



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POST GRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión administrativa y compromiso docente desde la
perspectiva de docente de una institución superior
pedagógico, Ayacucho 2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Ayala Torres, Carlos (ORCID: 0000-0003-0655-1682)

ASESOR:

Dr. Ochoa Carbajo, Jesús Alberto (ORCID: 0000-0003-3329-8184)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi familia, quienes han sido siempre apoyo en mi formación académica, a los docentes y compañeros de maestría por la incansable paciencia.

AGRADECIMIENTO

Mi sincero agradecimiento a la Universidad César Vallejo, por acogerme en sus aulas en el transcurso de mi formación profesional y a sus docentes por impartir sus sabias experiencias.

Al personal directivo y docente del I.E.S.P.Público “Nuestra Señora de Lourdes”-Ayacucho, por haberme brindado las facilidades durante el recojo de la información para el presente trabajo.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de gráficos y figuras	v
Resumen	vi
Abstrac	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	24
3.2. Variables y operacionalización	25
3.3. Población, muestra y muestreo	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5. Procedimientos	30
3.6. Métodos de análisis de datos	30
3.7. Aspectos éticos	31
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIONES	44
VI. CONCLUSIONES	50
VII. RECOMEDACIONES	51
REFERENCIA	
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla N° 1. Distribución de la población del IESPP “Nuestra Señora de Lourdes” según las funciones que cumplen	29
Tabla N° 2. Validación de juicio de expertos	30
Tabla N° 3. Procesamiento de datos de gestión administrativa	31
Tabla N° 4. Resultado de confiabilidad de compromiso docente	32
Tabla N° 5. Resumen de procesamiento de datos compromiso docente	32
Tabla N° 6. Resultado de confiabilidad de compromiso docente	33
Tabla N° 7. Resultados de la variable Gestión Administrativa	35
Tabla N° 8. Resultados de la variable Compromiso docente	36
Tabla N° 9. Tabla cruzada entre la Gestión administrativa y Compromiso docente.	37
Tabla N° 10. Tabla cruzada entre la Gestión administrativa y Compromiso afectivo	38
Tabla N° 11. Tabla cruzada entre la Gestión administrativa y Compromiso continuidad.	39
Tabla N° 12. Tabla cruzada entre la Gestión administrativa y Compromiso de aprendizaje.	40
Tabla N° 13. Resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov	41
Tabla N° 14. Correlación de Rho de Sperman entre la gestión administrativa y el compromiso docente	42
Tabla N° 15. Correlación de Rho de Sperman entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo.	43
Tabla N° 16. Correlación de Rho de Sperman entre la gestión administrativa y el compromiso de continuidad.	44
Tabla N° 17. Correlación de Rho de Spearman entre la gestión administrativa y el compromiso de aprendizaje	45

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso docente desde la perspectiva de los docentes de una institución de educación superior pedagógico, Ayacucho 2022. El tipo de estudio fue básico, no experimental, transversal y correlacional con un enfoque cuantitativo. La población fue de 82 docentes, la técnica de elección fue la encuesta y el cuestionario como herramienta.

En el apartado correspondiente al análisis de datos, se utilizó el programa estadístico SPSS – versión 25, los resultados se determinaron mediante estadísticas descriptivas presentadas a nivel de tablas porcentuales, en tanto para determinar y demostrar las hipótesis se utilizó la prueba Rho de Spearman que corresponde a la estadística inferencial.

Como resultado se determinó que existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso docente, toda vez que se obtuvo el coeficiente $Rho = 0.822$ de la prueba Rho de Spearman, lo que determina una relación positiva y significativa alta, rechazándose la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

Palabras claves: Gestión administrativa, compromiso docente.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between administrative management and teacher commitment from the perspective of teachers of a higher education pedagogical institution, Ayacucho 2022. The type of study was basic, non-experimental, cross-sectional and correlational with an approach quantitative.

The population was 82 teachers, the technique of choice was the survey and the questionnaire as a tool. In the section corresponding to data analysis, the statistical program SPSS - version 25 was used, the results were determined through descriptive statistics presented at the level of percentage tables, while the corresponding Spearman's Rho test was used to determine and demonstrate the hypotheses. to inferential statistics.

As a result, it was determined that there is a direct and significant relationship between administrative management and teacher commitment, since the Rho coefficient = 0.822 of the Spearman's Rho test was obtained, which determines a high positive and significant relationship, rejecting the hypothesis null and accepting the alternative hypothesis.

Keywords: Administrative management, teaching commitment.

I. INTRODUCCION

Actualmente, vivimos en una era de constante cambio creada por los adelantos de la ciencia que mejoran la forma de vida de los individuos. Las instituciones de nivel superior no son ajenos a los cambios, ya que la ciencia y la tecnología en el sector educación ha desarrollado considerablemente y cambiado el modelo clásico del proceso de aprender y están instando a las instituciones educativas a adoptar las nuevas necesidades y cambios estructurales para mejorar la competitividad.

Sobre este aspecto Tarazona (2019), manifiesta que las instituciones de nivel superior, son aquellos que movilizan y promueven el conocimiento, y son fundamentales para formar profesionales con ciertas capacidades y características adecuadas. El contexto actual es altamente competitivo y existen importantes reformas al sistema educativo, que conducen a garantizar la calidad educativa y formar profesionales con capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios producidos por la globalización.

En ese sentido podemos indicar que la educación superior no universitaria en nuestro país cada día está considerado como menos importante, sin embargo en lo que corresponde a los Institutos de Educación Superior Pedagógicos son aquellos que se responsabilizan de la formación inicial docente para las generaciones venideras, teniendo en consideración que son muchas que actualmente funcionan a la largo del territorio peruano y la mayoría de ellos en el interior del país albergan estudiantes de muy bajos recursos económicos y no tienen posibilidades de adquirir herramientas o equipos tecnológicos para coadyuvar en su formación profesional, la misma que implica en muchos casos la deserción o abandono de sus estudios, más en estos últimos dos años por el estado de emergencia sanitaria en el que vivimos por lo que estas instituciones requieren mayor atención por parte del MINEDU y las instituciones del sector como las DRE. Además UNESCO (2019) indica, las escuelas de educación superior pedagógicas son aquellos que están orientadas al desarrollo integral de un individuo, con una sólida composición moral y cívica, encaminadas a formar profesionales en la educación con las competencias adecuadas.

En este marco el I.E.S.P.P. Nuestra Señora de Lourdes-Ayacucho es una institución referente en la región, cuenta en la actualidad con 6 programas de estudios autorizados como: Programa de Estudios de Educación Inicial, Primaria, Educación Física e Idiomas; especialidad: Inglés y Matemática; en el que se hace necesario fortalecer la gestión administrativa para mejorar el logro de metas y objetivos, sobre el caso Rivas (2020) nos explica en uno de sus conclusiones de su trabajo de investigación que para administrar un proyecto, primero debemos resolver las dificultades en todas las acciones para lograr resultados positivos, sobre esa base tenemos una idea para dirigir, organizar, planificar y realizar el control de todo lo que implica el proceso académico de la organización.

Por otro lado, la gestión administrativa en la institución enfrenta un problema que está directamente relacionado con el compromiso de los profesores en el aspecto pedagógico, que en estos momentos muestra malos resultados y con significancia grado de ineficiencia, caracterizado especialmente por falta de compromiso de los docentes ante el cambio e innovación con alto índice de descoordinación o una inadecuada planificación. Finalmente es necesario indicar la importancia de vincular la gestión de la parte administrativa con el compromiso de los maestros para posibilitar su participación en el desarrollo institucional, teniendo en consideración que el compromiso del maestro incide directamente en el posicionamiento en el campo de la educación. Otra de las problemáticas es en el aspecto de la elaboración de los documentos orientadores o académicos así como el cumplimiento de ingreso de notas resultado de las evaluaciones a la plataforma de SIA- MINEDU de manera virtual y el trámite administrativo que tienen que realizarlos docentes ante las instancias de la institución, como la atención de los diferentes requerimientos de prestación de servicios y cumplimiento de las diversas obligaciones.

En lo que corresponde a la justificación se ha considerado lo siguiente: Según el interés, se busca determinar en la investigación la influencia entre la variable independiente y dependiente, es decir, entre Gestión Administrativa y Compromiso Docente ya que ambos aspectos son importantes en el presente trabajo. Sobre el particular Toranzos (2017) destaca que la calidad del servicio educativo es clave en el sistema

educativo tanto nacional como internacional, porque calidad es eficiencia y esto implica el logro de una buena comunicación, una enseñanza-aprendizaje oportuna y buenas relaciones entre actores educativos a través de ciertos programas y planes académicos que deberán ser implementados y promocionados por los directivos de la institución educativa.

Desde esta perspectiva teórica pues permite la reflexión y el debate de expertos en torno a las teorías actuales del quehacer administrativo y el compromiso pedagógico de los profesores del I.E.S.P.P. Nuestra Señora de Lourdes, con la finalidad de verificar conocimientos y/o comparar los resultados con las instituciones existentes, sin embargo pueden ser complementarios para que puedan innovar en su administración a fin de lograr su compromiso educativo superior.

De la misma manera la justificación metodológica permite proponer un método mixto dentro de las actividades administrativas y pedagógicas como la entrevista y evaluación por parte de los docentes del instituto, con la finalidad de conseguir teorías confiables y válidas basadas en experiencias teóricos- prácticos que ayuden a mejorar el trabajo administrativo de tal manera refleje esto en los resultados de actividades pedagógicas para concretar con la organización todo un compromiso.

Finalmente la justificación de la parte práctica aborda un problema del contexto actual que afecta a las instituciones superiores de formación magisterial no universitaria. Esto se debe a que las coordinaciones de los programas de estudio, aplican normas para el registro de las actividades que deben realizar los docentes tanto a nivel administrativo como académico, lo que dificulta su óptimo funcionamiento.

Por todo lo manifestado un Instituto Pedagógico referente regional debe responsabilizarse de la implementación de una verdadera gestión administrativa que logre realmente el compromiso de sus maestros o docentes, en ese sentido se propone la ejecución del presente trabajo de investigación formulándose la siguiente interrogante general: ¿De qué manera la gestión administrativa influye o se relaciona con el compromiso docente desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022?; en tanto que los problemas específicos

planteados son:

¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con el compromiso afectivo desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022?

¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con el compromiso de continuidad desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022?

¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con el compromiso de aprendizaje desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022?

De la misma manera el objetivo general propuesto para esta investigación es:

Determinar de qué manera la gestión administrativa influye o se relaciona con el compromiso docente desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022. En tanto se han considerado los siguientes objetivos específicos:

Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona con el compromiso afectivo desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.

Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona con el compromiso de continuidad desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.

Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona con el compromiso de aprendizaje desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022?

La hipótesis general es: La gestión administrativa influye significativamente en el compromiso docente desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.

Hipótesis específica:

La gestión administrativa se relaciona con el compromiso afectivo desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.

La gestión administrativa se relaciona con el compromiso de continuidad

desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico,
Ayacucho 2022.

La gestión administrativa se relaciona con el compromiso de aprendizaje
desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico,
Ayacucho 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se ha visto por conveniente considerar antecedentes a nivel internacional los siguientes trabajos:

Pacheco (2018), realizó un estudio sobre el análisis de la gestión administrativa en instituciones educativas primarias y secundarias de zonas rurales de Santa Marta, Colombia; con el propósito de conocer aspectos como nivel de gestión y el enfoque administrativo, la utilización de las actividades investigativas y la toma de decisiones en la educación. Es un estudio descriptivo, de campo en el que se tomó como población a 25 instituciones educativas de las zonas rurales. Este instrumento es un cuestionario desarrollado en escala de Likert tomándose para ello 8 ítems, y consecuentemente validado por expertos, con una confiabilidad de 0,87 de alfa de Cronbach, se ha utilizado una estadística descriptiva. En cuanto a los resultados se expresa que no existe dominio en la práctica del enfoque administrativo ni en la investigación operativa. Además manifiesta que el 72% de los administradores no utilizan apoyo para decidir, el 8% no usa referencias teóricas, aunque existen condiciones para promover la investigación de actividades en cada organización. El presente estudio es importante toda vez permite conocer el análisis de la gestión administrativa y los enfoques administrativos utilizados en las organizaciones.

Miranda (2017), en su trabajo de investigación titulado Gestión de Directivos: una definición expresado desde la comprensión del órgano directivo pedagógicos de las II.EE. públicas de Bogotá, señala que el objetivo central es la construcción del concepto de la categoría de “directivo”, el significado, significados y percepciones que, desde las prácticas pedagógicas y administrativas, han sido propuestas por los directores pedagógicos involucrados en el estudio en tres colegios públicos de Bogotá, Colombia. La metodología fue enfocada a construir un trabajo investigativo, incluyendo componentes epistemológicos y ontológicos, teniendo en consideración la actividad para definir un concepto de gestión desde el saber y la práctica de los docentes, coadyuvando a la transformación e innovación de la profesión su quehacer en la escuela. Finalmente este trabajo nos da a conocer algunos componentes

epistemológicos para construir un concepto de gestión y ahí radica su importancia.

Ramírez C. (2017) en su investigación enfoques administrativos presentes en las establecimientos educativas: un estudio empírico en las instituciones de educación primaria y media, con fines investigativos e identificar posibles configuraciones de gestión en el diseño de una educación de calidad teniendo en cuenta variables como el tamaño de la institución y el género de sus líderes. Los contrastes se lograron a través de entrevistas semi estructuradas a 11 directores y una encuesta a 279 docentes, adscritos a 33 instituciones, que luego se ha procesado en Atlas T y SPSS; Además, se ha analizado los P.E.I. - proyectos educativos institucionales. Los resultados indican que un enfoque estratégico que enfatiza principalmente el liderazgo en las escuelas y tiende a crear y apropiarse del conocimiento puede tener mayor importancia que el enfoque tradicional. Por lo que nos muestra algunas configuraciones de gestión administrativa dentro de la institución educativa.

Rico (2018), en el estudio Gestión administrativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia, precisó más que su papel fundamental en la enseñanza son los procesos de desarrollo universitario y la gestión optimizada de todos los procesos. Entonces el problema es primero determinar qué es la gestión, luego la gestión pedagógica. La división permite partir de lo general a lo particular y así ganar una comprensión más específica, de lo cual se puede inferir que se necesita una relación más puntual y relevante entre las variables en estudio. El presente trabajo nos hace conocer el mejoramiento de la formación magisterial en relación a la gestión educativa.

Vivas (2020), en el estudio realizado sobre la Gestión administrativa de los estudiantes en el desarrollo de las actividades académicas: Una mirada a la pandemia, se propone analizar la gestión pedagógica en una I.E. en Talca, Chile. La metodología empleada se enmarca en descriptivo, asimismo la muestra conformada por 25 directores docentes es sometida a un cuestionario de escala Likert, datos recolectados estadísticamente tratados y confiables con 0.93 en la fórmula de alfa de Cronbach se

encuentra que las dimensiones de organización y gestión no son implementados estrictamente, la gestión se enmarca de manera autocrático, sin la participación activa de los funcionarios educativos. Finalmente el análisis del presente trabajo permite conocer los procesos administrativos y la participación de los maestros en la muestra de estudio. A nivel de antecedentes nacionales se indica a los siguientes:

Peña (2018), en su investigación denominada. Gestión administrativa y compromiso del docente en instituciones educativas del distrito del Callao, señala que el estudio tuvo como meta conocer la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso o participación de los docentes; En otras palabras, si la variable gestión administrativa realmente influye en la variable compromiso docente, entendiendo que forman el espacio común que existe entre el personal directivo y docentes. A nivel metodológico, el trabajo es de tipo descriptivo básico y un diseño transversal no empírico. Las herramientas utilizados fueron cuestionarios con treinta preguntas para la variable 1 y veinticuatro preguntas para la variable 2, elaborados en escala tipo Likert. La validez de los cuestionarios se evaluó según la valoración de 3 expertos y para la confiabilidad del cuestionario se usó el Alfa de Cronbach para cada variable y su respectiva dimensión y para determinar hipótesis se utilizó orden logístico, en el cual el valor de significancia observado (Sig. = 0.00) es menor que el valor de significancia teórica $\alpha = 0.05$ en variables y constantes, por tanto rechaza la hipótesis nula, finalmente concluye que existe influencia entre las variables. En consecuencia el presente trabajo de investigación contribuye a mejorar la gestión institucional de manera integral. Por otro lado en lo que corresponde a sus conclusiones expresa en porcentajes manifestando que existe 27.4% de influencia entre la gestión administrativa y compromiso docente, indicando p valor < 0.05 . En lo que corresponde a la influencia de gestión administrativa y compromiso afectivo en las instituciones educativas del distrito de Callao indica valores de 32,9% indicando que es significativo con un p valor $< 0,05$. Finalmente para gestión administrativa y compromiso de continuidad en las instituciones educativas del distrito de Callao indica valores de 21,8%

indicando que es significativo con un p valor $< 0,05$.

Machuca (2018), en su trabajo sobre “Gestión administrativa y cumplimiento de horarios en II.EE.de educación básica continua en Huaytará - Huancavelica, manifiesta que la finalidad de la presente investigación fue saber si existe relación entre la gestión administrativa y la implementación del horario escolar. En él se identificó un método cuantitativo, ya que no era experimental, se usó el diseño de correlación descriptivo. Para ello se determinó una muestra no probabilística y estuvo compuesta por 30 docentes. Los datos se recopilaron mediante una encuesta y se desarrollaron dos herramientas: cuestionario para gestión administrativa y otro para cumplimiento del horario escolar. Los resultados muestran que el 73% de la muestra ubica la gestión administrativa del director en el nivel de “Proceso” y el 97% de la muestra en el nivel de “Proceso” por el seguimiento del horario escolar, además de la prueba de Pearson. El coeficiente de correlación es $r = 0.970$, que indica la existencia de una relación directa y significativa entre ambas variables. Además la importancia del presente estudio de investigación radica en hacer conocer el uso adecuado de instrumentos para recoger datos.

Tarazona (2021), en su investigación Gestión administrativa y su influencia en el compromiso docente en Lima Metropolitana, se planteó como meta determinar cómo la gestión administrativa afecta los compromisos de educación. De manera similar, los métodos y los diseños corresponden a la mecánica descriptiva, un enfoque cuantitativo y que no se han utilizado. Usando una sola muestra aleatoria, 158 de 783 maestros de una universidad privada. En lo que corresponde al instrumento ha aplicado un cuestionario a la variable 1 con 32 artículos y el segundo un cuestionario con tres dimensiones de compromiso docente: emociones, continuidad y regulación. Se ha concluido que ambas variables están relacionados significativamente. Finalmente la presente investigación nos hace ver cómo la gestión administrativa afecta los compromisos de la educación. En lo que corresponde al objetivo general de las variables indica que obtuvo una correlación de Spearman de $Rho = 0,743$ y manifiesta una relación significativa moderada directamente proporcional entre las variables y expresa nivel de significancia de $P = 0,000 < 0,05$.

Barrera (2017), efectuó un estudio sobre la Gestión Administrativa y Compromiso docente del Centro de Idiomas Extranjeros César Vallejo de Los Olivos, planteándose para ello el tipo de estudio básico, el diseño transversal. La muestra de 87 docentes de una población de 112. Las técnicas utilizadas son las encuestas y las herramientas, los cuestionarios. Los datos se analizaron de manera cuantitativa, utilizando estadígrafos de SPSS. En tanto en la estadística descriptiva consideró tablas y gráficos y en la inferencial se aplicó prueba Rho de Spearman. En lo que corresponde al objetivo general de las variables indica una correlación de Spearman de $r= 0,589$ y manifiesta una correlación moderada. Por otro lado indica que obtuvo una significancia de $P= 0,000 < 0,05$, en ese sentido manifiesta como una conclusión que verdaderamente existe una relación significativa moderada entre los variables estudiados en las diferentes escuelas. En el objetivo específico N° 1 manifiesta haber hallado una correlación de Spearman positiva alta $Rho= 0,701$). Por otro lado expone una significancia de $p=0,000 < 0,05$ indicando como conclusión la existencia de una relación positiva y significativa alta. En el objetivo específico N° 2 con respecto a la gestión administrativa manifiesta haber hallado una correlación de Spearman positiva baja ($Rho= 0,299$) y obtuvo una significancia de $0.005 < 0,05$ manifestando como conclusión la existencia de una relación positiva y significativa baja con el compromiso organizacional. Finalmente, en lo relacionado al objetivo estratégico de Gestión administrativa y compromiso de aprendizaje manifiesta que obtuvo una correlación de Spearman de $r= 0,248$ y manifiesta una correlación baja. Por otro lado indica que obtuvo una significancia de $P= 0,020 < 0,05$. En resumen plantea que existe una relación significativa baja entre la variable gestión administrativa y el compromiso docente.

Quilca (2018), realizó un estudio sobre la Gestión administrativa y compromiso organizacional en UGEL 03-Lima, con el objetivo de conocer la relación entre las variables. Para ello consideró una población de 300 empleados, y la muestra de 169. Se planteó el método de hipótesis-inferencial. En el estudio utilizó un diseño no empírico a nivel de correlación transversal para sus propósitos. La información se recolecta en un período

determinado, se desarrolla aplicando herramientas: Cuestionario de Gestión Administrativa, de 30 ítems en escala Likert y de 27 ítems el compromiso organizacional también escala Likert a través de la calificación evalúan sus diferentes aspectos, brindan información sobre cada una de las variables. El estudio determina el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.77, la misma indica la estrecha relación entre las variables. El presente estudio coadyuva como referente para la ejecución de trabajos posteriores en el campo de la administración.

Teorías relacionadas: Gestión Administrativa

Cardona (2018). Indica que el enfoque de Taylor desde el principio define a la gestión como órgano de la sociedad que se encarga de crear los nuevos recursos productivos y optimizarlos. La "gestión" tuvo la resonancia principal a inicios del siglo XX, los cambios provocados por la revolución industrial principalmente en el comercio y sus efectos generalizados hicieron que el conocimiento humano se centre en la producción en masa. La gestión científica ha sido enunciada por investigadores como Frederick W. Taylor, Henry L. Gantt y Frank y Lilian Gilbreth como un ejemplo en el que la investigación, análisis y producción comercial están vinculados a los conocimientos de la planificación, organización y el control. Se debe hacer hincapié en la integración de las escuelas clásicas y científicas de pensamiento gerencial en los programas de gestión, pero no se puede asumir un plan de estudios enseñanza rígida, ya que las necesidades en la educación en la actualidad muestran claramente la necesidad de revisión, análisis, autoimpulso, sistemas de evaluación y áreas de desarrollo. Es necesario crear un plan de aprendizaje que en definitiva genere un proceso de aprendizaje y desarrolle en los estudiantes habilidades con aptitud disciplinaria y social. El desafío es desarrollar talentos que sepan hacer las cosas en contexto, actuando de acuerdo con principios científicos, humanísticos y éticos.

Barrera (2017), manifiesta que el francés Henri Fayol desarrolla la teoría clásica de la gestión en año 1916, paralelamente en Estados Unidos Taylor desarrolla la teoría popular y en particular su énfasis en el deber del trabajador, es decir, se centró en sus deberes y en el respeto por la forma en que realiza su trabajo llamado administración científica. Fayol se basa

en su teoría clásica, que enfatiza la eficiencia de la empresa y sus sistemas. Por otro lado Taylor nos dice que la eficiencia en las empresas está determinada por el desempeño y compromiso de los empleados y la eficacia de cada uno de ellos. Sin embargo enfatiza la teoría clásica en la organización y su estructura para asegurar la eficiencia de las áreas relacionadas. Asimismo, Fayol demuestra que las responsabilidades de un gerente son planificar, dirigir, organizar y controlar las mismas influyen directamente en el compromiso de los trabajadores frente a la empresa. De esta manera integre partes de gobierno y esto se verifique al interior de la empresa, a través de los diferentes sectores y sus acciones, ya sean organizadores, directores, coordinadores o auditores. Hay diferencia muy clara entre el estudio de Taylor y la teoría de Henri Fayol. El primero se enfoca más en la organización, mientras que Fayol se enfoca en los métodos y estrategias de trabajo para mejorar la eficiencia. Otra diferencia es que el área de la pirámide organizacional y el nivel ejecutivo son estudiados por Taylor, mientras que Fayol se enfoca en el estudio organizacional regional, como él llama "el arte de la gestión". Taylor toma como ejemplo conjunto de trabajos analíticos sobre el salario de los empleados y los tiempos de entrega, cuyo punto principal es definir científicamente los puestos. Taylor, en *The Theory of Elements* principios científicos de gestión, que afirman que los gerentes más experimentados dejan la elección de cómo hacer el trabajo a sus trabajadores. Estos principios, por tanto, "reconocidos desde su punto de vista histórico, representan un gran avance y una nueva innovación sustancial frente al sistema". Hay que indicar aquí que Taylor representa el sueño de un periodo de los Estados Unidos al inicio del siglo XX, cuando era imperativo lograr la mayor eficiencia posible al mismo tiempo que la rápida explosión demográfica en las ciudades. Sin embargo, es necesario volver a los cuatro principios de Taylor, que pueden haber cambiado la forma de hacer las cosas en ese momento.

1. Construyendo ciencia para el desempeño de cada operación laboral, reemplazando el antiguo modelo empírico.
2. Seleccionando a los trabajadores, los forman, los enseñan y los entrenan, mientras que en la antigüedad cada trabajador elige su trabajo

y aprende sólo para mejorarse así mismo.

4. El trabajo y las responsabilidades se comparten por igual entre los directivos y los trabajadores.

La organización es responsable de todo el trabajo porque está más calificada que los trabajadores, mientras que en el pasado la mayor parte del trabajo y la mayor parte de la responsabilidad recaía en los trabajadores.

Considerando que Fayol en su teoría clásica establece tres elementos: la división del trabajo, la ejecución de los procesos administrativos y la redacción de criterios especializados que deben regir la función administrativa. Fayol sintetizó los resultados de su investigación en: división del trabajo, ascendencia y práctica de valores como la disciplina y descentralización, compensación justa, estabilidad del empleado, trabajo en grupo, iniciativa e intereses comunes (Guillén, 2018).

Teoría de la gestión humanista, de 1927 a 1932 surgen nuevos estudios para conocer la productividad, el norteamericano Elton Mayo fue criticado por haber presentado sus resultados, lo que dio origen a la idea de liderazgo humanista. Estos jefes se enfocan en factores como: la calidad de la relación entre el personal directivo y sus subordinados, la organización informal asociada a la organización formal, comunicación abierta con calidez, se esfuerza por ver la producción como consecuencia del trabajo individual donde el ambiente de trabajo juega un papel importante (Torres, 2017).

Teorías relacionadas al compromiso docente:

Esteban citado por Ramírez (2017), afirmó que uno de los componentes que intervienen en el enfoque horizontal es la misión educativa. Asimismo, el docente es el actor principal, ya que es el responsable de impartir experiencias y aportes al proyecto educativo de la escuela donde trabaja. Además, debe integrar los respectivos valores en todo el proceso de aprendizaje. En última instancia, es responsabilidad del maestro ver qué enseña, por qué y por qué lo hace. El objetivo primario y básico del proceso educativo siempre fue centrarse en los adolescentes

de nuestra sociedad para que puedan desarrollarse de manera integral en lo que respecta a la parte social, cognitiva y emocional. Juntos, los docentes de hoy necesitan más que nunca entrar en un acuerdo moral con la educación dentro de la sociedad. Finalmente, además de establecer una regla para la interpretación de este contrato firmado, esta investigación apoya la reflexión y la acción en áreas donde los docentes realmente desarrollan su trabajo, como las relaciones con los actores educativos. Un profesor, según el autor citado, se desarrolla en tres áreas fundamentalmente:

- Administrando la información.
- Facilita proceso de aprendizaje.
- Guía proceso de aprendizaje.

Según Fuentealba e Imbarack citado por Fernández (2020), determinó que: el compromiso es una de las cualidades que distingue a los docentes y reconoce si son auténticos o no. Entonces esos profesores interactúan con sus alumnos y son muy reconocidos. Asimismo, son los propios estudiantes quienes confirman la talla del docente, de acuerdo a su forma de enseñanza, sus intereses, experiencia laboral y su rendimiento académico. Se entiende que el rol del docente es muy diverso, el cual puede variar de acuerdo al comportamiento del docente y en los diferentes campos en los que se desempeña. El compromiso de los docentes abarca muchos aspectos diferentes que incluyen diferentes objetivos relacionados con su desempeño, tales como: organizacional, profesional, entre pares y otros. Finalmente, en su trabajo expone sobre el compromiso docente como aquel que actúa fundamentalmente como soporte de profesionalidad, sugiere cambio radical en la implementación y diseño de políticas educativas, que exige a tener en consideración mayor atención a la integración a nivel personal, profesional e institucional.

Rigo (2022), explica que el compromiso es energía en acción y agrega: “Se trata de que los docentes dediquen tiempo y esfuerzo a las actividades educativas para alcanzar los objetivos de aprendizaje”. La participación se refiere al esfuerzo o tiempo que las instituciones educativas y los docentes dedican a motivar dichas actividades. Por eso,

es recíproco y es un proceso que se desarrolla con el tiempo. Hay una multitud de características contextuales o individuales que pueden estar involucradas en la interacción: "El contexto influye en la interacción de aprendizaje más que las características individuales", "Por todo lo anterior, es importante que los docentes piensen en el aula, planifiquen la tarea y entiendan las preferencias específicas, así como darles la oportunidad de expresar sus opiniones", Incluye cuatro dimensiones: afectiva, cognitiva y conductual. Las dimensiones cognitivas son clave para comprender que si los estudiantes logran la autorregulación y la metacognición, las dimensiones conductuales y afectivas son las que se pueden observar con y en los comportamientos que tienen las personas en un contexto de aprendizaje, cada dimensión se puede asociar con diferentes indicadores: como el comportamiento se asocia a la participación, asesoramiento e intervención en caso de dudas, reflexiones o nuevas ideas y afecto se vincula con el interés realizado, las tareas presentadas y la forma de lección planteada por el profesor.

Definición de la variable: Gestión administrativa

Existen muchas definiciones sobre la gestión administrativas, entre ellas tenemos:

Según Sy-Corvo (2021), la administración es un conjunto de actividades y tareas previamente coordinadas para el mejor uso de los recursos disponibles en una institución con el objetivo de alcanzar metas propuestas y resultados satisfactorios; es decir, realiza la planificación, organización, dirección y ejecuta el control con un enfoque de gestión estratégico.

Según Quiroa (2020), la gestión administrativa es el conjunto de actividades, tareas y mecanismos que conducen al uso eficiente de los recursos sean estos humanos, materiales, tecnológicos y/o financieros de la institución para el logro de metas y objetivos propuestos, es decir, el manejo administrativo es primordial en toda organización, ya sea educativa o no, identifica cuatro funciones administrativas clave que deben saber utilizar; estos son la planificación, la organización, la dirección y control administrativo, los cuales están enmarcados para apoyar el desempeño en las instituciones educativas, independientemente

de su nivel.

Según Blandez (2019), es un procedimiento que radica en planificar, organizar, dirigir, implementar y controlar para lograr los objetivos establecidos de la organización con el uso de los recursos humanos y otros, presenta cuatro componentes muy importantes los cuales pueden mencionarse: la planeación, organización, dirección y el control. Este proceso lo realizan los administradores de una organización de manera responsable buscando siempre una gestión clara, transparente e eficiente.

Según Ramírez (2017), el manejo de la administración es primordial en toda organización, pertenezca al sector educativo o no, señala cuatro funciones gerenciales principales que son: la planificación estratégica, la organización administrativa, la comunicación y el control administrativo, todos están enmarcados para apoyar el desempeño docente dentro de las instituciones educativas, independientemente de su nivel educativo.

Según Gonzáles (2020), la gestión administrativa viene a ser el conjunto de actividades que se ejecuta en una institución u organización a través del buen uso de recursos y esfuerzos, para ello debe de coordinar y dirigir acciones previniendo problemas y alcanzando los objetivos.

Serna (2020), indica que la gestión administrativa es aquel que permite a las organizaciones solvencia y capacidad de crecimiento a través de un buen desenvolvimiento, de manera que su personal cumpla con los objetivos propuestos.

Según Rodríguez A. (2022), manifiesta que la gestión administrativa con un manejo adecuado de tareas, recurso y esfuerzo en un futuro previene problemas y aumenta la productividad a corto, mediano y largo plazo, asimismo maximiza el uso de recursos.

Dimensiones

Dimensión: Planificación.

Según Parias (2021), la planificación se refiere al proceso de selección de metas y objetivos a fin de lograr las acciones más adecuadas y convenientes para enfrentar el futuro de una institución, en otras palabras, es un proceso de proyecciones realistas del futuro, que lleva a la práctica los documentos de gestión. Por lo tanto, la planificación es un

conjunto ordenado de pasos que ayudan a definir las metas, políticas y estrategias de una organización que guiarán la forma de adquirir, la manera de utilizar y el mecanismo de disponer de los recursos para lograr esas metas. Si bien la planeación identifica las acciones a seguir, en el proceso pueden ser necesarios cambios y modificaciones a lo inicialmente definido, la misma que se utilizará como punto de inicio para un nuevo análisis y hacer nuevos planes si es necesario, es por esto que los planes o Proyectos deben ser analizados, formulados, evaluados y retroalimentados para mejorar aún más las operaciones.

En tanto que Sovero (2017), manifiesta que planificar es pronosticar las actividades teniendo en consideración los resultados de los trabajos realizados con antelación, así como de la actualidad, la disponibilidad de los recursos físicos, la naturaleza, los individuos y las metas a perseguir. Es en este aspecto deben ejecutarse ciertas actividades como:

- Clarificar, ampliar y definir metas-objetivos.
- Pronóstico.
- Establece plan general que enfatice la creatividad y éxito para conseguir nuevas estrategias de realizar las acciones.
- Indicar políticas, procedimientos y métodos de implementación.
- Prever dificultades en el futuro.
- Cambiar plan basado en resultados de monitoreo.

Dimensión: Organización.

Al respecto Hurtado (2018), precisa que en la gestión administrativa, el mecanismo de organizar acciones implica las siguientes interrogantes: ¿Quién realizará las tareas? significa elaborar el organigrama de la institución, especificando responsabilidades y tareas; ¿Cómo se realizará la tarea? y ¿Cuándo tendrá lugar?. Finalmente, organizar significa sincronizar acciones con las personas previa coordinación para garantizar la realización de estas actividades. Por otro lado manifiesta que en la estructura de la organización es en donde entran en juego los fundamentos políticos y procedimientos para asignar de manera desagregada las funciones a través del cargo y lograr alcanzar las metas. Dentro de una organización se requiere coordinación, de la cual el

componente más importante es la provisión, así como el desarrollo de procedimientos que permitan la descentralización de funciones con un orden estructural en el organigrama.

Por su parte Sovero (2017), indica que para mejor organización de los recursos se requiere establecer funciones específicas, mediante la identificación de jerarquía, ordenamiento, correlación y grupos de actividades, de modo que el ejercicio pueda dilucidar y simplificar las funciones de grupos sociales. Dentro de este ámbito administrativo, se deben realizar actividades como:

- Definir las obligaciones y consolidar cada cargo en unidades capaces de manejar y relacionarse.
- Describir requisitos para cada puesto mediante el manual de organización y funciones.
- Selección y colocación de personal en puestos apropiados.

Parias (2021), indica que incluye implementar lo planificado y motivar a los empleados a través de los recursos humanos, comunicar para resolver algunos conflictos de trabajo, así como elaborar estrategias para un mejor desempeño; debe ser dirigida, a través de una gestión eficaz que posibilite hacer lo que se propone. Asimismo en la gestión gerencial, se identifica como fundamental el factor de un buen trato a los empleados, así como el reconocimiento del trabajo que realizan.

Dimensión: Control.

Según Franklin (2019), el control es el mecanismo que aplica una persona, grupo u organización para evaluar sus acciones y adecuarlas a los puntos de vista establecidos en el proyecto, en los objetivos y en los modelos operativos, es una necesidad que no debe ser vista como limitante toda vez que su principal objetivo es evaluar el trabajo de las áreas, mejorar errores, así como controlar los tiempos, preocuparse por brindar calidad y mejorar costos en la ejecución de las actividades de la institución, por otro lado permite conocer errores que surgen en la organización que tendrán que ser subsanados de manera inmediata con acciones correctivas. El establecimiento de un buen plan, la presentación de las actividades requeridas para este plan y la implementación exitosa de cada actor

educativo no garantiza el éxito de la empresa. Por lo tanto, es necesario examinar los resultados obtenidos para reprogramar acciones y actividades correctivas. Este proceso ha servido para evaluar el desempeño de diversas actividades en desarrollo, con el único fin de que sean implementadas con éxito en el tiempo más breve.

Compromiso docente - Definición

Según Fuentealba e Imbarack citado por Fernández (2020), el compromiso docente es el acto, la práctica y la actuación de los docentes, que se identifican con la organización institucional, en un compromiso ético y sería de activar los procesos de cambio acorde a las exigencias de los alumnos y la necesidad social mediante una expresión coloquial pero comprensible, es decir, es un atributo deseable asociado al sentido del profesionalismo, para ello destaca tres compromisos como son: compromiso afectiva, la continuidad y el aprendizaje.

Según Tarazona (2021), el compromiso es una cualidad que distingue a los docentes y reconoce su autenticidad. De una forma que puede mostrar cuán entregados son los docentes a sus alumnos y quiénes no, de igual manera son los propios alumnos quienes confirman la talla del docente, en la forma en que se informan, educación, intereses, experiencia laboral y rendimiento académico. Se entiende que el compromiso de un profesor es muy diverso, el cual puede variar de acuerdo al comportamiento del docente y en los diferentes campos en los que se desempeña.

Según Rojas citado por Barrera (2017), afirma que el compromiso de los docentes primero es con el mismo y luego con el grupo humano en el lugar en donde vive. Esta cualidad abarca su propia competencia y cultura a través de su posición permanente de crecimiento y humanidad. Las habilidades que tiene y la influencia que tiene en los estudiantes afectan sus resultados. Por eso un maestro es un ejemplo de conocimiento como de persona.

Por su parte Trinidad (2020), indica que el compromiso docente es un estado de ánimo, gratificante y satisfactorio que influye en el labor dentro de la escuela y su desempeño en la sociedad.

Asimismo Lemus (2019), indica que el compromiso docente está

relacionado con el liderazgo en el proceso de aprendizaje transformador de la humanidad y articula los vínculos comunitarios.

Matos (2021), manifiesta que el compromiso docente es también monitorear y acompañar la planificación y desarrollo del proceso de enseñanza, en la que es fundamental el liderazgo pedagógico del docente que motive la reflexión de acuerdo a las necesidades de los estudiantes para que alcancen logros satisfactorios según estándares de aprendizaje.

Dimensiones: Dimensión afectiva

Tarazona (2021), conceptúa el compromiso afectivo como una asociación basada al sentimiento institucional. Los docentes tienen un fuerte compromiso emocional de continuar en la institución porque así lo desean. La forma de organizarse y las acciones básicas al interior de la institución sirven como soporte para desarrollar compromisos de este nivel, sintiendo satisfacción por su permanencia en la organización.

Según Fuentealba e Imbarack citado por Fernández (2020), el proceso afectivo está ligado al desempeño de un docente de acuerdo con los requisitos y/o normas internas o externas proporcionadas por la organización, lo que determina la continuidad de la práctica en función del cumplimiento de los objetivos planteados.

Según Chiavenato (2018), menciona que “el compromiso con la institución educativa reducirá el ausentismo y, por ende, aumentará la productividad”. El compromiso con la organización debe ser la principal obligación del docente porque inicia con práctica del respeto, el cumplimiento con la misión y las normas que deben seguir los docentes. Asimismo, si un empleado está comprometido, no se retrasa o se ausenta continuamente de la organización a la que pertenece.

Dimensión: continuidad

Tarazona (2021), enfatiza que el reconocimiento humano está relacionado con costos económicos, físicos y psicológicos invertidos por la institución y raras oportunidades de encontrar otro trabajo, si se sienten identificados con la organización es porque invirtieron esfuerzo, presupuesto o largos periodos de tiempo y dejarlo significa perder todo tipo de sacrificio empleado; por otro lado descubren que sus oportunidades

fuera de la empresa disminuyen, por tanto aumenta su compromiso de permanencia con la empresa.

Según Chiavenatto (2018), la continuidad es cuando los empleados se consideran orgullosos de formar parte de la institución en donde laboran, consideran las actitudes como el principal factor que dirige algo y forma parte de un conjunto de experiencias acumuladas a lo largo del tiempo.

Fuentealba e Imbarak citado por Fernández (2020), indican que definir este factor se usa indistintamente para observar la forma y calidad del desempeño del profesor, es decir, docentes que tienen la responsabilidad de hacer bien su trabajo creativo. Además manifiesta que el aprendizaje es aquel proceso que permite a los individuos desarrollar habilidades, adquirir conducta y valores como resultado de la experiencia influenciado del mundo que nos circunda.

Barrera (2017), indica que el compromiso docente se refiere a la calidad de la enseñanza y su significado, es decir, sean creativos, practiquen el amor a la especialidad, la negación abierta a la rutina espiritual y ordinaria. Estas son acciones esenciales y necesarias para una práctica responsable y humana. El humanismo ayuda al funcionario, a ser una persona consciente de sus actos y deberes para con la sociedad.

Los profesores tienen el deber de promover y demostrar ética y modelos a seguir para los estudiantes. En cierta medida, deben ejercer sus derechos y obligaciones con los estudiantes con quienes trabaja, comprometiéndose con su especialidad, incluso colaborando para mejorar la educación, brindando conocimientos, respetando y haciendo cumplir los acuerdos.

Dimensión: aprendizaje.

Según Fuentealba e Imbarack citado por Fernández (2020), es el proceso en el que los docentes marcan una diferencia en su desempeño y el aprendizaje, al conocerse quiénes son, qué saben y cómo enseñan. Este factor también lo confirman los propios estudiantes, al reconocer a aquellos docentes que se interesan en aclarar las expectativas de cada alumno y que presentan su profesionalidad con un enfoque de bienestar

general del estudiante; todo esto para mejorar el aprendizaje. Los profesores deben priorizar el proceso de aprendizaje, no solo impartiendo saberes sino también actitudes. Los profesores deben indicar un cronograma para ejecutar las lecciones, teniendo en cuenta las habilidades y actividades de desarrollo de capacidades de los estudiantes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

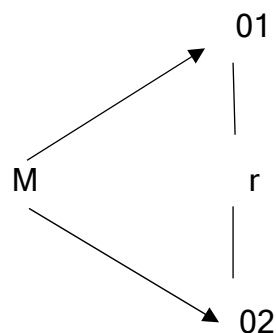
El presente estudio es de tipo aplicada pues posee como objetivo crear y ampliar nuevos conocimientos, así como conocer la verdad de un fenómeno natural con el propósito de hacer llegar a la sociedad como un valioso aporte, para que ella responda de manera efectiva ante los desafíos emergentes. Finalmente, explica cómo se comportan las variables en el área de investigación y no se aplica a la práctica exploratoria, sino que solo aumenta el conocimiento para responder ciertas preguntas a partir de saberes previos Rodríguez (2020).

Por otro lado, la investigación fue de nivel correlacional, toda vez que se explicó de manera detallada la relación existente entre las variables. Según Quiroa (2020), consiste en evaluar dos variables, teniendo como fin principal estudiar el grado de correlación entre ellos.

Asimismo en lo que corresponde al enfoque fue el cuantitativo debido a que se utilizaron pruebas estadísticas para la obtención y procesamiento de la información o comprobación de la hipótesis; es decir, se confió en la medición numérica para llevar a cabo el análisis. Según Barrantes (2018), se caracteriza por privilegiar el uso de técnicas de recolección de datos estadísticos.

Por otra parte, en el presente estudio se consideró el método hipotético- deductivo. Que según Díaz (2019) consiste en plantear aseveraciones como hipótesis y comprobar con los conocimientos ya disponibles mediante la deducción.

De acuerdo al problema planteado y el objetivo indicado, se planteó el diseño no experimental de corte transversal y correlacional, toda vez que en estudios de este tipo no existe manipulación ni aleatorización de su variable observándose solo de manera natural y es transversal porque la investigación se realizará en un solo momento, pues lo que se quiere determinar es si existe o no una relación estadísticamente valorativa entre las variables propuestas. Mata (2019).



M= Muestra de estudio

01= Gestión administrativa

02= Compromiso docente

r = Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Gestión administrativa.

Definición conceptual

Según Quiroa (2020), la gestión administrativa es el conjunto de actividades, tareas y mecanismos que conducen al uso de los recursos sean estos humanos, materiales y/o financieros de la institución para mejorar metas y objetivos propuestos, es decir, el manejo administrativo es primordial en toda organización, ya sea educativa o no, identifica cuatro funciones administrativas clave que deben saber utilizar; estos son la planificación, la organización y control administrativo, los cuales están enmarcados para apoyar el desempeño docente en las I.E. independientemente de su nivel.

Definición operacional

Esta variable se evaluó a través de la aplicación de cuestionarios o encuestas tipo Likert o formulario de encuesta.

Escala de valores tipo Likert

Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1).

Niveles y rangos

Ordinal: Muy adecuado (101-120), adecuado (81-100), inadecuado (45-80).

ANEXO Nº 2

Variable: Compromiso docente.

Definición conceptual

Según Fuentealba e Imbarack (2014) citado por Fernández Q. (2020), el compromiso docente es el acto, la práctica y la actuación de los docentes, que se identifican con la organización institucional, en un compromiso serio y ético de activar los procesos de cambio acorde a las exigencias de los alumnos y la necesidad social mediante una expresión coloquial pero comprensible, es decir, es un atributo deseable asociado al sentido del profesionalismo, para ello destaca tres compromisos como son: compromiso afectiva, la continuidad y el aprendizaje.

Definición operacional

La presente variable se evaluó mediante la aplicación de cuestionarios o encuestas tipo Likert o formulario de encuesta.

Escala de valores tipo likert

Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1).

Niveles y rangos

Ordinal: Alto (101-120), Regular (81-100), bajo (45-80).

ANEXO N° 3

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Westreicher (2020), se denomina población al grupo o conjunto de personas con características similares que pueden ser incluidos en una encuesta. En cambio, en estadística, para estudiar poblaciones (sobre todo si son muy grandes), se suele hacer muestreo.

Tabla de la población del IESPP “Nuestra Señora de Lourdes” según las funciones que cumplen.

Tabla 1

Distribución de la población del IESPP “Nuestra Señora de Lourdes” según las funciones que cumplen.

Tipo de trabajador	Frecuencia
Docentes estables	56
Docente contratados	26
Total	82

Muestra

Según López p & Fachelli citado por Mozo (2021) una muestra censal es aquella que considera a todas las unidades de investigación, es decir la población al mismo tiempo es considerado como universo, población y muestra.

Como el objetivo de este estudio requiere una muestra representativa, la encuesta incluyó en el estudio a la población como muestra, esto debido a que en la provincia de Huamanga sólo existe un Instituto de Educación Superior Pedagógico por lo que se tomó como muestra 82 docentes; es decir, toda la población.

Muestreo

Según Westreicher G. (2022) el muestreo no probabilístico es cuando el investigador no selecciona al azar o aleatoriamente de una población a los sujetos que forman parte de la muestra, de tal manera en este caso se ha tomado a toda la población de estudio y no ha sido necesario realizar diferentes cálculos para determinar la muestra, por lo que el muestreo ha sido no probabilístico.

Criterios de Inclusión

Se incluye en la población en el presente estudio, a todos los docentes nombrados y contratados que presentan vínculo laboral con la institución durante el año académico.

Criterios de exclusión

En el presente estudio no se consideran parte de la población a los docentes contratados sólo en periodo vacacional o prestación de servicios eventuales de corta duración.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Briceño M. (2022) indica que la técnica e instrumento son procedimientos que nos permite indagar datos o información clara y precisa desde una comunidad, estos varían de acuerdo a la técnica utilizada.

Técnica: Para la obtención de los datos en el presente estudio se utilizó como técnica la encuesta en cada uno de los variables, toda vez que garantiza obtener resultados satisfactorios y confiables.

Instrumento: Como en el caso anterior para cada una de las variables se utilizó cuestionarios, en el que se formularon preguntas en escala tipo Likert, esto por ofrecer ventajas en el análisis y la interpretación de las respuestas y la facilidad en el proceso de la tabulación

Medición: Variable gestión administrativa. Instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona con la muestra.

Población: docentes de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.

Número de ítems. 24 preguntas distribuidos de la siguiente manera: dimensión planificación (8), dimensión organización (8) y dimensión proceso control (8).

Escala tipo Likert: 5= Siempre. 4= Casi siempre, 3= A veces, 2= Casi nunca, 1=Nunca

Medición: Variable Compromiso docente. Instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Determinar el nivel del compromiso docente en la muestra de estudio.

Población: docentes de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.

Número de ítems. 24 preguntas distribuidos de la siguiente manera: dimensión compromiso afectiva (8), dimensión compromiso continuidad (8), dimensión compromiso con el aprendizaje (8).

Escala tipo Likert: 5= Siempre. 4= Casi siempre, 3= A veces, 2= Casi nunca, 1=Nunca

Validación y confiabilidad

Validación

Según López (2019), la validez es la capacidad en que un instrumento mide lo que debe medir. Para probarlo su efectividad se debe comparar el instrumento utilizado con el estándar o patrón de medida. Reconfirmado como proceso se le han reconocido las siguientes fuentes de evidencia: por contenido, por estructura interna, por relación con otras variables, por resultados instrumentales y en procesos de reacción.

El instrumento utilizado ha sido puesto en consideración de expertos para que emitan el juicio correspondiente, con la finalidad de que el instrumento tenga validez significativa.

Bernal M. (2020) manifiesta que la validación es una escala de medición que valora los atributos y precisión del contenido de un instrumento o cuestionario de encuesta, la misma que permite al sujeto admitir de forma válida la percepción en diferentes momentos.

Galicia L.(2017), indica que la validación de un instrumento es necesario porque permite evaluar la calidad de un trabajo, es decir la validez es aquel que mide la precisión de un concepto, en este caso los ítem del cuestionario, hasta que punto mide de manera efectiva.

Tabla 2

Valoración de juicio de expertos

Expertos Apreciación	Grado	
Carlos E. Gamarra Rivera	Mg. Administración educativa	Aplicable
Manuel A. Ricalde Sáenz	Mg. Administración educativa	Aplicable
Milton Orihuela Sosa	Mg. Investigación y docencia universitaria	Aplicable

Confiabilidad

Según López (2019), considera la confiabilidad como la capacidad de consistencia que presenta un instrumento para medir una variable. Esto se consigue examinando la reproducibilidad, dicho en otras palabras, cuando se considera una significativa correlación entre las

mediciones en tiempos diferentes; y por otro lado, la fiabilidad es la exactitud de las medidas.

Mata L. (2020), indica que la confiabilidad se refiere a un instrumento que responde a la estabilidad de datos obtenidos sin generar variación significativa en determinados periodos de tiempo, es decir genera confianza.

Muñoz B. (2019) indica que la confiabilidad es la capacidad de un componente para realizar una medida bajo condiciones específicas y en un tiempo determinado.

En el presente trabajo se utilizó el estadígrafo alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad, la misma que fue aplicado a las variables y dimensiones, con una muestra piloto de 20 docentes que no forma parte de la muestra de estudio. Finalmente los datos fueron sometidos al programa estadístico de SPSS- versión 25 para luego realizar el análisis e interpretación.

Confiabilidad del instrumento de gestión administrativa

Tabla 3.

Resumen de procesamiento de datos

		N	%
Casos	valido	20	100
	Excluido	0	0
	Total	20	100

Tabla 4

Resultados de estadística de confiabilidad de la variable gestión administrativa

Alfa de Cronbach	Número de elementos
.893	24

Confiabilidad del instrumento de compromiso docente

Tabla 5

Resumen de procesamiento de datos

		N	%
Casos	valido	20	100
	Excluido	0	
		0	
	Total	20	100

Tabla 6

Resultados de estadística de confiabilidad de la variable compromiso docente

Alfa de Cronbach	Número de elementos
.859	24

3.5. Procedimiento

En el presente trabajo se utilizaron instrumentos validados por “juicio de expertos”, las mismas que fueron realizadas por profesionales expertos con grado de maestría en gestión de la administración educativa e investigación y docencia universitaria. En tanto que la confiabilidad de los referidos instrumentos fueron evaluados mediante el estadígrafo prueba de Alfa de Cronbach, con la finalidad de medir la consistencia y establecer la confiabilidad para luego aplicar estos a los docentes que son en este caso muestra de estudio.

Por otro lado para examinar las variables en la institución muestra de estudio, se procedió a efectuar un proceso de correlación para establecer la existencia de la relación o no entre ambas variables y si lo hay que tipo de relación se presenta.

3.6. Método de análisis de datos

Según Westreicher (2020), el estudio de datos es un proceso integral de un conjunto de información cuyo resultado debe ser la obtención de conclusiones que permitan a una organización tomar decisiones.

En otras palabras, debe realizar el estudio de recolección de información, con la finalidad de lograr solucionar un problema o una cuestión.

En el presente trabajo se ha determinado emplear el método hipotético deductivo que según algunos autores es la ruta que toma el autor del estudio para realizar su práctica científica e implica la observación del fenómeno y planteamiento de hipótesis para explicarlo y finalmente determinar o inferir las consecuencias o proposiciones de acuerdo a la comprobación realizada y contrastarla con otros trabajos, en tanto al enfoque se tomó el cuantitativo, debido a que la información recogida de la muestra de estudio a través de los instrumentos, fueron procesados con métodos estadísticos o numéricos tanto de manera descriptivo expresado en tablas y gráficos e inferencial para la comprobación de las hipótesis planteados, asimismo en lo que corresponde a la validez de los instrumentos de cada uno de los variables se recurrieron a la opinión de expertos y para determinar la confiabilidad se utilizó el estadígrafo de Alfa de Cronbach.

3.7. Aspectos éticos

Según Olmedo V. (2017), la ética y la protección de la intelectualidad son aquellas normas que regulan una determinada investigación respetando el carácter moral y comportamiento de la comunidad.

El cuestionario preparado específicamente para cada uno de los variables se aplicaron con autorización del Director General de la institución y en todo momento se respetó la información obtenida principalmente de los docentes de la muestra de estudio, toda vez que las encuestas fueron anónimas y con respecto a la revisión bibliográfica se tuvo especial cuidado en las citas y referencias de textos utilizados.

IV. RESULTADOS

A continuación, se dan a conocer los resultados descriptivos

Tabla 7

Resultados de la variable Gestión Administrativa

Categorías	V1: Gestión Administrativa		D1. Planificación		D2. Organización		D3. control	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy aceptable	9	11,0%	31	37,8%	33	40,2%	37	45,1%
Aceptable	57	69,5%	50	61,0%	48	58,6%	44	53,7%
Inadecuado	16	19,5 %	1	1.2%	1	1,2%	1	1,2%
	82	100 %	82	100%	82	100%	82	100%

La Tabla N° 07 nos muestra los resultados de la variable Gestión administrativa, en donde se puede apreciar que de 82 docentes encuestados 9 que representan el 11,0% manifiestan que la gestión administrativa es muy aceptable, en tanto que 57 que representa el 69,5% indican que es aceptable y 16 docentes que representan el 19,5% manifiestan que la gestión administrativa es inadecuado. En la dimensión de planificación el 37,8% manifiestan que la gestión administrativa es muy aceptable, el 61,0% indican aceptable y 1,2% indican que es inadecuado.

De la misma manera en el dimensión organización el 40,2% de los encuestados manifiestan que es muy aceptable la gestión administrativa, el 58,6% indican que es aceptable y 1,2% de encuestados indican como inadecuada, finalmente en la dimensión control 37 docentes que representan el 45,1% manifiestan que la gestión es muy adecuada, 53,7% indican como adecuado y 1,2% de los encuestados manifiestan como inadecuado.

En conclusión podemos indicar que la presente tabla nos muestra que la mayor proporción de los encuestados manifiestan entre muy adecuada y adecuada la gestión administrativa.

Tabla 8*Resultados de la variable Compromiso docente*

Categorías	V1: Compromiso Docente		D1. Compromiso afectivo		D2. Compromiso continuidad		D3. Compromiso de aprendizaje	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	10	12,2%	46	56,1%	39	47,6%	44	53,7%
Regular	57	75,6%	34	41,5%	43	52,4%	37	45,1%
Bajo	10	12,2 %	2	2,4%	0	0,0%	1	1,2%
	82	100 %	82	100%	82	100%	82	100%

La Tabla N° 8 nos muestra los resultados de la variable Compromiso Docente, en donde se puede apreciar que de 82 docentes encuestados 10 que representan el 12,2% manifiestan que el compromiso docente es alto, en tanto que 57 que representa el 75,6% indican que es regular y sólo 10 docentes que representan el 12,2% manifiestan que el compromiso docente en la institución es bajo. En la dimensión de compromiso afectivo el 56,1% manifiestan que el compromiso docente es alto, el 41,5% indican regular y 2,4% de docentes indican que es bajo. De la misma manera en la dimensión continuidad el 47,6% de los encuestados manifiestan que es alto, el 52,4% indican que es regular y ningún encuestado indica que es bajo, finalmente en la dimensión de compromiso con el aprendizaje 44 docentes que representan el 53,7% manifiestan que alto y el 45,1% indican regular y 01 encuestado que representa 1,2% manifiesta que es bajo.

En conclusión podemos indicar que la presente tabla nos muestra que la mayor proporción de los encuestados manifiestan entre alto y regular el compromiso docente dentro de la institución. Es decir, los encuestados han internalizado la institución como parte suya y han generado una confianza significativo que se traduce en un compromiso institucional.

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso docente desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.

Tabla 9

Tabla cruzada entre la Gestión administrativa y Compromiso docente.

		Gestión administrativa* Compromiso docente			Total	
		Vy: Compromiso docente				
		Bajo 45-80	Regular 81-100	Alto 101-120		
Vx: Gestión administrativa	Inadecuado	Recuento	8	8	0	16
	45-80	Gestión administrativa	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
	Adecuado	Recuento	2	47	8	57
	81-100	Gestión administrativa	3,5%	82,5%	14,0%	100,0%
	Muy adecuado	Recuento	0	7	2	9
	101-120	Gestión administrativa	0,0%	77,8%	22,2%	100,0%
Total		Recuento	10	62	10	82
		Gestión administrativa	12,2%	75,6%	12,2%	100,0%

La tabla N° 9 nos muestra los resultados de la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso docente desde la perspectiva de docente de educación superior pedagógico Ayacucho 2022.

De la tabla se puede interpretar que 16 encuestados que represente al 19,5% indican que la gestión administrativa se encuentra en el nivel inadecuado, de los cuales 8 manifiesta un nivel regular y 8 nivel bajo. De la misma manera 57 encuestados que representan el 69,5% indican que la gestión administrativa es adecuada y de los cuales 8 indican que existe un nivel alto de compromiso docente y 47 consideran nivel regular y 2 nivel bajo. Asimismo 9 encuestados que representan el 11,0% manifestaron nivel muy adecuado de la gestión administrativa de los cuales 2 indican nivel alto de compromiso docente y 7 nivel regular.

De los resultados interpretados podemos manifestar que a mayor nivel de gestión administrativa mayor nivel de compromiso docente, esto se debe principalmente al cumplimiento de las diferentes dimensiones demostrándose de esta manera la relación directa entre las variables materia de estudio.

Objetivo específico N° 01: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.

Tabla 10

Tabla cruzada entre la Gestión administrativa y Compromiso afectivo

		Gestión administrativa*Compromiso afectivo			Total	
		D1: Compromiso afectivo				
		Bajo 6-17	Regular 18-29	Alto 30-40		
V1: Gestión administrativa	Inadecuado	Recuento	2	14	0	16
	45-80	Gestión administrativa	12,5%	87,5%	0,0%	100,0%
	Adecuado	Recuento	0	20	37	57
	81-100	Gestión administrativa	0,0%	35,1%	64,9%	100,0%
	Muy adecuado	Recuento	0	0	9	9
	101-120	Gestión administrativa	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	2	34	46	82
		Gestión administrativa	2,4%	41,5%	56,1%	100,0%

La tabla N° 10 nos muestra los resultados de la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo desde la perspectiva de docente de educación superior pedagógico Ayacucho 2022.

De la tabla se puede interpretar que 16 encuestados que represente al 19,5% indican que la gestión administrativa se encuentra en el nivel inadecuado, de los cuales 14 manifiesta un nivel regular del compromiso afectivo y 2 nivel bajo. De la misma manera 57 encuestados que representan el 69,5% manifiestan que la gestión administrativa es adecuada y de los cuales 37 indican que existe un nivel alto de compromiso afectivo y 20 consideran nivel regular. Asimismo 9 encuestados que representan el 11,0% manifestaron nivel muy adecuado de la gestión administrativa de los cuales la totalidad de ellos indicaron nivel alto de compromiso afectivo.

De los resultados interpretados podemos manifestar que a mayor nivel de gestión administrativa mayor nivel de compromiso afectivo, esto se debe principalmente al empoderamiento del proceso de planificación adecuado y oportuna de las actividades institucionales, así como una organización de

acuerdo a las experiencias y formación académica de los responsables de los puestos de trabajo tanto en el órgano directivo y de línea.

Objetivo específico N° 02: Determinar la relación que existe entre la organización administrativa y el compromiso de continuidad desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.

Tabla 11

Tabla cruzada entre la Gestión administrativa y Compromiso continuidad.

		Gestión administrativa*Compromiso continuidad			
		D2: Compromiso continuidad		Total	
		Regular 18-29	Alto 30-40		
V1: Gestión administrativa	Inadecuado	Recuento	16	0	16
	45-80	Gestión administrativa	100,0%	0,0%	100,0%
	Adecuado	Recuento	27	30	57
	81-100	Gestión administrativa	47,4%	52,6%	100,0%
Muy adecuado	101-120	Recuento	0	9	9
		Gestión administrativa	0,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	43	39	82
		Gestión administrativa	52,4%	47,6%	100,0%

La tabla N° 11 nos muestra los resultados de la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso de continuidad desde la perspectiva de docente de educación superior pedagógico Ayacucho 2022. De la tabla se puede interpretar que 16 encuestados que represente al 19,5% indican que la gestión administrativa se encuentra en el nivel inadecuado, de los cuales su totalidad de ellos manifiestan un nivel regular del compromiso docente. De la misma manera 57 encuestados que representan el 69,5% manifiestan que la gestión administrativa es adecuada y de los cuales 30 indican que existe un nivel alto de compromiso docente y 27 consideran nivel regular. Asimismo 9 encuestados que representan el 11,0% manifestaron nivel muy adecuado de la gestión administrativa y al mismo tiempo indicaron nivel alto de compromiso de continuidad en la institución.

De los resultados interpretados podemos manifestar que a mayor nivel

de gestión administrativa mayor nivel de compromiso de continuidad, esto se debe principalmente a la práctica de solidaridad, compañerismo, trabajo en equipo, equidad en la distribución de incentivos y el buen ambiente presente en la institución.

Objetivo específico N° 03: Determinar la relación que existe entre el control administrativo y el compromiso de aprendizaje desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.

Tabla 12

Tabla cruzada entre Gestión administrativa y Compromiso de aprendizaje.

		Gestión administrativa*Compromiso de aprendizaje			Total	
		Compromiso de aprendizaje				
			Bajo 6-17	Regular 18-29	Alto 30-40	
Gestión administrativa	Inadecuado 45-80	Recuento	1	14	1	16
		Gestión administrativa	6,3%	87,5%	6,3%	100,0%
	Adecuado 81-100	Recuento	0	23	34	57
		Gestión administrativa	0,0%	40,4%	59,6%	100,0%
Muy adecuado 101-120		Recuento	0	0	9	9
		Gestión administrativa	0,0%	0,0%	100,0 %	100,0%
Total		Recuento	1	37	44	82
		Gestión administrativa	1,2%	45,1%	53,7%	100,0%

La tabla N° 12 nos muestra los resultados de la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso de aprendizaje desde la perspectiva de docente de educación superior pedagógico Ayacucho 2022. De la tabla se puede interpretar que 16 encuestados que represente al 19,5% indican que la gestión administrativa se encuentra en el nivel inadecuado, de los cuales 14 manifiestan un nivel alto del compromiso de aprendizaje. De la misma manera 57 encuestados que representan el 69,5% manifiestan que la gestión administrativa es adecuada, de los cuales 34 indican que existe un nivel alto de compromiso de aprendizaje y 23 consideran nivel regular. Asimismo 9 encuestados que representan el 11,0% manifestaron nivel muy adecuado de la gestión administrativa de los cuales todos ello indicaron nivel alto de compromiso de aprendizaje que existe en la institución.

De los resultados interpretados podemos manifestar que a mayor nivel

de gestión administrativa mayor nivel de compromiso de aprendizaje, esto se debe principalmente a la eficiente elaboración de documentos de gestión institucional y su estricto cumplimiento, la misma que permite tener mayor espacio de tiempo para que el docente pueda participar en los cursos de capacitación y/o actualización en el marco de su desarrollo personal y mejorar sus competencias de aprendizaje.

Resultados inferenciales

Prueba de Normalidad.

Se ha aplicado la prueba de Kolmogorov-Smirnov para conocer la distribución normal a partir del base de datos seleccionados con los instrumentos aplicados a los docentes, como consecuencia se ha obtenido en lo que corresponde a la variable Gestión administrativa un P-valor= $0,020 < 0,05$ esto nos indica que la distribución de datos No corresponde a una distribución normal; de la misma manera en lo que respecta a la variable Compromiso Docente se ha obtenido P-valor= $0,003 < 0,05$ como en el caso anterior nos indica que No le corresponde la distribución normal, por lo que en el presente estudio se aplicó una prueba no paramétrica. En ese sentido para la comprobación de la hipótesis se ha utilizado la prueba de correlación de Rho de Spearman teniendo en consideración las características que presenta el estudio.

Comprobación de la hipótesis general

HG: Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso docente desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.

Planteamiento de hipótesis de investigación

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso docente desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.

Ha: Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso docente desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.

Estadística aplicada: Prueba de correlación de Rho de Spearman, a un nivel de significancia de 0,05.

Tabla 13

Correlación de Rho de Spearman entre la gestión administrativa y el compromiso docente

Correlación de las variables Gestión administrativa y Compromiso docente				
			V1_Gestión_ad ministrativa	V2_Compromiso_d ocente
Rho de Spearman	V1_Gestión_admi nistrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,822**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
	V2_Compromiso_ docente	Coeficiente de correlación	,822**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla N° 13 se aprecia en lo que corresponde al nivel de significancia el valor de $0,000 < 0,005$ esto indica en los procesos de análisis estadístico un alto nivel de confianza, de la misma manera se puede apreciar que la prueba de Rho de Spearman en el presente trabajo muestra en la tabla un coeficiente de 0,822 lo que nos indica que existe una relación directa y significativa entre las variables de Gestión administrativa y Compromiso docente. Por otro lado según el planteamiento de hipótesis de la investigación se acepta la hipótesis alterna, es decir; existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso docente desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.

Comprobación de la Hipótesis Específica N° 1

HE1: Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.

Planteamiento de hipótesis de investigación

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.

Ha: Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa

y el compromiso afectivo desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.

Estadística aplicada: Prueba de correlación de Rho de Spearman, a un nivel de significancia de 0,05:

Tabla 14

Correlación de Rho de Spearman entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo.

Correlación de las variables Gestión administrativa y Compromiso afectivo				
			V1_Gestión_ad ministrativa	D1_Comprom iso_afectivo
Rho de Spearman	V1_Gestión_administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,772**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
D1_Compromiso_afectivo	D1_Compromiso_afectivo	Coefficiente de correlación	,772**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla N° 14 se aprecia en lo que corresponde al nivel de significancia el valor de $0,000 < 0,005$ esto indica en los procesos de análisis estadístico un alto nivel de confianza, de la misma manera se puede apreciar que la prueba de Rho de Spearman muestra en la tabla un coeficiente de 0,772 lo que nos indica que existe una relación directa y significativa entre la variable de Gestión administrativa y la dimensión de Compromiso afectivo. Por otro lado según el planteamiento de hipótesis de la investigación se acepta la hipótesis alterna, es decir; existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.

Comprobación de la Hipótesis Específica N° 2

HE2: Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso de continuidad desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.

Planteamiento de hipótesis de investigación

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso de continuidad desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.

Ha: Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso de continuidad desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.

Estadística aplicada: Prueba de correlación de Rho de Spearman, a un nivel de significancia de 0,05.

Tabla 15

Correlación de Rho de Spearman entre la gestión administrativa y el compromiso de continuidad

Correlación de las variables Gestión administrativa y Compromiso de continuidad				
			V1_Gestión_ad ministrativa	V2_Compromiso _de_continuidad
Rho de Spearman	V1_Gestión_ad ministrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,729**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
	V2_Compromiso o_de_continuid ad	Coefficiente de correlación	,729**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla N° 15 se aprecia en lo que corresponde al nivel de significancia el valor de $0,000 < 0,005$ esto indica en los procesos de análisis estadístico un alto nivel de confianza, de la misma manera se puede apreciar que la prueba de Rho de Spearman muestra en la tabla un coeficiente de 0,729 lo que nos indica que existe una relación directa y significativa entre la variable de Gestión administrativa y la dimensión de Compromiso de continuidad. Por otro lado según el planteamiento de hipótesis de la investigación se acepta la hipótesis alterna, es decir; existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso de continuidad desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.

Comprobación de la Hipótesis Específica N° 3

HE3: Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso de aprendizaje desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.

Planteamiento de hipótesis de investigación

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso de aprendizaje desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.

Ha: Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso de aprendizaje desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.

Estadística aplicada: Prueba de correlación de Rho de Spearman, a un nivel de significancia de 0,05.

Tabla 16

Correlación de Rho de Spearman entre la gestión administrativa y el compromiso de aprendizaje.

Correlación de las variables Gestión administrativa y Compromiso de aprendizaje				
			V1_Gestión_a dministrativa	V2_Compromiso _de_aprendizaje
Rho de Spearman	V1_Gestión_admi nistrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,812**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
	V2_Compromiso _de_aprendizaje	Coeficiente de correlación	,812**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla N° 16 se aprecia en lo que corresponde al nivel de significancia el valor de $0,000 < 0,005$ esto indica en los procesos de análisis estadístico un alto nivel de confianza, de la misma manera se puede apreciar que la prueba de Rho de Spearman muestra en la tabla un

coeficiente de 0,812 lo que nos indica que existe una relación directa y significativa entre la variable de Gestión administrativa y la dimensión de Compromiso de aprendizaje. Por otro lado según el planteamiento de hipótesis de la investigación se acepta la hipótesis alterna, es decir; existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso de aprendizaje desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.

V. DISCUSIÓN

A continuación se realiza la discusión de los resultados obtenidos comparando con los instrumentos de recolección de datos empleados, los trabajos considerados en los antecedentes y los diferentes fundamentos teóricos que sustentan las variables del presente estudio.

El objetivo general del presente trabajo es determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso docente desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022, por tanto en la tabla N° 13 se expresa los resultados de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman en el que se aprecia un coeficiente de $Rho = 0,822$ y un nivel de significancia $Sig = 0.000$ lo que nos indica que existe una relación directa y significativa alta, por lo que se está en condiciones de manifestar que la gestión administrativa presenta relación directa y significativa alta con el Compromiso docente, con lo cual se comprueba y demuestra el hipótesis general. Por otro lado podemos manifestar esta relación es alta por que los docentes de la institución materia del presente estudio poseen fuerte compromiso hacia la institución por el cumplimiento estricto de las normas internas, toda vez que se cumplen las metas y objetivos trazadas, asimismo la institución a través de las autoridades canaliza periódicamente algunos incentivos como capacitaciones, actualizaciones y apoyo económico en la publicación de producciones intelectuales.

Estos resultados tiene relación con lo manifestado por Barrera (2017), quien concluye en lo que corresponde a las variables indicando una correlación de Spearman de $Rho = 0,589$ y manifiesta una correlación moderada. Por otro lado indica un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0,05$ por tanto concluye que la gestión administrativa tiene relación significativa moderada con el compromiso docente. Asimismo Tarazona (2021) manifiesta que obtuvo una correlación de Spearman de $Rho = 0,743$ y manifiesta una relación moderada directamente proporcional entre las variables y expresa nivel de significancia de $p = 0,000 < 0,05$, por tanto

concluye que la gestión administrativa y compromiso docente tienen una relación moderada. Quilca (2018) en el estudio realizado determina el coeficiente de correlación de Spearman de $Rho = 0.77$, la misma indica la estrecha relación entre las variables de gestión administrativa y compromiso docente. Por su parte Peña (2018), indica sus conclusiones en porcentajes manifestando que existe 27.4% de influencia entre la gestión administrativa y compromiso docente, indicando p valor < 0.05 .

Por otro lado como sustento teórico encontramos el aporte de Fuentealba e Imbarack citado por Fernandez Q. (2020), quien expone sobre el compromiso docente como una interpelación al sentido de la profesionalidad aquel que actúa fundamentalmente como soporte, sugiere cambio radical en la implementación y diseño de políticas educativas, que exige a tener en consideración mayor atención a la integración a nivel personal, profesional e institucional.

Rigo, D. (2022), explica que el compromiso es energía en acción y agrega: "Se trata de que los docentes dediquen tiempo y esfuerzo a las actividades educativas para alcanzar los objetivos de aprendizaje". La participación se refiere al esfuerzo o tiempo que las instituciones educativas y los docentes dedican a motivar dichas actividades. Por eso, es recíproco y es un proceso que se desarrolla con el tiempo.

Hay una multitud de características contextuales o individuales que pueden estar involucradas en la interacción: "El contexto influye en la interacción de aprendizaje más que las características individuales.

Asimismo Barrera (2017), indica que Taylor en su teoría popular define la gestión administrativa como órgano de la sociedad que se encarga de crear los nuevos recursos productivos y optimizarlos, en tanto la eficiencia por el desempeño y compromiso de los empleados.

Asimismo se tiene el objetivo específico N° 1 que busca determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022, para ello se ha validado la hipótesis específica N° 1 a través de la prueba de Rho de Spearman, la misma se expone en la tabla N° 14 en el que se aprecia un coeficiente de $r=0,772$ y un nivel de significancia $sig = 0.000$ lo que nos indica que existe una

relación directa y significativa alta, por lo que se está en condiciones de manifestar que la gestión administrativa presenta relación directa y significativa alta con el compromiso afectivo, con lo cual se comprueba y demuestra el hipótesis específica N° 1. Esto se debería a que en la institución existe plena participación de cada uno de los docentes en la planificación de las diferentes actividades de manera permanente las mismas orientan el trabajo académico y administrativo.

Los resultados obtenidos en la presente investigación tiene relación con lo hallado por Barrera (2017), quien manifiesta haber obtenido una correlación de Spearman positiva alta $Rho = 0,701$, es decir, existe una correlación positiva alta. Asimismo expone una significancia de $p = 0,000 < 0,05$ por tanto concluye que existe una relación positiva y significativa alta. Como se puede observar el Rho de Spearman es $> 0,05$ indicándonos que presentan relación directa y significativa alta. Asimismo Peña (2018) indica que en lo que corresponde a la influencia de gestión administrativa y compromiso afectivo en las instituciones educativas del distrito de Callao indica valores de 32,9% indicando que es significativo con un p valor $< 0,05$.

Como sustento teórico encontramos el aporte de Barrera (2017), indica que Fayol investigador francés en su teoría clásica de la gestión muestra que las responsabilidades de un gerente son planificar, dirigir, organizar y controlar, las mismas influyen directamente en el compromiso de los trabajadores frente a la empresa. Por su parte Ramírez (2017) indica que uno de los componentes que intervienen en el enfoque horizontal es la misión educativa. En donde el docente es el actor principal, ya que es el responsable de impartir experiencias y aportes al proyecto educativo de la escuela donde trabaja y debe integrar los respectivos valores en todo el proceso de aprendizaje. En última instancia, es responsabilidad del maestro ver qué enseña, y por qué lo hace; teniendo en consideración que el objetivo primario y básico del proceso educativo es centrarse en los adolescentes de nuestra sociedad para que puedan desarrollarse de manera integral en lo que respecta a la parte social, cognitiva y emocional.

Además se sabe que las emociones presentes en un individuo

repercute significativamente en la parte emocional y afectivo de cada individuo.

Asimismo tenemos el objetivo estratégico N° 2 que busca determinar la relación que existe entre la organización administrativa y el compromiso de continuidad desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022. para ello se ha validado la hipótesis específica N° 2 a través de la prueba de Rho de Spearman, la misma se expone en la tabla N° 15 en el que se aprecia un coeficiente de $r=0,729$ y un nivel de significancia $\text{sig} = 0.000$ lo que nos indica que existe una relación directa y significativa alta, por lo que se está en condiciones de manifestar que la gestión administrativa presenta relación directa y significativa alta con el compromiso de continuidad, con lo cual se comprueba y demuestra el hipótesis específica N° 2.

Los resultados obtenidos en la presente investigación tiene relación con lo manifestado por Barrera (2017), quien manifiesta haber hallado una correlación de Spearman positiva baja ($\text{Rho} = 0,299$) y obtuvo una significancia de $0.005 < 0,05$ por tanto concluye que existe una relación positiva y significativa baja. Por su parte Peña (2018) en lo que corresponde a la influencia de gestión administrativa y compromiso afectivo en las instituciones educativas del distrito de Callao indica valores de 32,9% indicando que es significativo con un p valor $< 0,05$.

Como sustento teórico encontramos el aporte de Chiavenatto (2018), en donde indica que la continuidad es cuando los empleados se consideran orgullosos de formar parte de la institución en donde laboran, consideran las actitudes como el principal factor que dirige algo y forma parte de un conjunto de experiencias acumuladas a lo largo del tiempo; es decir, existe una identidad emocional y de sentimientos positivos lo que motiva al trabajador a no dejar su institución, más al contrario continuar con el trabajo.

Por su parte Fuentealba e Imbarak citado por Fernandez Q. (2020) indican que definir este factor se usa indistintamente para observar la forma y calidad del desempeño del profesor, es decir, docentes que tienen la responsabilidad de hacer bien su trabajo creativo y generan confianza para su permanencia. Rojas citado por Barrera (2017), indica que el compromiso

de continuidad está estrechamente relacionado con desarrollo personal alcanzado por cada docente gracias a los incentivos realizados por la institución que genera identidad institucional y garantizar la continuidad del docente en la institución. Finalmente el compromiso afectivo también está relacionado a la oferta laboral en otras instituciones, si este es limitado entonces el individuo trata de permanecer en la institución mejorando de esta manera el compromiso de continuidad o permanencia institucional.

Asimismo tenemos el objetivo estratégico N° 3 que busca determinar la relación que existe entre la organización administrativa y el compromiso de aprendizaje desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022, para ello se ha validado la hipótesis específica N° 3 a través de la prueba de Rho de Spearman, la misma se expone en la tabla N° 16 en el que se aprecia un coeficiente de $r=0,812$ y un nivel de significancia $\text{sig} = 0.000$ lo que nos indica que existe una relación directa y significativa alta, por lo que se está en condiciones de manifestar que la gestión administrativa presenta relación directa y significativa alta con el compromiso de aprendizaje, con lo cual se comprueba y demuestra el hipótesis específica N° 3.

Los resultados obtenidos en la presente investigación tiene relación con lo manifestado por Barrera (2017), quien manifiesta haber hallado una correlación de Spearman positiva baja ($Rho= 0,248$) y obtuvo una significancia de $0.020 < 0,05$ por tanto concluye que la gestión administrativa tiene relación positiva y significativa baja con el compromiso de aprendizaje. En resumen se indica que existe relación entre la variable gestión administrativa y el compromiso docente.

Como sustento teórico encontramos el aporte de Fuentealba e Imbarack citado por Fernandez Q. (2020), quien manifiesta que el compromiso de aprendizaje es el proceso en el que los docentes marcan una diferencia en su desempeño y el aprendizaje, al conocerse quiénes son, qué saben y cómo enseñan. Este factor también lo confirman los propios estudiantes, al reconocer a aquellos docentes que se interesan en aclarar las expectativas de cada alumno y que presentan su profesionalidad con un enfoque de bienestar general del estudiante; todo esto para mejorar

el aprendizaje. Los profesores deben priorizar el proceso de aprendizaje, no solo impartiendo saberes sino también valores. Los profesores deben indicar un cronograma para ejecutar las lecciones, teniendo en cuenta las habilidades y actividades de desarrollo de capacidades de los estudiantes.

Trujillo C. (2021), manifiesta claramente que el proceso de aprendizaje de un individuo está relacionado a muchos factores como cognitivos en donde cada persona crea estructuras según su vida; afectivos cuando las creencias, motivaciones y emociones influyen en el proceso de aprendizaje; desarrollo cuando las capacidades para el aprendizaje evolucionan a lo largo de la existencia; personales y sociales cuando el aprendizaje esta mediado por el relacionamiento social y factores individuales en donde a partir del ambiente y la herencia cada individuo aprende cosas y a ritmo diferente. Finalmente el compromiso de aprendizaje es un proceso que a través del cual los individuos se apropiande conocimientos desde el punto de vista de conceptos, procedimientos y actitudes, mejorando de esta manera el compromiso de aprendizaje en cada uno de los docentes de la institución.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

En el presente trabajo como una primer conclusión se determina que existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso docente desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022, esto porque en la tabla N° 13 se expresa un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $Rho= 0,822$ y una significancia de $Sig = 0,000$ que al analizar se entiende como una relación alta y positiva entre las variables de gestión administrativa y compromiso docente.

Segunda:

Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y compromiso afectivo desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022, esto por que en la tabla N° 14 se expresa un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $Rho= 0,772$ y una significancia de $Sig = 0,000$ que al analizar se entiende como una relación alta y positiva entre las variables de gestión administrativa y compromiso afectivo.

Tercera:

Como tercera conclusión se indica que existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso de continuidad desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022, esto porque en la tabla N° 15 se expresa un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $Rho= 0,729$ y una significancia de $Sig = 0,000$ que al analizar se entiende como una relación alta y positiva entre las variables de gestión administrativa y compromiso de continuidad.

Cuarta:

En la tabla N° 16 se aprecia en lo que corresponde al nivel de significancia el valor de $Sig = 0,000 < 0,005$ esto indica en los procesos de análisis estadístico un alto nivel de confianza, de la misma manera se puede apreciar que la prueba de Rho de Spearman muestra en la tabla un coeficiente de $0,812$ lo que nos indica que existe una relación directa y significativa entre la variable de Gestión administrativa y el Compromiso de aprendizaje.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Recomendar al área de gestión administrativa del instituto de educación superior pedagógico mejorar las acciones de planeación, organización y control para desarrollar compromiso institucional de los docentes.

Segunda:

Mejorar acciones básicas de organización a través de talleres al interior de la institución, porque sirven como soporte para desarrollar compromisos de este nivel, la satisfacción emocional genera sentimiento institucional que permitirá mejorar significativamente el compromiso afectivo.

Tercera:

Las instituciones de educación superior pedagógicas deben mejorar aspectos de incentivos para motivar a los docentes y buscar su compromiso de continuidad de aquellos que son contratados, toda vez que han logrado experiencias valiosas que no deben perderse.

Cuarta:

Capacitar a los docentes de educación superior pedagógico en lo que respecta a trabajo en equipos, la misma que permita compartir experiencias, estrategias, habilidades y destrezas en la elaboración de documentos de gestión y mejora el compromiso de aprendizaje.

REFERENCIA

- Barrantes (2018). Investigación: un cambio al conocimiento, un enfoque cualitativo, cuantitativo y mixto.
<https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-cuantitativo-de-investigacion/>
- Barrera, G. (2017). Gestión administrativa y compromiso docente del centro de idiomas César Vallejo.
- Bernal M. (2020). Validez de contenido por juicio de experto de un instrumento.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181318302584>
- Blandez, M. (2019). Proceso administrativo. México: UNID.
- Briceño M. (2022). Técnica e Instrumentos. https://www.youtube.com/watch?y=_--m0aBE33c.
- Cabrera, J. y Urbiola, A. (2021). Compromiso organizacional y estrés ocupacional: estudio de caso en una empresa de distribución y venta degas LP en Costa Rica. Gestión y Estrategia.
- Cardona, A. (2018). Enfoques, Teorías y Perspectivas de la Administración de Empresas y sus Programas Académicos.
<https://www.cecar.edu.co/documentos/editorial/e-book/enfoques-teorias-y-perspectivas-del-administracion-de-empresas-y-sus-programas-academicos.pdf>
- Chiavenato, I. (2018). Introducción a la teoría general de la Administración. México: McGraw-Hill
- Díaz José Novás (2019). Bases y aplicación del método hipotético-deductivo.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252011000300008
- Fernández, A. (2020). Clima institucional y el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69741/Fernandez_QAM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Franklin, E. (2019). Organización de empresas. (3ra. ed.). México: Mc-Graw-Hill.
- Galicia L. (2017). Validez de contenido por juicio de experto: propuesta de una herramienta virtual.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-61802017000300042
- González S. (2020) Modelos de Gestión administrativa
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>

- González, C. (2018). 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>
- Guillén, P. (2018). ¿Taylor o Fayol, cuál es el padre de la administración?
<https://www.gestiopolis.com/taylor-fayol-padre-administracion/>
- Grasso, L. (2017). Técnicas e instrumentos de investigación. España
- Henostroza, C. (2018). Investigación Cuantitativa. Métodos y estrategias en la elaboración de tesis y proyectos. Lima: Mantaro, 2018.
- Hernández, R. (2017). Metodología de la INVESTIGACIÓN. México: Mcc GrawHill.2017.
- Hurtado, D. (2018). Principios de administración. Medellín, Colombia: ITM – Instituto.
- Inciarte, A., Marcano, N. y Reyes, M. (2017). Gestión académico-administrativa en la educación básica. Revista Venezolana de Gerencia, 11 (34), S.P.
http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131599842006000200005
- Imbarack, P. y Fuentealba, R. (2020). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. Recuperado de.
<http://www.scielo.cl/pdf/estped/v40nEspecial/art15.pdf>
- Kerlinger, L. (2018) Investigación del comportamiento. Métodos de Investigación en Ciencias Sociales. México: Mc Graw Hill 2018.
- Lemus G. (2019). Compromiso docente en la formación de la ciudadanía desde el movimiento pedagógico comunitario.
<file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-CompromisoDocenteEnLaFormacionDeLaCiudadania.>
- López, F. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas.
<http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>
- Machuca, C. y Neria V. (2018). Tesis. Gestión administrativa y el cumplimiento de la calendarización escolar en las instituciones educativas en la localidad de Huaytará – Huancavelica.
- Mata L. (2020). Confiabilidad y validez en la investigación cuantitativa
<https://investigaliacr.com/investigacion/confiabilidad-de-instrumentos->

y-validez-de-resultados-en-la-investigacion-cuantitativa/

- Mata, S. y Diego, S. (2019). Diseños de investigación con enfoque cuantitativo de tipo no experimental. <https://investigaliacr.com/investigacion/disenos>
- Matos E. (2021) El compromiso docente para planificar el proceso de aprendizaje. <https://repositorio.ucss.edu.pe/handle/20.500.14095/907>
- Méndez, C. (2017). Metodología: Diseño y Desarrollo del proceso de Investigación. Bogotá: Mc Graw Hill, 2017.
- Muñoz B. (2019). Confiabilidad y gestión de activos <https://es.linkedin.com/pulse/fiabilidad-confiabilidad-disponibilidad-y-parecidas-pero-mu%C3%B1oz-arce>
- Olmedo V. (2017). Aspectos Éticos de la Investigación. <https://www.youtube.com/watch?v=Vc9WeP698uw>.
- Pacheco G., Robles C., & Ospino A. (2018) Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-07642018000500259&lng=pt&nrm=i.p
- Peña, T. y Claudia, E. (2018). Gestión administrativa en el compromiso del docente en instituciones educativas del distrito del Callao. Callao-Lima Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8424>
- Quilca, O.(2018). Tesis. Gestión administrativa y compromiso organizacional de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03 –Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500>.
- Quiroa, M. (2020).Gestión administrativa. Economipedia.com [https://www.google.com/search?q=Quiroa%2C+M.+\(2020\).&rlz=1C1UEAD_esPE970PE970&oq=Quiroa%2C+M.+\(2020\).&aqs=chrome](https://www.google.com/search?q=Quiroa%2C+M.+(2020).&rlz=1C1UEAD_esPE970PE970&oq=Quiroa%2C+M.+(2020).&aqs=chrome).
- Quiroga,F.(2018).Gestión Administrativa Concepto y beneficios. <https://tueconomiafacil.com/gestion-administrativa-concepto>
- Ramírez C. (2016). Enfoques administrativos presentes en los establecimientos educativos: Un estudio empírico en instituciones colombianas de educación básica y media. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-66662015000300010&script=sci_abstract
- Rico, A. (2018). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación

docente en la educación superior en Colombia.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-89322016000100005

Rojas, C. (2017). Ética profesional docente: un compromiso pedagógico humanístico. Revista humanidades. Pp.1-22. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4920530.pdf>

Rodríguez A. – Tóala (2022) Gestión administrativa y su incidencia en la operatividad de la micro empresa.

<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/>

Rodríguez, D. (2020). Investigación básica: características, definición, ejemplos. <https://www.lifeder.com/investigacion-basica/>

Rigo, D. (2022) ¿Qué sabemos sobre el compromiso de los estudiantes?

<https://www.conicet.gov.ar/que-sabemos-sobre-el-compro>

Rivas, S. J. (2020) Tesis. Importancia de la Gestión Administrativa en la Gestión Pública. Universidad privada de la selva peruana. Iquitos Perú.

Ruiz, M.(2018). Transtornos de Neuordesarrollo. Barcelona. España.<https://psicologiymente.com/miscelanea/disenio-de>.

Serna A. (2020) Gestión administrativa en el desarrollo de competencias organizacionales.

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/18060/2/2020_gestion_administrativa_desarrollo.pdf

Sy-Corvo, H. (2021). Pensamiento estratégico. España. <http://www.marianoramosmejia.com.ar/tag/helmusy-corvo/>

Tarazona, D. E. (2019) Tesis Gestión Administrativa y su influencia en el compromiso docente en una universidad privada de Lima Metropolitana. <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/4036/ADM-TO30>.

Toranzos, L. (2017). El problema de la calidad en el primer plano de la agenda educativa. Revista Iberoamericana de Educación, pp 23-46.

Torres, A. (2017). Teoría administrativa en educación. <https://www.milenio.com/opinion/alfonso-torres-hernandez/apuntes-pedagogicos/teoria-administrativa-en-educacion>

Trinidad A. (2020) Resiliencia y compromiso docente durante la pandemia.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56670/Trinidad_AT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Trujillo C. (2021). 5 Factores de aprendizaje centrado en el alumno.

<https://www.koideas.com/post/5-factores-del-aprendizaje-centrado-en-el-alumno>

Vivas, A., Martínez, M., & Solís, D. (2020). Gestión de la Administración Escolar en el Desarrollo de Actividades Académicas: Mirada en Tiempos de Pandemia.

file:///C:/Users/HP/Downloads/477-Art%C3%ADculo%20Original-3574-2348-10-20201102%20(1).pdf

Westreicher, G. (2020). Análisis de datos

<https://economipedia.com/definiciones/analisis-de-datos.html>

Westreicher, G. (2022). Muestreo no probabilístico.

Economipedia.com

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título:							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: Gestión administrativa (X)				
¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con el compromiso docente desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022?	Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona con el compromiso docente desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.	La gestión administrativa se relaciona significativamente con el compromiso docente desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			➤ Planificación	Instrumentos de gestión	1-2	Siempre (5)	Muy adecuado 101 -120
				-Proyección o previsión	3-4		
				-Metas y objetivos	5-6		
			➤ Organización	-Acciones estratégicos	7-8	Casi siempre (4)	
				-Asignación de funciones	9-10		
				-Definir obligaciones	11-12	A veces (3)	
				-Describir requisitos	13-14		
			➤ Control	-Selección de personal	15-16	Nunca (1)	
				Supervisión y/o verificación	17-19		
				-Corregir errores-retroalimentación	20-22		
						-Monitorear gastos realizados.	
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2/Dependiente: Compromiso docente (Y)				
¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con el compromiso afectivo desde la perspectiva de	Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona con el compromiso afectivo desde la perspectiva de docente de	La gestión administrativa se relaciona significativamente en el compromiso afectivo desde la perspectiva de docente	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
							Inadecuado 45-80

docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022?	una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.	de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.					
¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con el compromiso de continuidad desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022?	Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona con el compromiso de continuidad desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.	La gestión administrativa se relaciona significativamente en el compromiso de continuidad desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.	➤ Afectivo	-Sentimiento institucional	1-2	Siempre (5) Casi siempre (4)	Alto (101-120)
				-Manifestación emocional	3-4		
				-Percepción de satisfacción	5-6		
				-Percepción de necesidad	7-8		
¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con el compromiso de aprendizaje desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022?	Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona con el compromiso de aprendizaje desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.	La gestión administrativa se relaciona significativamente con el compromiso de aprendizaje desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.	➤ Continuidad	-Identificación institucional	9-10	A veces (3) Casi nunca (2)	Regular (81-100) Bajo (45 - 80)
				-Desarrollo personal	11-12		
				-Necesidad de trabajo	13-14		
				-Opciones laborales	15-16		
			➤ Aprendizaje	Desempeño docente	17-18	Nunca (1)	
				-Logro de metas de aprendizaje	19-20		
				-Priorizar proceso de aprendizaje	21-22		
				Retroalimentación	23		
				-Impartir valores	24		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo : Aplicada Método: Hipotético-deductivo Diseño: No experimental/ correlacional		Población: 82 docentes Muestra : 82 docentes	Técnicas : Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: Tablas y gráficos Inferencial : Prueba de hipótesis		

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLE 1: GESTION ADMINISTRATIVA

Dimensiones	Indicadores	ítem	Escala de valores	Niveles y rangos
Planificación	<ul style="list-style-type: none"> -Instrumentos de gestión -Proyección o previsión -Metas y objetivos -Acciones estratégicas 	1-8	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3)	Muy adecuado 101 -120 Adecuado 81-100
Organización	<ul style="list-style-type: none"> -Asignación de funciones -Definir obligaciones -Describir requisitos -Selección de personal 	9-16	Casi nunca (2) Nunca (1)	Inadecuado 45-80
Control	<ul style="list-style-type: none"> -Supervisión y/o verificación -Corregir errores- retroalimentación -Monitorear gastos realizados. 	17-24		

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLE 2: COMPROMISO DOCENTE

Dimensiones	Indicadores	ítem	Escala de valores	Niveles y rangos
Compromiso afectivo	-Sentimiento institucional -Manifestación emocional -Percepción de satisfacción -Percepción de necesidad	1-8	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3)	Alto (101-120) Regular (81-100)
Compromiso de Continuidad	-Identificación institucional -Desarrollo personal -Necesidad de trabajo -Opciones laborales	9-16	Casi nunca (2)	Bajo (45-80)
Compromiso con el aprendizaje	-Desempeño docente -Logro de metas de aprendizaje -Priorizar proceso de aprendizaje - Retroalimentación -Impartir valores	17-24	Nunca (1)	

Cuestionario de la variable 1

Gestión administrativa y compromiso docente desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE GESTION ADMINISTRATIVA

Estimado docente el presente cuestionario de gestión administrativa tiene la finalidad de recoger información con fines de investigación educativa, en tal sentido pido tu colaboración contestando de acuerdo a tu criterio cada una de las preguntas.

Instrucciones: A continuación se presenta 30 preguntas las cuales contiene 5 alternativas de acuerdo a la tabla adjunta. Marca con un aspa (X) la que considere más adecuada según su percepción. El tiempo promedio del cuestionario es de 20 minutos.

Muchas gracias por su participación.

Escala				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N	CN	AV	CS	S

Nº	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
DIMENSION PLANIFICACION						
1	La gestión administrativa en el proceso de planificación considera la revisión de instrumentos de gestión con la participación de todo el personal docente					
2	Los directivos consideran en la planificación la revisión o elaboración de PEI, PCI, PAT y RI.					
3	El equipo directivo a nivel de la planificación previene métodos, estrategias y recursos de trabajo de manera oportuna					
4	La gestión administrativa en el proceso de planificación se proyecta al desarrollo personal de los docentes					
5	Los directivos en la planificación tiene claro el logro de las metas trazadas					
6	El equipo directivo considera en la planificación el cumplimiento de los objetivos estratégicos					
7	Los directivos en el proceso de la planificación plantean acciones estratégicas para el desarrollo institucional					
8	El equipo directivo en la planificación considera las actividades a realizarse antes, durante y al final del año académico.					
DIMENSION ORGANIZACION						
9	La gestión administrativa promueve a nivel de la organización la asignación y/o delegación de funciones.					
10	El equipo directivo a nivel de la organización delega las actividades según los niveles jerárquicos.					
11	El equipo directivo considera en el proceso de la organización la actualización y capacitación para todos los docentes					
12	La gestión administrativa en el proceso de su organización garantiza las condiciones mínimas de calidad para el cumplimiento de funciones.					
13	Los directivos en el proceso de la organización exponen los requisitos claros para la designación de cargos jerárquicos					
14	La gestión administrativa considera los requisitos claros en los procesos de trámite administrativo					
15	El equipo directivo en el proceso de la organización promueve la selección del personal más idóneo.					
16	El equipo directivo en el proceso de la organización promueve la participación de todos los docentes para ocupar cargos jerárquicos.					
DIMENSION CONTROL						

17	El equipo directivo en el proceso de control supervisa oportuna y periódicamente el cumplimiento de las actividades programadas.					
18	El equipo directivo controla la asistencia y cumplimiento de jornadas laborales de los docentes					
19	Los directivos retroalimentan a los docentes y diversas comisiones de trabajo a partir de los resultados del monitoreo y supervisión.					
20	El equipo directivo programa espacios de análisis y reflexión sobre el desarrollo del proceso académico al finalizar cada semestre					
21	Los directivos entregan al docente las fichas de monitoreo sugiriendo recomendaciones para su autoevaluación.					
22	Los directivos revisan las unidades didácticas antes de ser aplicados a los estudiantes					
23	El equipo directivo en el proceso de control supervisa permanentemente los gastos ejecutados en el cumplimiento de diversas actividades.					
24	El equipo directivo en el proceso de control plantea mejoras en la captación de recursos directamente recaudados.					

Cuestionario de la variable 2

Gestión administrativa y compromiso docente desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE COMPROMISO DOCENTE

Estimado docente el presente cuestionario de compromiso docente tiene la finalidad de recoger información con fines de investigación educativa, en tal sentido pido tu colaboración contestando de acuerdo a tu criterio cada una de las preguntas.

Instrucciones: A continuación se presenta 24 preguntas las cuales contiene 5 alternativas de acuerdo a la tabla adjunta. Marca con un aspa (X) la que considere más adecuada según su percepción. El tiempo promedio del cuestionario es de 20 minutos.

Muchas gracias por su participación.

Escala				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N	CN	AV	CS	S

Nº	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
DIMENSION AFECTIVO						
1	Me siento emocionalmente comprometido con mi centro de trabajo					
2	Estaría muy contento si permaneciera trabajando en esta institución por muchos años mas					
3	Trabajar en esta institución tiene mucha significancia para mi persona					
4	Me considero como en grupo familiar en la institución donde laboro					
5	Me siento orgulloso prestar mis servicios en la institución donde trabajo					
6	Asumo que los problemas institucionales también son mis problemas					
7	Percibo sentimiento de pertinencia hacia mi centro laboral					
8	Como docente me siento parte de la institución en donde laboro					
DIMENSION CONTINUIDAD						
9	Salir de mi centro de trabajo en el momento afectaría mis sentimientos laborales					
10	Si decidiera abandonar mi centro de trabajo se presentarían muchos problemas en mi persona					
11	Si no tuviera sentimiento y compromiso laboral con la institución, consideraría trabajar fuera de ella.					
12	Si quisiera dejar de laborar en la institución, sería un problema fuerte para mi persona.					
13	Existe muchas oportunidades laborales fuera de la institución para mi persona					
14	Percibo amenazas en conseguir opciones de trabajo como para pensar salir de la institución					
15	La labor que realizo en mi institución es eficiente considerándola una buena oportunidad de trabajo a pesar de existir otras ofertas.					
16	Continuar en mi centro de trabajo es una oportunidad laboral					
DIMENSION APRENDIZAJE						
17	Informo a los estudiantes los objetivos a lograr durante las sesiones de clase					
18	Respondo las preguntas planteados por los estudiantes durante el proceso de enseñanza-aprendizaje					
19	Cumplo con el propósito del aprendizaje durante las sesiones de clase					
20	Desarrollo los contenidos considerados en el silabo y los proyectos integradores					
21	Me siento preparado para brindar una buena enseñanza a los estudiantes					
22	Aplico métodos pertinentes y oportunos en el proceso de enseñanza					
23	Realizo la retroalimentación de manera precisa y oportuna					
24	Incentivo en los estudiantes la práctica de valores considerados en el PEI					

	DIMENSIÓN CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No
17	El equipo directivo en el proceso de control supervisa oportuna y periódicamente el cumplimiento de las actividades programadas.	✓		✓		✓	
18	El equipo directivo controla la asistencia y cumplimiento de jornadas laborales de los docentes	✓		✓		✓	
19	Los directivos retroalimentan a los docentes y diversas comisiones de trabajo a partir de los resultados del monitoreo y supervisión.	✓		✓		✓	
20	El equipo directivo programa espacios de análisis y reflexión sobre el desarrollo del proceso académico al finalizar cada semestre	✓		✓		✓	
21	Los directivos entregan al docente las fichas de monitoreo sugiriendo recomendaciones para su autoevaluación.	✓		✓		✓	
22	Los directivos revisan las unidades didácticas antes de ser aplicados a los estudiantes	✓		✓		✓	
23	El equipo directivo en el proceso de control supervisa permanentemente los gastos ejecutados en el cumplimiento de diversas actividades.	✓		✓		✓	
24	El equipo directivo en el proceso de control plantea mejoras en la captación de recursos directamente recaudados.	✓		✓		✓	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del Juez validador. Dr/Mg: MANUEL ANTONIO RICARDE SAENZ DNI: 10058212

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

20 de MAYO del 2022

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.

20	Desarrollo los contenidos considerados en el silabo y los proyectos integradores	✓		✓		✓	
21	Me siento preparado para brindar una buena enseñanza a los estudiantes	✓		✓		✓	
22	Aplico métodos pertinentes y oportunos en el proceso de enseñanza	✓		✓		✓	
23	Realizo la retroalimentación de manera precisa y oportuna	✓		✓		✓	
24	Incentivo en los estudiantes la práctica de valores considerados en el PEI	✓		✓		✓	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del Juez validador. Dr/Mg: MANUEL ANTONIO RICARDO SAEZ DNI: 10058212

Especialidad del validador: ADMINISTRACION EDUCATIVA

20 de MAYO del 2022

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.

(**) Si existe alguna observación en tu nombre o DNI [haz clic aquí](#).

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
RICALDE SAENZ, MANUEL ANTONIO DNI 10058212	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 21/04/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i>
RICALDE SAENZ, MANUEL ANTONIO DNI 10058212	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 21/02/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 25/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

20	Desarrollo los contenidos considerados en el silabo y los proyectos integradores	✓		✓		✓	
21	Me siento preparado para brindar una buena enseñanza a los estudiantes	✓		✓		✓	
22	Aplico métodos pertinentes y oportunos en el proceso de enseñanza	✓		✓		✓	
23	Realizo la retroalimentación de manera precisa y oportuna	✓		✓		✓	
24	Incentivo en los estudiantes la práctica de valores considerados en el PEI	✓		✓		✓	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del Juez validador. Dr/Mg: CARLOS ENRIQUE SAMARRA RIVERA DNI: 282702

Especialidad del validador:

23 de mayo del 2022

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.

	DIMENSIÓN CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No
17	El equipo directivo en el proceso de control supervisa oportuna y periódicamente el cumplimiento de las actividades programadas.	✓		✓		✓	
18	El equipo directivo controla la asistencia y cumplimiento de jornadas laborales de los docentes	✓		✓		✓	
19	Los directivos retroalimentan a los docentes y diversas comisiones de trabajo a partir de los resultados del monitoreo y supervisión.	✓		✓		✓	
20	El equipo directivo programa espacios de análisis y reflexión sobre el desarrollo del proceso académico al finalizar cada semestre	✓		✓		✓	
21	Los directivos entregan al docente las fichas de monitoreo sugiriendo recomendaciones para su autoevaluación.	✓		✓		✓	
22	Los directivos revisan las unidades didácticas antes de ser aplicados a los estudiantes	✓		✓		✓	
23	El equipo directivo en el proceso de control supervisa permanentemente los gastos ejecutados en el cumplimiento de diversas actividades.	✓		✓		✓	
24	El equipo directivo en el proceso de control plantea mejoras en la captación de recursos directamente recaudados.	✓		✓		✓	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del Juez validador. Dr/Mg: CARLOS ENRIQUE GAMARRA RIVERA DNI: 28270200

Especialidad del validador: Mg. ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

23 de mayo del 2022

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.

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GAMARRA RIVERA, CARLOS ENRIQUE DNI 28270200	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 28/04/1995 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i>
GAMARRA RIVERA, CARLOS ENRIQUE DNI 28270200	LICENCIADO EN EDUCACION FISICA Fecha de diploma: 16/08/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i>
GAMARRA RIVERA, CARLOS ENRIQUE DNI 28270200	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 13/08/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 29/10/2016 Fecha egreso: 17/03/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace
<https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

	DIMENSIÓN CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No
17	El equipo directivo en el proceso de control supervisa oportuna y periódicamente el cumplimiento de las actividades programadas.	✓		✓		✓	
18	El equipo directivo controla la asistencia y cumplimiento de jornadas laborales de los docentes	✓		✓		✓	
19	Los directivos retroalimentan a los docentes y diversas comisiones de trabajo a partir de los resultados del monitoreo y supervisión.	✓		✓		✓	
20	El equipo directivo programa espacios de análisis y reflexión sobre el desarrollo del proceso académico al finalizar cada semestre	✓		✓		✓	
21	Los directivos entregan al docente las fichas de monitoreo sugiriendo recomendaciones para su autoevaluación.	✓		✓		✓	
22	Los directivos revisan las unidades didácticas antes de ser aplicados a los estudiantes	✓		✓		✓	
23	El equipo directivo en el proceso de control supervisa permanentemente los gastos ejecutados en el cumplimiento de diversas actividades.	✓		✓		✓	
24	El equipo directivo en el proceso de control plantea mejoras en la captación de recursos directamente recaudados.	✓		✓		✓	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del Juez validador. Dr/Mg: Milton Orihuela Sosa DNI: 28214714

Especialidad del validador: Investigación y Docencia Universitaria

20 de mayo del 2022

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.

20	Desarrollo los contenidos considerados en el sílabo y los proyectos integradores	✓		✓		✓	
21	Me siento preparado para brindar una buena enseñanza a los estudiantes	✓		✓		✓	
22	Aplico métodos pertinentes y oportunos en el proceso de enseñanza	✓		✓		✓	
23	Realizo la retroalimentación de manera precisa y oportuna	✓		✓		✓	
24	Incentivo en los estudiantes la práctica de valores considerados en el PEI	✓		✓		✓	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del Juez validador. Dr/Mg: Milton Orihuela Sosa DNI: 28214714

Especialidad del validador: Investigación y Docencia Universitaria

20 de mayo del 2022

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.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ORIHUELA SOSA, Milton DNI 28214714	LICENCIADO EN EDUCACION AREA PRINCIPAL: MATEMATICA, AREA SECUNDARIA: FISICA Fecha de diploma: 04/12/1987 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i>
ORIHUELA SOSA, MILTON DNI 28214714	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA MATEMATICA - FISICA Fecha de diploma: 04/12/1987 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i>
ORIHUELA SOSA, MILTON DNI 28214714	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 04/09/1987 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i>
ORIHUELA SOSA, MILTON DNI 28214714	MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 05/04/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/01/2006 Fecha egreso: 30/11/2007	UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

TABLA DE PRUEBA DE NORMALIDAD

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1_Gestión_administrativa	,107	82	,020	,926	82	,000
V2_Compromiso_docente	,124	82	,003	,910	82	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

TABLA DE CONFIABILIDAD

Resultados de estadística de confiabilidad de la variable gestión administrativa

Alfa de Cronbach	Número de elementos
.893	24

Resultados de estadística de confiabilidad de la variable compromiso docente

Alfa de Cronbach	Número de elementos
.859	24

Fuente. Estadígrafo aplicado al grupo piloto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 22 de junio de 2022

Carta P. 0884-2022-UCV-EPG-SP

DOCTOR
Dr. EDWIN HUARANCCA ROJAS
DIRECTOR GENERAL
I.E.S.P.P. NUESTRA SEÑORA DE LOURDES-AYACUCHO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **AYALA TORRES CARLOS**; identificado(a) con DNI/CE N° 07367729 y código de matrícula N° 7000391196; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPROMISO DOCENTE DESDE LA PERSPECTIVA DE DOCENTE DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO AYACUCHO 2022

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "NUESTRA SEÑORA DE LOURDES"
Autorización D.S.004-84-ED
Instituto Acreditado con R.P. N° 198-2017-SINEACE/CDAH-P
Jr. 28 de Julio N° 393 – Telefax (066) 780709
Ayacucho – Perú
TRABAJANDO TODOS, SOMOS CALIDAD

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Ayacucho, **27 JUN. 2022**

OFICIO N° 181 -2022-DREA/IESPPúb. "NSL"-DG

Señora
MBA Ruth Angélica CHICANA BECERRA
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo
L I M A .-

ASUNTO : Autorización para desarrollar el trabajo de investigación.
REF. : Carta P. 0884-2022-UCV-EPG-SP (Exp. N° 1131-2022).

Es grato dirigirme a Ud., a nombre del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Nuestra Señora de Lourdes" de esta ciudad, para autorizar el trabajo de investigación sobre **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPROMISO DOCENTE DESDE LA PERSPECTIVA DE DOCENTE DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO AYACUCHO 2022"**, para lo cual se le brindará las facilidades y apoyo correspondiente, siendo el compromiso del autorizado **CARLOS AYALA TORRES**, con DNI N° 07367729 y código de matrícula N° 7000391196, dejar aportes que conlleven a la mejora de los servicios que brinda nuestra Institución y óptimo desarrollo institucional de esta Casa Superior de Estudios.

Esperando su aceptación, aprovecho la oportunidad, para expresarle los sentimientos de mayor consideración y estima personal.

Atentamente,


IESPP "NUESTRA SEÑORA DE LOURDES"
AYACUCHO
Dr. Edwin Huaranca Rojas
DIRECTOR GENERAL (e)

EHR/DG (e)
Eaf/sec.