21 | 21 | 19 | 20 | 98 | 35 | 40 | 23 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 81 | 19 | 21 | 17 | 24 | 85 | 29 | 35 | 21 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 45 | 12 | 12 | 6 | 15 | 54 | 19 | 21 | 14 |
| 3 | 5 | 3 | 3 | 96 | 23 | 19 | 24 | 30 | 85 | 32 | 32 | 21 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 90 | 26 | 21 | 18 | 25 | 76 | 26 | 31 | 19 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 57 | 16 | 16 | 10 | 15 | 74 | 24 | 32 | 18 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 88 | 27 | 20 | 18 | 23 | 75 | 27 | 30 | 18 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 96 | 25 | 18 | 30 | 23 | 75 | 27 | 30 | 18 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 90 | 21 | 21 | 21 | 27 | 88 | 33 | 34 | 21 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 89 | 30 | 20 | 18 | 21 | 79 | 29 | 32 | 18 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 77 | 11 | 23 | 19 | 24 | 85 | 32 | 35 | 18 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 72 | 15 | 19 | 17 | 21 | 63 | 20 | 26 | 17 |
| 4 | 3 | 5 | 3 | 85 | 25 | 18 | 19 | 23 | 86 | 31 | 33 | 22 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 73 | 14 | 17 | 17 | 25 | 46 | 17 | 18 | 11 |
| 3 | 3 | 5 | 5 | 89 | 23 | 21 | 24 | 21 | 83 | 27 | 34 | 22 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 99 | 23 | 24 | 24 | 28 | 100 | 36 | 40 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 83 | 25 | 19 | 18 | 21 | 84 | 30 | 34 | 20 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 96 | 24 | 25 | 18 | 29 | 89 | 41 | 30 | 18 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 88 | 18 | 22 | 21 | 27 | 84 | 31 | 35 | 18 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 55 | 13 | 10 | 14 | 18 | 61 | 21 | 25 | 15 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 97 | 23 | 18 | 25 | 31 | 91 | 42 | 31 | 18 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 105 | 25 | 24 | 23 | 33 | 88 | 40 | 30 | 18 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 91 | 20 | 24 | 21 | 26 | 91 | 36 | 36 | 19 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 90 | 23 | 20 | 19 | 28 | 96 | 37 | 38 | 21 |
| 3 | 3 | 3 | 5 | 103 | 24 | 20 | 26 | 33 | 96 | 38 | 38 | 20 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 96 | 21 | 20 | 24 | 31 | 69 | 24 | 27 | 18 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 99 | 23 | 21 | 25 | 30 | 112 | 38 | 48 | 26 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 62 | 13 | 18 | 14 | 17 | 83 | 27 | 34 | 22 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 73 | 16 | 21 | 15 | 21 | 84 | 29 | 36 | 19 |
| 3 | 3 | 5 | 5 | 91 | 23 | 20 | 21 | 27 | 87 | 34 | 31 | 22 |
| 3 | 3 | 5 | 5 | 98 | 25 | 22 | 18 | 33 | 93 | 41 | 30 | 22 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 93 | 24 | 21 | 20 | 28 | 95 | 34 | 36 | 25 |
| 3 | 3 | 5 | 5 | 86 | 21 | 22 | 16 | 27 | 90 | 32 | 36 | 22 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 73 | 19 | 20 | 18 | 16 | 80 | 26 | 31 | 23 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 94 | 26 | 18 | 21 | 29 | 93 | 33 | 35 | 25 |
| 3 | 3 | 5 | 5 | 88 | 21 | 23 | 19 | 25 | 88 | 32 | 34 | 22 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 98 | 25 | 22 | 23 | 28 | 97 | 34 | 39 | 24 |
| 3 | 3 | 4 | 5 | 59 | 16 | 12 | 15 | 16 | 85 | 27 | 35 | 23 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 4 | 3 | 2 | 3 | 61 | 23 | 10 | 16 | 12 | 86 | 28 | 40 | 18 |
| 4 | 3 | 5 | 3 | 66 | 17 | 17 | 18 | 14 | 77 | 24 | 32 | 21 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 65 | 16 | 16 | 17 | 16 | 82 | 27 | 36 | 19 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 62 | 18 | 14 | 16 | 14 | 80 | 27 | 29 | 24 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 72 | 24 | 11 | 18 | 19 | 80 | 28 | 31 | 21 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 67 | 23 | 12 | 17 | 15 | 84 | 28 | 37 | 19 |
| 3 | 3 | 5 | 3 | 63 | 22 | 11 | 16 | 14 | 73 | 24 | 29 | 20 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 60 | 15 | 10 | 17 | 18 | 86 | 31 | 35 | 20 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 65 | 17 | 13 | 17 | 18 | 83 | 29 | 35 | 19 |
| 3 | 3 | 2 | 4 | 71 | 20 | 15 | 18 | 18 | 73 | 25 | 28 | 20 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 64 | 19 | 16 | 15 | 14 | 80 | 26 | 34 | 20 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 67 | 20 | 11 | 17 | 19 | 78 | 25 | 34 | 19 |
| 3 | 4 | 2 | 4 | 62 | 21 | 12 | 15 | 14 | 75 | 23 | 33 | 19 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 64 | 18 | 13 | 18 | 15 | 71 | 23 | 28 | 20 |
| 3 | 3 | 2 | 4 | 65 | 19 | 12 | 18 | 16 | 68 | 20 | 30 | 18 |
| 3 | 3 | 3 | 5 | 67 | 22 | 14 | 17 | 14 | 74 | 26 | 29 | 19 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 67 | 20 | 14 | 13 | 20 | 81 | 27 | 33 | 21 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 59 | 17 | 14 | 16 | 12 | 72 | 21 | 29 | 22 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 70 | 22 | 14 | 18 | 16 | 78 | 23 | 34 | 21 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 71 | 21 | 16 | 18 | 16 | 77 | 26 | 31 | 20 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 72 | 19 | 18 | 19 | 16 | 79 | 27 | 31 | 21 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 80 | 23 | 18 | 18 | 21 | 79 | 28 | 30 | 21 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 65 | 18 | 15 | 17 | 15 | 79 | 27 | 30 | 22 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 73 | 20 | 17 | 19 | 17 | 81 | 30 | 30 | 21 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 80 | 21 | 18 | 19 | 22 | 79 | 28 | 31 | 20 |
| 2 | 4 | 4 | 3 | 75 | 21 | 16 | 20 | 18 | 76 | 24 | 33 | 19 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 100 | 24 | 18 | 23 | 35 | 98 | 34 | 40 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 52 | 17 | 15 | 12 | 8 | 67 | 19 | 30 | 18 |

Anexo E. Análisis de confiabilidad.

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD – CRONBACH GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 20 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| | |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,878 | 25 |

Se observa en la tabla que el Alpha de Cronbach obtenido es de 0.878, lo cual indica que existe un 87.8% de confiabilidad aplicado al instrumento. Esta confiabilidad está basada en las 20 preguntas formuladas a los docentes a evaluar.

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----------|--|--|--|--|
| VAR00001 | 86,9500 | 114,050 | ,339 | ,876 |
| VAR00002 | 87,0500 | 111,524 | ,513 | ,872 |
| VAR00003 | 87,4000 | 114,253 | ,538 | ,873 |
| VAR00004 | 87,3500 | 114,450 | ,328 | ,877 |
| VAR00005 | 87,7000 | 113,484 | ,400 | ,875 |
| VAR00006 | 86,9500 | 114,050 | ,339 | ,876 |
| VAR00007 | 86,8500 | 115,292 | ,347 | ,876 |
| VAR00008 | 87,4000 | 115,832 | ,271 | ,878 |
| VAR00009 | 87,4000 | 114,253 | ,538 | ,873 |
| VAR00010 | 87,6500 | 116,555 | ,181 | ,881 |
| VAR00011 | 87,5500 | 120,261 | ,011 | ,884 |
| VAR00012 | 87,0500 | 111,524 | ,513 | ,872 |
| VAR00013 | 87,4500 | 114,050 | ,371 | ,875 |
| VAR00014 | 88,0000 | 112,316 | ,338 | ,877 |
| VAR00015 | 87,7500 | 119,461 | ,084 | ,881 |
| VAR00016 | 87,3500 | 106,976 | ,708 | ,866 |
| VAR00017 | 88,1500 | 110,239 | ,543 | ,871 |
| VAR00018 | 87,9000 | 111,463 | ,409 | ,875 |
| VAR00019 | 87,5000 | 108,474 | ,602 | ,869 |
| VAR00020 | 87,8500 | 111,713 | ,530 | ,871 |
| VAR00021 | 87,3500 | 107,082 | ,656 | ,867 |
| VAR00022 | 87,6000 | 107,621 | ,513 | ,872 |
| VAR00023 | 87,6000 | 108,147 | ,615 | ,868 |
| VAR00024 | 87,1000 | 105,568 | ,781 | ,864 |
| VAR00025 | 87,5000 | 106,789 | ,650 | ,867 |

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD – CRONBACH COMPROMISO DOCENTE

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 20 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,861 | 25 |

Se observa en la tabla que el Alphade Cronbach obtenido es de 0.861, los cual indica que existe un 86.1 % de confiabilidad aplicado al instrumento. Esta confiabilidad está basada en las 20 preguntas formuladas a los docentes a evaluar.

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----------|--|--|--|--|
| VAR00026 | 86,7000 | 108,432 | ,053 | ,866 |
| VAR00027 | 87,1000 | 101,147 | ,366 | ,857 |
| VAR00028 | 87,4500 | 100,682 | ,412 | ,856 |
| VAR00029 | 86,7000 | 101,800 | ,315 | ,859 |
| VAR00030 | 86,6000 | 102,884 | ,326 | ,858 |
| VAR00031 | 87,1500 | 103,187 | ,264 | ,860 |
| VAR00032 | 87,1500 | 101,713 | ,529 | ,854 |
| VAR00033 | 87,4000 | 103,621 | ,188 | ,864 |
| VAR00034 | 87,3000 | 106,537 | ,054 | ,866 |
| VAR00035 | 86,8000 | 100,168 | ,441 | ,855 |
| VAR00036 | 87,2000 | 100,589 | ,422 | ,856 |
| VAR00037 | 87,7500 | 100,197 | ,317 | ,860 |
| VAR00038 | 87,5000 | 107,421 | ,019 | ,866 |
| VAR00039 | 87,1000 | 94,726 | ,710 | ,846 |
| VAR00040 | 87,9000 | 97,884 | ,539 | ,852 |
| VAR00041 | 87,6500 | 99,713 | ,369 | ,858 |
| VAR00042 | 87,2500 | 96,092 | ,605 | ,849 |
| VAR00043 | 87,6000 | 99,305 | ,524 | ,853 |
| VAR00044 | 87,1000 | 94,305 | ,687 | ,846 |
| VAR00045 | 87,3500 | 95,397 | ,510 | ,853 |
| VAR00046 | 87,3500 | 96,345 | ,587 | ,850 |
| VAR00047 | 86,8500 | 93,503 | ,777 | ,844 |
| VAR00048 | 87,2500 | 94,618 | ,647 | ,847 |
| VAR00049 | 86,9000 | 105,568 | ,177 | ,862 |
| VAR00050 | 87,3000 | 100,011 | ,414 | ,856 |

Anexo F. Tabla de interpretación RHO de Spearman

| Valor de Rho | Significado |
|---------------|--|
| -1 | Correlación negativa grande y perfecta |
| -0.9 a -0.99 | Correlación negativa muy alta |
| -0.7 a -0.89 | Correlación negativa alta |
| -0.4 a -0.69 | Correlación negativa moderada |
| -0.2 a -0.39 | Correlación negativa baja |
| -0.01 a -0.19 | Correlación negativa muy baja |
| 0 | Correlación nula |
| 0.01 a 0.19 | Correlación positiva muy baja |
| 0.2 a 0.39 | Correlación positiva baja |
| 0.4 a 0.69 | Correlación positiva moderada |
| 0.7 a 0.89 | Correlación positiva alta |
| 0.9 a 0.99 | Correlación positiva muy alta |
| 1 | Correlación positiva grande y perfecta |