



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión administrativa en el compromiso organizacional en
directivos de las instituciones educativas públicas, UGEL Melgar,
Puno, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Pinto Tacuri, Irma (orcid.org/0000-0003-4676-7760)

ASESORES:

Mg. Ponce Tello, Patricia Veronika (orcid.org/0000-0002-9253-9999)

Dr. Villafuerte Avarez, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-8786-077X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Con mucha fe dedico a Dios, por haberme dado las fuerzas y permitirme lograr mi sueño hecho realidad. A mis progenitores por su respaldo en todo momento, a mi linda familia, que son parte de este anhelo, mis hijos que fueron el soporte en los momentos difíciles para superar todo obstáculo para el logro alcanzado.

Agradecimiento

Con todo cariño mi agradecimiento a la Mg. Patricia Veronika Ponce Tello, catedrática de investigación, por sus enseñanzas y abnegada labor, que ha servido para lograr mi objetivo, a todos que forman parte de la docencia universitaria de UCV, por haberme dado su apoyo en los claustros universitarios, de igual a mis compañeros, con quienes compartimos muchos anhelos y alegrías.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de la investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV . RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Población del estudio	20
Tabla 2. Validez de instrumentos por expertos	21
Tabla 3. Cálculo de V de Aiken	21
Tabla 4. Confiabilidad de los instrumentos	22
Tabla 5. Ficha técnica de la variable gestión administrativa	23
Tabla 6. Ficha técnica de la variable compromiso organizacional	23
Tabla 7. Bareno de variables y sus dimensiones	24
Tabla 8. Cruce entre la gestión administrativa y compromiso organizacional en directivos	27
Tabla 9. Cruce entre la gestión administrativa y el desempeño de funciones en directivos	28
Tabla 10. Cruce entre la gestión administrativa y el afectivo emocional en directivos	29
Tabla 11. <i>Cruce entre la gestión administrativa y continuidad de relación en directivos</i>	30
Tabla 12 <i>Cruce entre la gestión administrativa y continuidad de relación en directivos</i>	31
Tabla 13. Pruebas de normalidad de las variables	32
Tabla 14. Informe de ajuste de modelo de la Hipótesis General	34
Tabla 15. Pseudo R2 de la Hipótesis General	34
Tabla 16. Informe de ajuste de modelo de la Hipótesis 1	35
Tabla 17. Pseudo R2 de la Hipótesis 1	35
Tabla 18. Informe de ajuste de modelo de la Hipótesis 2	36
Tabla 19. Pseudo R2 de la Hipótesis 2	36
Tabla 20. Informe de ajuste de modelo de la Hipótesis 3	37
Tabla 21. Pseudo R2 de la Hipótesis 3	37
Tabla 22. Informe de ajuste de modelo de la Hipótesis 4	38
Tabla 23. Pseudo R2 de la Hipótesis 4	38

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1. Gráfico de barras gestión administrativa y compromiso organizacional en directivos	27
Figura 2. Gráfico de barras gestión administrativa y desempeño de funciones en directivos	28
Figura 3. Gráfico de barras gestión administrativa y el afectivo emocional en directivos	29
Figura 4. Gráfico de barras gestión administrativa y continuidad de relación en directivos	30
Figura 5. Gráfico de barras gestión administrativa y lo normativo y prescriptivo en directivos	31
Figura 6. Fórmula funcional de Regresión Lógica Ordinal (RLO)	33

Resumen

El trabajo que se pone a disposición pública, tomó en consideración temas de esencia sobre la gestión administrativa y el compromiso organizacional, cuyo objetivo general fue el de determinar la influencia de la Gestión administrativa en el compromiso organizacional en directivos del distrito de Orurillo, Melgar, Puno, 2023. La investigación fue de tipo aplicada, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, correlacional causal. La población estuvo conformada por 85 directivos de los niveles de inicial, primaria y secundaria, con el muestreo no probabilístico, la técnica que se aplicó fue la obtención de datos por medio de la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario para las dos variables, validados por expertos garantizando su confiabilidad. Con los resultados que se obtuvieron, se ha confirmado, según el modelo basado en la RLO y por medio de los hallazgos presentados en el pseudo R² de Cox y Snell se ha dado a conocer que el 43.3% de la misma manera se refleja que la gestión administrativa favorece al compromiso organizacional con el 71.1% de acuerdo al método de Nagelkerke, concluyendo que la gestión administrativa eficiente mejora la variación significativa con el compromiso organizacional.

Palabras clave: Gestión administrativa, compromiso organizacional, desempeño de funciones.

Abstract

The work that is made available to the public, took into consideration essential issues on administrative management and organizational commitment, whose general objective was to determine the influence of Administrative Management on organizational commitment in managers of the district of Orurillo, Melgar, Puno, 2023. The research was of an applied type, non-experimental design, quantitative approach, hypothetical deductive method, causal correlation. The population was made up of 85 managers from the initial, primary and secondary levels, with non-probabilistic sampling, the technique that was applied was data collection through the survey, and the instrument was the questionnaire for the two variables, validated by experts guaranteeing its reliability. With the results that were obtained, it has been confirmed, according to the model based on the RLO and through the findings presented in the pseudo R2 of Cox and Snell, it has been revealed that 43.3% in the same way reflects that administrative management favors organizational commitment with 71.1% according to the Nagelkerke method, concluding that efficient administrative management improves the significant variation with organizational commitment.

Keywords: Administrative management, organizational commitment, performance of functions.

I. INTRODUCCIÓN

Desde el enfoque mundial se establece que, en la 216ª asamblea del Consejo Ejecutivo, se aprobó la Declaración de Tashkent, contempla acciones sobre el compromiso organizacional a ser aplicado, con acciones que permitan transformar y priorizar la educación inicial. Conferencia que tuvo como objetivo modernizar la educación. Los miembros se comprometieron a que los estudiantes sean atendidos en los servicios necesarios, garantizar el desarrollo de inicio y la pre escolaridad, a la educación primaria. Otorgan una serie de principios, lineamientos y estrategias sobre ámbitos de carácter político del seguimiento; asumen a adoptar los medios necesarios para su aplicación. Su acción se basó en actividades, apoyo en la ejecución; seguimiento, organización múltiple y la promoción. (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Unesco, 2023).

El compromiso organizacional tiene relación con la salud mental, el 15% de la población laboral tienen problemas mentales, es necesario la aplicación de políticas públicas en la seguridad ocupacional. Recomienda acciones para salvaguardar la salud en las organizaciones, deben ser valoradas en la aplicación que tengan factores de riesgo emocional y puedan perfeccionar su compromiso organizacional. De ser afectados en su salud, después de su ausencia, a su retorno, deben ser valorados para la aplicación de una atención dirigida a la salud clínica y mental. Los programas de detección oportuna deben superar todo daño que afecta la contratación del trabajador. (Organización Mundial de la Salud OMS, 2022).

El compromiso por parte de los empleadores es prevenir cualquier violencia y se proporcionen las medidas adecuadas. Las relaciones laborales no deben ser inapropiadas y excluyentes con actuaciones negativas. La falta de comunicación viene a ser un factor de riesgo negativo, de intimidación, acoso y violencia. Las malas conductas y el bajo rendimiento son por lo general las causas del acoso e intimidación. (Organización Internacional de Trabajo OIT, 2020).

El pacto mundial exhorta asumir el compromiso en su organización e incorpora diez principios entre los cuales destacan los derechos humanos, trabajo, el medio ambiente, principios de lucha contra la corrupción, etc. Lo resaltante con el compromiso organizacional se describe en el principio 3, el mismo que hace referencia al reconocimiento del derecho a la negociación con la masa laboral. Las

alianzas que comprometen a los líderes, que permitan mantener sus compromisos. (Organismo Naciones Unidas ONU, 2019).

El ente adujo que en el 10% de estados latinoamericanos el horario semanal es de 40 horas, por acuerdo de las partes. Las nuevas tecnologías van ahorrando el tiempo. En países desarrollados el 67% el límite obligatorio es de 40 horas semanales. La familia se ve comprometida por el exceso de la carga laboral, con la desatención en su entorno familiar, afectando al compromiso organizacional. Las empresas están satisfechas con la disminución del horario. Según los directivos, y los beneficiados han superado, en la productividad, beneficiándose con horas al año, el 20% con el abandono, 15% en accidentes. (Banco Mundial, 2015).

En lo referente al ámbito nacional, el Proyecto Educativo Nacional al 2036, instrumento que propuso cambios, consideró los problemas de los últimos 25 años. En la actualidad la corrupción ha comprometido autoridades en los niveles de gobierno, problemas que tienen estrecha vinculación por el poder. La confianza de quienes apoyaron se esfumaron. La posibilidad de lograr la base de una sociedad con justicia se ha perdido, la injusticia, la inseguridad, la criminalidad, entre otros factores negativos, debilidad y la precariedad. El compromiso organizacional desde su cimiento es el objetivo de fortalecer. (Decreto Supremo 009-2020-Minedu, 2020).

La Organización no Gubernamental, tiene el compromiso organizacional de ejecutar cambios en las personas vulnerables a través de su intervención, aplicándose tres enfoques, igualdad de género, gobernabilidad inclusiva y resiliencia. Del impacto generado, da cuenta de 33 proyectos en el 2019; 38 convenios; 56% de beneficiarios. Con su compromiso organizacional, está llevando ayuda a todos los rincones. También está pendiente con la ayuda en los servicios de apoyo social, con un enfoque de género en las diferentes regiones. (Cooperativa de Remesas Estadounidenses a Europa, CARE, 2019).

Los Recursos Humanos, fomentan y garantizan el clima organizacional, con lenguaje inclusivo, enfoque intercultural, y de género. La cultura organizacional se superpone al compromiso organizacional, es el eje propulsor de todas las acciones. Fomenta la unidad para llegar a sus objetivos, como resultado se tendrá a la eficacia. Dentro de sus facultades, implementa planes de sostenibilidad para

fortalecer buenas prácticas. (Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 150-SERVIR, 2017).

En referencia al marco de Buen Desempeño del Directivo, es una guía de los directivos; son lineamientos que deben cumplir, instrumento que garantiza la calidad educativa, reconoce las labores de los directores, su estructura se basa en un par de dominios, media docena de competencias y desempeños relacionados con el compromiso organizacional, busca lograr competencias programadas. (Resolución de Secretaría General N.º 304 – 2014, Minedu, 2014)

El Proyecto Educativo Regional Concertado de Puno, 2017-2025, propone su compromiso a dar sostenibilidad, contemplados en el PERC. En la educación, da a conocer de 6,284 en nivel inicial; 11,796 en primaria y secundaria 11,713 estudiantes. La problemática no incide en la cantidad de docentes, sino en la falta de compromiso de la labor educativa. Bajas remuneraciones inducen a buscar otra actividad. (Ordenanza Regional 001-GR PUNO/CRP, 2018).

El presente estudio consideró a los directivos de la Unidad de Gestión Educativa de Melgar UGEL-M, de las instituciones educativas unidocentes, multigrados y polidocente completo, de los niveles de inicial, primaria y secundaria del distrito de Orurillo. Cumplen su labor por designación o encargatura en la gestión administrativa. Todos están comprometidos con la actividad al cargo; sin embargo, se presenta el desconocimiento de los procedimientos administrativos; causas que comprometen la eficiencia, con consecuencias de quebrantar la voluntad participativa afectando a los integrantes, quienes se muestran desmotivados por la gestión administrativa y el compromiso organizacional.

La indagación científica planteó como problema general ¿Cómo influye la Gestión administrativa en el compromiso organizacional en directivos de las instituciones educativas públicas, UGEL Melgar, Puno, 2023? Y de este problema general los específicos, PE1: ¿Cómo influye la gestión administrativa en el desempeño de funciones?; PE2: ¿Cómo influye la gestión administrativa en lo afectivo emocional?; PE3: ¿Cómo influye la gestión administrativa en la continuidad de relación?; PE4: ¿Cómo influye la gestión administrativa en lo normativo y prescriptivo?

Cabrejos & Robles (2020) sostienen que la justificación teórica implica diseñar la importancia de la investigación como un aporte al perfeccionamiento de la teoría científica. En este caso la gestión administrativa y el compromiso organizacional están avalados por lineamientos teóricos (Passailaigue, 2013) y compromiso organizacional a Robbins & Judge (2009); en tanto que la justificación práctica involucra demostrar de qué forma va a ayudar a solucionar los problemas. La investigación de las variables permitió otorgar alternativas consideradas para mitigar los problemas; Justificación metodológica, implica su importancia en la utilización de las metodologías, sus técnicas y demás instrumentos que se han tomado en cuenta. Desde la iniciativa se tuvo en consideración los objetivos planteados, luego ser comprobados en las hipótesis; finalmente la justificación social, de importancia como aporte para dar solución a los problemas sociales. Los resultados permitieron mejorar las condiciones sociales.

Se planteó el objetivo general, determinar la influencia de la Gestión administrativa en el compromiso organizacional en directivos de las instituciones educativas públicas, UGEL Melgar, Puno, 2023. De este objetivo general los específicos, OE1: Determinar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño de funciones; OE2: Determinar la influencia de la gestión administrativa en lo afectivo emocional; OE3: Determinar la influencia de la gestión administrativa de la continuidad de relación; y el OE4: Determinar la influencia de la gestión administrativa de lo normativo y prescriptivo.

Se planteó la hipótesis general, la gestión administrativa influye significativamente en el compromiso organizacional en directivos de las instituciones educativas públicas, UGEL Melgar, Puno, 2023. De igual manera de la hipótesis general se han desprendido las específicas, HE1: la gestión administrativa influye significativamente en el desempeño de funciones; HE2: La gestión administrativa influye significativamente en lo afectivo emocional; HE3: La gestión administrativa influye significativamente en la continuidad de relación; HE4: La gestión administrativa influye significativamente en lo normativo y prescriptivo.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado se han considerado elementos como trabajos previos, teorizaciones, definiciones, etc. En tal sentido, a nivel internacional se tiene a Broncano (2022) en su trabajo de maestría tuvo como propósito abordar la capacidad del líder, aplicado a la gestión, planteando programas de capacitación, comprometiendo a los actores. Fue de enfoque cuantitativo, utilizando como instrumento la encuesta, población y muestra a 3 directivos y 12 docentes. Los integrantes manifestaron de manera positiva que sus actividades están preparadas para dar solución a los eventuales problemas de esta naturaleza. Concluyó que el liderazgo emprendedor, los recursos necesarios y las personas tienen participación activa.

Lino (2022) en su tesis de doctorado en Ecuador, El objetivo fue diseñar un medio de control que garantice la gestión administrativa en las UE, sobre el sistema de control y gestión administrativa; de enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental, la población y muestra de 131 funcionarios de tres UE, rectores, vicerrectores, inspector y docentes. técnica e instrumento encuesta y cuestionario. Los resultados manifiestan que la 1ra variable procesa los datos en un software. Concluyó que el sistema de la 1ra variable tiene incorrecciones en el desarrollo de la 2da variable donde el 62,60% la consideró en nivel bajo – medio, no se efectúa la correcta calificación de la evaluación. Sobre 2da variable, una valoración de 72,52% bajo – medio, planificación 68,71%, organización 75,58%, control 71,76%.

En Colombia Acuña & Bolívar (2019) realizaron una tesis de maestría, con el objetivo de estudiar las peculiaridades de las variables estilos de liderazgo y gestión educativa. El diseño fue correlacional transversal, no experimental, con enfoque cuantitativo; la población fue de 47 personas entre directivos, docentes, coordinadores. La técnica fue la encuesta; los resultados permitieron validar la hipótesis; estilo de liderazgo media 64,87; mediana 66,00 y moda 68; gestión de calidad media 48,26, mediana 48,00 y moda 48, la correlación de Pearson total G 1, L ,353; correlación significativa de grado 0,05; N igual a total G 47 y total L 47. Concluyó que predomina el estilo del liderazgo en el directivo de la gestión educativa.

En Panamá Meneses (2018) refirió en su tesis de maestría el objetivo de diseñar un espacio virtual de gestión administrativa y fortalecimiento en procesos

educativos, de enfoque cuantitativo, no experimental, transeccional, hipotético deductivo, población de 2,654 estudiantes, 125 docentes y 5 directivos de una Institución Educativa. La muestra fue de diez docentes, la técnica fue una encuesta y el instrumento un cuestionario; Concluyó que la creación, ha fortalecido la comunicación mejorando la educación. Resultados, el fortalecimiento de las comunicaciones ha mejorado la gestión administrativa, mayor control de procesos de sus instrumentos de gestión. Finalmente, la página se ve fortalecido, los datos obtenidos post en directivos y docente conocen el entorno virtual 83%; diseño; 67%; manejo 87%; utilizados 93%; manejo de la página; fines de gestión 77%; PEI 93%.

Ortiz (2018) en su tesis de maestría en Nicaragua, tuvo como propósito valorar la relación de las variables clima organizacional y el liderazgo directivo. Referente a la metodología, el diseño es no experimental, de enfoque cuantitativo, correlacional, transversal. La población es de 1078 personas, muestra 01 director, 02 subdirectores, 61 docentes, y 01 personal de apoyo del ente educativo. Los resultados precisan que la V1 tiene buena relación por la comunicación entre la dirección y docentes, debido a la planeación; el tema organizacional refleja la comunicación, con un estado anímico saludable. El liderazgo directivo 70% es guía que los conduce, 8% impositivo, 15% promueve el trabajo; estilo de liderazgo 45% es democrático, 41% pedagógico, 8% es comunitario, 5% es autoritario y 3% político.

A nivel nacional se tiene a Berrospi (2021) en su tesis doctoral de gestión administrativa y clima organizacional, en una UGEL. Empleó una metodología no experimental, con enfoque cuantitativo, no experimental, instrumento la encuesta, población de 85 entre directivos y docentes. Objetivo general, determinar la relación de las variables, y las específicas, la relación de la primera variable con la primera, segunda, tercera y cuarta dimensión de la segunda variable. Resultados, correlación del Rho de Spearman de 0,858; significancia de 0,01 hay correlación; la primera variable tiene correlación de Rho de Spearman de 0,848 de la segunda variable, la V1 de significancia de 0,4% un nivel de 5%, se rechaza la hipótesis nula; Rho de Spearman de 0,774 a mejor aplicación de la V2 será mejor la V1, la significancia $p = 0,000$. Concluyó, hay correlación en ambas variables, a una

significancia bilateral de 0,00, que, a una buena gestión administrativa, hay buen clima organizacional.

Quispe (2020) en su tesis de doctorado, cuyo objetivo fue determinar la incidencia entre la gestión administrativa, planeamiento estratégico y gestión de recursos. Se dio bajo un diseño correlacional, cuantitativo, población de 80 entre directivos, profesores y administrativos. Los principales resultados la V1, con egresos 23.8%, 35% regular y 42.3% desfavorable; planeamiento 21.3% favorable, 47.5% regular y 31.3% desfavorable. Concluyó, la primera variable y la segunda variable inciden sobre sus recursos.

Paz (2019) en su tesis de maestría, el objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo administrativo y la gestión administrativa. Trabajó bajo un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, correlacional, una población de 60 entre directivos, docentes, auxiliares y administrativos. Los hallazgos precisan que existe dependencia en las variables, correlación de Rho Spearman de = 0.725 de significancia $p = 0.000$, menor al 5% ($p < 0.05$). Conclusión, relación positiva alta en las variables, la primera variable incidió de la mejor forma en la gestión administrativa.

Machaca (2019) en su tesis para doctorado, planteó como objetivo general, determinar la relación entre gestión administrativa, liderazgo directivo y satisfacción laboral en entidades educativas de Puno. La metodología presentó un diseño no experimental correlacional, enfoque cuantitativo, básica, con una población de 711 entre directivos y docentes, el instrumento fue el cuestionario. Concluyó que se ha hallado la correlación directa entre la primera variable y segunda variable, por otro lado, existe la relación significativa ($p < 0.5$) con un nivel de significancia de = .05 y $p = .000$.

Llanos (2020) en su tesis de maestría, tuvo como objetivo general determinar el nivel de satisfacción entre las variables recurso humano y gestión institucional. La metodología fue no experimental correlacional descriptiva, correlacional, cuantitativo, con una población de 50 agentes educativos. Entre los principales resultados se tiene, el 69% sostiene que el directivo motiva, 14% no da responsabilidades; 81% fomenta la organización, 14% niega, 5% desconoce; 92% conoce la institución, 8% disconforme. Concluyó que existe una satisfacción entre los componentes estudiados.

Como base teórica de la gestión administrativa se tiene a Berrospi (2021) citó a Chiavenato (2013) en la Teoría General de la Administración, definió como el espacio de estudio de la dirección organizacional, sin tomar en cuenta en donde se aplica la gestión, en privadas o públicas, se sustentan en actos administrativos, denominada proceso administrativo e individual.

Sobre las teorías básicas de la gestión administrativa, se tiene la escuela de la administración científica, que propulsa la productividad eficiente; la teoría clásica, se define por establecer una estructura productiva; la escuela conductista, se relaciona con la antropología, sociología y psicología; la ciencia de la administración, concuerda con otros en planear, organizar, liderar y controlar; los enfoques de contingencia, basado en condiciones externas e internas; el enfoque de compromiso dinámico, se centra al interés dinámico (Stoner et al., 2005).

La gestión administrativa, según Stoner et al. (2005) lo definieron como una forma de otorgar instrumentos, lineamientos y políticas de manera premeditada y constante al servicio de las organizaciones que buscan el éxito, se encuentra al mando del directivo responsable de la dirección. De igual manera, como destaca, como proceso administrativo que garantiza el cumplimiento de actividades proyectadas.

La teoría del marco normativo, el Congreso de la República (2003) Ley General de Educación 28044, se expresó que es integradora y flexible, su alcance articula todos los medios facilitados a los usuarios, promover las actividades educativas. Como principios de la educación, detalles que hacen relevancia sobre la gestión administrativa en la entidades educativas en todos sus niveles, dicho marco normativo consideró a la ética, promotor de valores; equidad, con oportunidades de igualdad; inclusión, la incorporación de personas vulnerables; democracia, basado en derechos y la voluntad de las personas; interculturalidad, amplio reconocimiento y respeto a la identidad cultural; conciencia ambiental, motivación en cuidado del entorno de la biodiversidad; creatividad e innovación, de nuevos saberes.

Münch (2018) definió a la gestión administrativa, como el conjunto de actividades ejecutadas para fomentar el desarrollo y el logro del fin planificado, de igual manera afirmó que, viene a ser una actividad institucional a nivel integral sobre

los máximos esfuerzos de sus recursos que buscan una calidad productiva del ente organizacional.

Ramírez (2004) sobre la Gestión administrativa, definió como fenómeno del conocimiento humano de las teorías administrativas, la gestión está sometida a una estructura que brinda resultados eficientes, que se enfrenta a la importancia exclusiva de utilidades económicas, la gestión empírica y la falta de preparación trae consigo una mala gestión administrativa.

Medina-Cárdenas (2023) refiere, la gestión administrativa es la importancia global de la calidad educativa en instituciones de educación superior.

Ávila et al. (2023) escribieron sobre la gestión administrativa, como la mayor coerción que se ejerce para el desenvolvimiento de actividades de la planificación, organización, coordinación, dirección y control en las organizaciones, estas son fuentes de calidad en la gestión que implica negativamente a sus bienes tangibles, si no en el valor por el cual es impedido de hacer actividades que estén direccionados al cumplimiento de las metas.

Vesić et al. (2023) refirieron sobre la gestión administrativa en el campo educacional, para que los cambios en el negocio de la educación puedan materializarse se requiere la aplicación de conocimientos como medio imprescindible en los módulos de educación conforme a los avances tecnológicos.

Wang (2022) escribió, la gestión administrativa, viene a ser una imagen principal de la gestión educativa. Este refleja la labor ardua de puntualidad y deben tener el perfil de calidad que garanticen las condiciones favorables a la enseñanza, propone el plan de objetivos que determinen la dirección de la gestión educativa, con el control ejecutivo y dinámico en las decisiones.

Sulistiawaty et al. (2021) mencionaron que, con respecto a la calidad del desempeño administrativo en el rubro educativo, estas otorgan lineamientos para salvaguardar la gestión y las interrelaciones fortalecidas en las instituciones educativas para asegurar el buen gobierno.

Shahbal et al. (2022) escribieron, la capacidad del liderazgo es determinante en las organizaciones, para la capacidad de gestión y el afianzamiento de las entidades educativas; esta mejora con resultados positivos en todos sus enfoques en la vida educativa y se viene mejorando a través de promociones. El liderazgo es de mucha importancia para el desarrollo en la organización y gestión administrativa.

Torres et al. (2022) escribieron, la gestión, independiente de la profesión docente como requisito previo en educación, propone realizar cambios en la formación docente. Formar nuevos profesionales es un reto en las universidades, como modelo del egresado en educación pedagógica, deben formarse en psicología, de manera que dinamicen en el ámbito laboral con efectividad.

Connolly et al. (2019) señalaron que se fundamenta el apoyo administrativo a los diversos procesos efectuados dentro de la entidad educativa, la misma que tiene una mejor posibilidad y ventaja competitiva, se verá sus resultados en los informes financieros.

Torma (2022) refirió sobre la gestión administrativa, son retos en la actualidad que muchos países implementan reformas especialmente cuando se trate de administración, se enfoca como un valor basado en la participación y de torno regulatorio. La administración debe mantener a su grupo sin problemas y adaptarse a las circunstancias que generen cambios.

Según Pupion et al. (2020) la gestión administrativa, debe ser entendida como un nivel teórico sobre valores públicos, la motivación que deben tener es al servicio del público, también formado en ética. Francia y Corea han concebido a la administración relacionado con la historia, que permite analizar la estructura jerárquica de los bienes y ejecutivos públicos.

Passailaigue (2013) lo definió como una inseguridad constante en la administración, debido a que la sociedad está cambiando considerablemente, cambio sometido a las necesidades del entorno y a la organización. Los directivos y quienes lleven los destinos de las entidades trabajan a fin de satisfacer las necesidades en sus formas que requiere la sociedad.

En referencia a la dimensión planificación de actividades, los directivos a cargo de las organizaciones deben conocer el pasado para que les permita organizar, dirigir y cuantificar el proceso productivo; esta información se prospecta a determinar el tiempo de sus actividades, considerando los procedimientos necesarios, los proyectos contienen objetivos y estas deben instruir experiencias y políticas, elaborando estrategias que permitan la eficacia de sus objetivos. (Passailaigue, 2013).

En relación a la dimensión organización de metas, viene a ser el procedimiento de imponer el principio de autoridad con orden, distribuir las labores

de acuerdo a su estructura orgánica, de manera que lo planificado logre los objetivos diseñados por la empresa u organización, enfocado en la estructura orgánica plasmados en los instrumentos de gestión. Los planes a realizarse y los futuros son necesarios, la aplicación de la comunicación fluida y abierta a imprevistos. (Passailaigue, 2013).

En tanto la dimensión dirección de la institución, viene a ser el arte de dirigir, ordenar y motivar a los servidores a fin de que desarrollen actividades de calidad y eficientemente rentable y productivo, siendo esencial el tiempo dispuesto en las actividades directivas de trabajo en unidad para las decisiones o acciones de la dirección imprevistos. (Passailaigue, 2013).

Sobre la dimensión control de operaciones, es indispensable en una organización contar con los recursos humanos y procedimientos a un control preventivo y concurrente que permita evaluar y tomar las medidas correctivas, resaltando la evaluación de desempeño para permitir generar confianza en el desarrollo de la entidad y los miembros que conforman la organización. (Passailaigue, 2013).

Sobre las bases teóricas del compromiso organizacional, según Angrisani et al. (2015) teoría de las organizaciones, definieron como unidades organizadas que laboran para el logro de sus objetivos, con la distribución de funciones, autoridad, otorgamiento de responsabilidades, jerarquía, como el fin llevar adelante sus políticas empresariales. refirieron como cultura conformada por pautas de comportamiento, implícitas o explícitas, que compromete conocimientos, valores culturales o cualquier medio que adquiere la sociedad, particularmente las personas involucradas, y quienes forman parte de ella.

Sobre los enfoques teóricos del compromiso organizacional, mencionaron a la clásica, su logro de la eficiencia en el campo organizacional; de relaciones humanas, compromete al desarrollo social; neoclásica, de eficiencia aplicada en la actualidad; estructuralista, resultado de la burocracia y cercanía al enfoque de las relaciones personales; del comportamiento, no está de acuerdo con las anteriores, se basa en el comportamiento del ser humano; desarrollo organizacional, adaptación de los individuos; de los sistemas, se encuentra dentro de la organización y son abiertas, su función depende de la estructura (Angrisani et al., 2015).

Teniendo en cuenta, Chiavenato (2009) sobre el compromiso organizacional, lo definió como un espacio de conocimiento del ser humano, que de manera sensible a determinadas características de organizaciones se compromete a su entorno. Por lo consiguiente, es una forma que tiene relación vinculante en las contingencias y demás situaciones subjetivas de la organización.

Por otro lado, Ivancevich et al. (2006) en compromiso organizacional, definieron, como comportamiento con relación a las condiciones y voluntad productiva del desempeño del colaborador, implicando la aplicación de métodos, teorías y los principios obtenidos de las disciplinas en la psicología, antropología, psicología para tener concepción sobre los valores acciones personales, y capacidades de recepción del aprendizaje y acciones de forma individual de trabajo grupal en organización interna de sus recursos humanos.

Shein (2004) sobre la cultura en el ámbito organizacional, definió como modelo que contiene compromisos básicos de una agrupación de individuos, que enfrentan los diversos problemas de adaptación e integración externa e interna, su comportamiento está sujeto al ejercicio de influencia para que sean considerados de manera válida dentro de la organización por su forma correcta de pensar, sentir y percibir los problemas.

Jun & Lee (2023) refirieron las relaciones del liderazgo transformacional y el apoyo organizacional de 353 gerentes en 11 entidades, el estudio fue determinar el cargo de interlocutor del compromiso y organización, la relación entre ambas. Determinándose, que es de más el nivel de apoyo organizacional a la imaginación comparada al de menos apoyo.

Vázquez-Toledo (2023) sobre la continuidad de relación, los directivos asumen responsabilidad de generar modelos de participación competitiva acordes con los desafíos institucionales, en el desempeño de sus funciones ofreciendo su liderazgo pedagógico y democrático.

Biçak & Gündüz (2023) refirieron, quienes administran las escuelas deben optar por el mejor lenguaje motivacional a los maestros, los estimulará y tendrán compromisos con su escuela.

Kuok (2023) arguyó, con referencia a afectivo emocional, es un compromiso de trabajo que siente el trabajador al ser valorado su inteligencia emocional,

satisfacción y lo afectivo, que son predictores positivos en la implicancia para la gestión organizacional.

Yang (2023) escribió de lo normativo prescriptivo. Los seres humanos se rigen por normas a nivel interno y resalta dentro de los miembros del grupo, con justicia que trasciende al grupo como respaldo moral, enfatizó el respaldo normativo son justas y de trascendencia percibida como una norma prescriptiva.

Alvarado et al. (2020) escribieron sobre el compromiso organizacional, como base fundamental para el desarrollo, están relacionados por factores organizacionales y ocupacionales, donde la cultura organizacional tiene influencia en el comportamiento del compromiso organizacional del centro laboral, enriqueciendo las políticas educativas.

ÖzcuL et al. (2022) definieron sobre compromiso organizativo y el grado de confianza, el estilo sobre el liderazgo de los directivos, se desprende que el compromiso organización y el grado de confianza comprometen a la confianza brindada por los padres y estudiantes.

Heredia & Sulca (2022) escribieron, el trabajo coordinado en toda organización es la esencia principal para el logro de objetivos trazados, los directivos están implicados para buscar los medios necesarios para que fluya el compromiso organizacional de sus miembros.

Lambert et al. (2020) adujeron que el compromiso del personal que labora, es relevante para el logro de sus fines y metas estratégicos de toda organización, por lo que se buscó valorar la existencia de correspondencia del ambiente laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores.

De igual manera, Rodríguez & Raga (2021) referido a Colombia, describieron de la diferencia encontrada sobre el nivel de felicidad en la satisfacción en su desempeño laboral y el compromiso organizacional, estas se evidencian en el alto nivel de insatisfacción laboral que impacta en el compromiso, debido al salario que perciben, por otro lado, los docentes prefieren optar otra profesión que mejore su nivel de felicidad remunerativa o preferir jubilarse anticipadamente.

Elena (2021) refirió, con respecto al desempeño de funciones, como formación de conocimiento para transformar la gestión dentro de los procesos, creando espacios de desarrollo, refiriéndose al trabajo en equipo de directivos, docentes, personal administrativo y estudiantes, a fin de dar un proceso reflexivo.

Liu & Werblow (2019) sostuvieron, se considera al compromiso organizacional como la relación relevante que une al personal que tiene vínculo laboral con una organización y que influye en su esplendor ser y formar parte de ella.

Estrada & Gallegos (2020) en su estudio escribió sobre la organización y la satisfacción del compromiso afectivo entre docentes. Los resultados demostraron la influencia sobre la organización esta es positiva y el respaldo productivo en la organización en el compromiso afectivo.

Mujica & Toro (2019) sostuvieron, que el aprendizaje afectivo tiene relación con las emociones, como las actitudes al interés del alumno, como antecedente pone como relevancia la teoría del bienestar como compromiso organizacional, la misma que requiere ser incorporada como formación moral en el ámbito afectivo.

Gallegos & López (2019) hizo referencia en su investigación realizado en Chile, sobre la influencia negativa en el compromiso organizacional del equipo, debido a la falta de liderazgo efectivo en la docencia, quebrantando una relación colectiva con relación a los docentes y estudiantes, afectando el compromiso con la organización.

Cernas et al. (2018) escribieron, sobre el compromiso organizacional, esta viene a ser una investigación que explica la relación de la satisfacción laboral con la autoeficacia del colaborador, sus resultados vienen a ser el compromiso organizacional, en el propósito y naturaleza de la organización.

Akar (2018) escribió sobre el liderazgo transformacional, estudiado con el silencio organizacional, afirma el silencio de los docentes en el ámbito educativo vienen a ser cambiantes, dependiendo del liderazgo; justicia, confianza en el directivo y el rango organizativo y el silencio de los docentes a sufrir cambios en el nivel de agotamiento y compromiso organizacional.

Cejudo & López-Delgado (2017) refirieron, primero era considerado de forma unidimensional con mirada sobre los valores de la persona, con la aparición de otras aproximaciones, posteriormente su término es considerado como multidimensional, dando origen, a que los individuos puedan fijar su compromiso en diferentes modalidades, hasta ligarse con entidades externas de la organización.

Según Arias et al. (2022) definieron como la descomposición de un elemento que integra una variable, esta resulta del análisis que fueron realizados en un momento anterior.

Shein (2004) sobre el compromiso organizacional, lo definieron, forma sistemática de las acciones y comportamiento de individuos que se exhiben dentro de las organizaciones. El cimiento de este enfoque es la creencia de que los comportamientos no son aleatorios. En vez de eso, se tienen ciertas particularidades fundamentales que respaldan el comportamiento de las personas sensibles de identificarse para después transformarlos, a efecto que reflejen las diferencias personales. Es el estudio de las labores realizadas por las personas vinculadas con la organización y de qué forma afectó dicho comportamiento.

En relación a la dimensión desempeño de funciones, llamado también como roles gerenciales, determinan los resultados en sus labores verificables, comportamientos que marcan diferencia y están interrelacionados en interpersonales, informativos y en la toma de decisiones. Los directivos cumplen labores protocolares y simbólicas. (Robbins y Judge, 2009) Por otro lado, es una estrategia que mide la capacidad productiva, sobre resultados obtenidos y permite elevar los servicios de calidad con eficiencia en su entidad u organización. (Barradas et al., 2020).

En referencia a la dimensión afectivo emocional, se encuentra ligado a los sentimientos y emociones del trabajador en la organización, quienes están propensos a satisfacer sus necesidades, percibir y disfrutar su permanencia laboral. El factor de comportamiento noble, es valorativo, su forma de ser en los trabajadores, quienes resalta con orgullo pertenecer. A efecto de que el compromiso tenga realce, es necesario que el trabajador realice trabajos de confianza en un periodo especial. (Robbins y Judge, 2009)

En cuanto a la dimensión continuidad de relación, comprende tener conocimiento que el trabajador está involucrado con respecto a la inversión de su tiempo en producción, cualquier esfuerzo negativo implicaría perder el puesto laboral en la organización. Por otro lado, la convivencia laboral en el tiempo le beneficia económicamente al trabajador, (Robbins y Judge, 2009)

Sobre la dimensión normativo prescriptivo, hace referencia a la solvencia moral del trabajador con respecto a su fidelidad hacia la organización, esta se ve

resaltado con la actitud de cumplir eficientemente todos los compromisos de letra o palabra con respecto a su centro laboral, conducente a cumplir sus deberes que le corresponde en reciprocidad por el trabajo. (Robbins y Judge, 2009)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación, se consideró la aplicada. Mediante este método se propuso dar soluciones prácticas basándose en hechos y descubrimientos plasmados en el estudio. Esto vino a ser más útil cuando se buscó hallar la solución inmediata. Pudo darse el uso de los hallazgos que permitieron desarrollar innovaciones en los sistemas que se operaron. La investigación tiene resultados mejores si se tiene la pregunta específica que se propone responder. La elección del tipo de investigación para ser utilizado se debe tener presente si se busca extender los conocimientos o se propone en esperar encontrar los conocimientos considerados nuevos para poder resolver un problema. (Arias et al., 2022)

Fue de enfoque cuantitativo, esta se manifestó sobre los hechos que los sentidos ponen en manifiesto excluyendo cualquier interpretación de carácter subjetivo que pudo determinar la noción de conocimiento; basando en el análisis y correlación de las variables en la investigación, las actuaciones definieron junto a la interpretación verbal que determinaron los hechos, arguyó que se tiene la captación y análisis de los datos que se obtuvieron con el fin de otorgar respuestas a las inquietudes que fueron planteados, y se obtuvo la suposición que se estableció, por otro lado, se tuvo gran confianza en la cuantificación a los datos y los medios estadísticos que fueron utilizados en la población que participó de la encuesta. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Método del estudio, el método aplicado en el trabajo de investigación, fue el hipotético deductivo, en vista que se ha considerado en el estudio las hipótesis planteadas de manera tentativa, con la finalidad de dar respuestas a los problemas planteados, posteriormente se contrastaron los datos obtenidos y fueron avalados, respaldados con las pruebas estadísticas que otorgaron una respuesta precisa. Aporte denominado hipotético deductivo, sobre la hipótesis viene a ser una premisa mediante la cual se controla si es válido o su aceptabilidad de las teorías. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

De nivel explicativo, en vista que fueron identificadas las casualidades de la gestión administrativa sobre el compromiso organizacional, demostrando de qué manera los valores tienen influencia sobre la variable compromiso organizacional fue de nivel explicativo. Propone se busquen las razones y motivos que acarrear

consecuencias de fenómenos, con el propósito de explicar la causa del fenómeno y en qué momentos ocurren, de igual manera están dirigidos a certificar los supuestos de la causa. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Diseño de investigación, se consideró el diseño no experimental correlacional causal, donde la ausencia de estímulos o situaciones de experimento sometidos a las variables en su forma natural de la investigación, actores de los estudios estuvieron evaluados dentro de la configuración natural sin ninguna modificación, de igual forma, no fueron manipulados ni controlados las variables. (Arias et al., 2022).

$$X1 \rightarrow X2$$

Se esquematizó el diseño, X1 es la Gestión Administrativa, y X2 el Compromiso organizacional y el símbolo \rightarrow es el grado de significancia del X2 sobre la X1.

3.2. Variables y operacionalización

La variable viene a ser un procedimiento que ayuda a medir la conceptualización de un objeto, en un trabajo de investigación en medir la información recabada, a fin de dar respuestas a las preguntas de trabajo.

Operacionalización de las variables, vienen a ser un medio que ayuda a transformar la variable. (Tintaya, 2019)

Variable gestión administrativa.

Definición conceptual, viene a ser parte de cualquier organización, es forma y modo del problema, la gestión es adoptar decisiones prácticas en la solución, con la finalidad de beneficiar el desarrollo de la sociedad, proponiendo operaciones enfocadas a mejorar la planificación, sus recursos y entre otros aspectos relacionados con el compromiso social y responsable (William, 2022) Por otro lado, Chiavenato (2013) la gestión administración tiene las herramientas que se usa en la administración, basándonos en la planificación, organización, dirección y control, hechos presentados en múltiples organizaciones que buscan llegar a sus metas.

Definición operacional, la variable operacionalmente fue medido mediante el instrumento basado en el cuestionario, con dieciséis preguntas, valorado por la escala de Likert, con las opciones que fueron señalados, deficiente, regular,

eficiente, que sirvió para obtener información sobre la realidad en directivos, referidos a la gestión administrativa.

Variable compromiso organizacional.

Definición conceptual, compromiso que los empleados o colaboradores tienen en su actuación de brindar todas las ventajas al trabajo, no tendrán motivos para renunciar menos buscar otro centro laboral, no necesitaran presión, son conscientes de las actividades con responsabilidad (Hernández et al., 2021) por otro lado, Meyer & Smith, (1991) destacaron, que ha sufrido con el transcurrir del tiempo varias acepciones dentro se destaca el estado anímico de los colaboradores en determinar su continuación, esta comprende a tres compromisos, afectivo, permanencia y normativo.

Definición operacional, La variable operacionalmente fue medido mediante el instrumento basado en el cuestionario, con dieciséis preguntas, valorado por la escala de Likert, con las opciones que fueron señalados, baja, regular, alta, que sirvió para obtener información sobre la realidad en directivos con respecto al compromiso organizacional.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población, Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) definieron al conjunto de colaboradores en una definida organización. De igual forma, en el trabajo de investigación se contempló a los elementos que se encontraban disponibles a formar parte del estudio o de la investigación. De ellos dependió la información que se recabó para el trabajo de investigación, La población que participó de las encuestas fueron ochenta y cinco directores de instituciones educativas de la UGEL Melgar del departamento de Puno en sus tres niveles: inicial (50), primaria (28) y secundaria (7) directivos de la investigación, el 100% de población que agrupó a los directivos.

Tabla 1*Población del estudio*

Nivel	Lugar	N° Directivos
Inicial	Instituciones educativas, Orurillo	50
Primaria	Instituciones educativas, Orurillo	28
Secundaria	Instituciones educativas, Orurillo	7
TOTAL		85

Criterio de inclusión, directores con designación y encargatura en las entidades del sector educación pública de los niveles, inicial, primaria y secundaria, en directivos de las instituciones educativas públicas, UGEL Melgar, Puno, 2023.

Criterio de exclusión, no formó parte de la investigación docentes y auxiliares, que forman parte de las instituciones que se estudia, menos se consideró a directivos que forman parte de otro distrito.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica, Ñaupas et al. (2018) describieron que viene a ser la variedad de normas que buscan llegar a un determinado fin. Por otro lado, afirma que es un medio eficaz que se utiliza mediante técnicas de preguntas para obtener datos necesarios, las que son individuales o grupales. En la investigación se tomó en cuenta la técnica como medio a la encuesta aplicándose a las variables, porque se tuvo la facilidad de llegada por la situación laboral en la zona.

Instrumento, Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) escribieron, es un medio utilizado por la técnica de observar para recopilar datos informativos sobre los casos estudiados mediante preguntas con respuestas cerradas, las que servirán como insumos de coherencia en la propuesta del problema y sus objetivos. En este caso el trabajo fue por el instrumento del cuestionario, teniendo como base los indicadores de cada variable, está constó de 16 preguntas a cada variable, considerándose a 4 indicadores por cada dimensión (Anexo C).

Validez, se admite utilizando certificación que mide la calidad en la vida práctica (Rigó, 2023) se ha propuesto medir en los instrumentos obtenidos de los datos, si están llegan a las expectativas de medición las que serán validadas. El estudio quedó culminado con el asesoramiento de profesionales entendidos en el

tema de elaboración y ejecución de los instrumentos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018) en el trabajo se tuvo a tres expertos que validaron los cuestionarios.

Tabla 2

Validez de instrumentos por expertos

Validadores	DNI	Inst. V1	Inst. V2
Mg. Walter Jerónimo Ticona Román	2433619	x	x
Mg. Valentín Berdusco Quentasi	2295301	x	x
Dr. José Manuel Ponce Vargas	1543412	x	x

Tabla 3

Cálculo de V de Aiken

Variable gestión administrativa																
Juez	Planificación de actividades				Organización de metas				Dirección de la institución				Control de operaciones			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Experto 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Experto 2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Experto 3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Valor Aiken	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Variable compromiso organizacional																
Juez	Desempeño de funciones				Afectivo emocional				Continuidad de relación				Normativo prescriptivo			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Experto 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Experto 2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Experto 3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Valor Aiken	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Coeficiente V de Aiken, sus valores representan del 0 al 1, los valores que se aprecian es 1, quiere decir que el instrumento de obtención de datos evaluados por los expertos en las dos variables con 16 ítems cada uno, tiene validez. Por su valor 1, en este caso el cuestionario evaluado tiene evidencia en su contenido que le otorgó con la validez.

Confiabilidad, según Ñaupás et al. (2018) es una herramienta de medición sobre el grado, su utilización reiterada no cambiará los datos emitidos. De igual para esta prueba se utilizó el software Excel 2018, alfa de Cronbach según Doval, (2023) viene a ser la que mayormente se utiliza para estimar su confianza de manera interna, expresa el porcentaje de la diferencia observada. Pienaar et al. (2021) La fórmula 20 (KR-20) de Kuder-Richardson (1937), hace el cálculo de una medida, sobre la confiabilidad, la evaluación resulta ser un instrumento de eficacia en la medición, de consistencia propia, a medir con cuando sean dicótomos, opciones de error o acierto, viene ser análoga de Alfa de Cronbach. con los datos que se obtuvieron alfa de Cronbach y se pudo evidenciar mediante el coeficiente través de los resultados que se visualiza en la Tabla 5, la gestión administrativa 0,870 sobre el compromiso organizacional de 0,830, siendo así, se evidenció que los resultados confiables en ambos instrumentos.

Tabla 4

Confiabilidad de los instrumentos

Variable	Ítems	Cant elementos	Coeficiente de Alfa de Cronbach
Gestión administrativa	16	85	0,870
Compromiso organizacional	16	85	0,830

Tabla 5*Ficha técnica de gestión administrativa*

Nombre	Cuestionario gestión administrativa
Año	2023
Ubicación	Orurillo, Melgar, Puno
Propósito	Recabar información sobre gestión administrativa 85 directivos en Orurillo, Melgar, Puno
Muestra	85 directivos del distrito de Orurillo
Confiabilidad	0,870
Escala de medición	(1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre
Cantidad	16 ítems
Espacio de tiempo	20 minutos

Tabla 6*Ficha técnica de compromiso organizacional*

Nombre	Cuestionario compromiso organizacional
Año	2023
Ubicación	Orurillo, Melgar, Puno
Propósito	Recabar información sobre compromiso organizacional 85 directivos en Orurillo, Melgar, Puno
Muestra	85 directivos del distrito de Orurillo
Confiabilidad	0,830
Escala de medición	(1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre
Cantidad	16 ítems
Espacio de tiempo	20 minutos

Tabla 7*Bareno de variables y sus dimensiones*

Variable 1	Deficiente	Regular	Eficiente
Gestión administrativa	16-37	38-58	59-80
D1: Planificación de actividades	4-9	10-14	15-20
D2: Organización de metas	4-9	10-14	15-20
D3: Dirección de la institución	4-9	10-14	15-20
D4: Control de operaciones	4-9	10-14	15-20
Variable 2	Bajo	Regular	Alto
Compromiso organizacional	16-37	38-58	59-80
D1: Desempeño de funciones	4-9	10-14	15-20
D2: Afectivo emocional	4-9	10-14	15-20
D3: Continuidad de relación	4-9	10-14	15-20
D4: Normativo prescriptivo	4-9	10-14	15-20

3.5. Procedimientos

Se tuvo en consideración previa a la aplicación del cuestionario, la seguridad y el respeto, se solicitó el permiso al directivo en cada institución, en inicial, primaria y secundaria, acto evidenciado. Aceptado los permisos se procedió a tener una entrevista personal al directivo de la institución, la participación fue respetando el anonimato y manteniendo la confidencialidad.

Se tomaron en cuenta la tecnología, se han enviado los cuestionarios por el medio electrónico de Google Formularios y el WhatsApp, previa coordinación con los directivos involucrados en la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

La investigación, se efectuó el análisis descriptivo, Ñaupas et al. (2018) mencionaron que tiene como finalidad, describir las condiciones del estado cómo se encuentran las acciones o eventos. De qué manera el fenómeno actúa y se manifiesta. Se realizó conforme las imágenes obtenidas y la inferencial que fueron obtenidos por el trabajo estadístico. Los análisis se trabajaron y tabularon en filas y columnas en el programa de Office – Excel, cuya información numérica quedó disponible para su utilización o migración en el SPSS 27.

Se inició, la información obtenida se procesó descriptivamente teniendo como referencia la absoluta y la relativa, cuyos resultados en números y en porcentajes por cada uno de ellos y además tabulada se procesó de manera descriptiva utilizando las frecuencias absoluta y relativa, los resultados numéricos obtenidos y porcentuales por cada sección consultada. Los resultados fueron agrupados por cada una de las dimensiones planteadas en el estudio establecido en los objetivos específicos. El programa estadístico arrojó datos en las tablas, su presentación se efectuó en diseños gráficos para detallar mejor en la exposición de los resultados.

Seguidamente, Los análisis se procesaron de la forma inferencial, posteriormente se aplicó el examen de normalidad, lo que finalmente las estadísticas arrojaron el Rho de Spearman, datos que fueron obtenidos detalladamente en tablas y fueron explicadas cada una de ellas.

3.7. Aspectos éticos

Miranda & Villasis-Keever. (2019) la humanidad se merece el respeto a su dignidad, en todas sus formas, este debe de cumplir con varios principios de la ética, y deben de ser garantizados con documentos. Por otro lado, la justicia, la autonomía, y la beneficencia son los protocolos para una investigación sin riesgo. Se tomaron en cuenta los principios rectores que se aplicaron a los trabajos del estudio y descritos en instrumentos que rigen la moral y ética de la Universidad.

Palacios et al. (2023) en la investigación de un artículo publicado, hacen referencia a la gestión educativa a fin de fortalecer en su nivel instructivo, considera la metodología de tipo básica, con el diseño descriptivo, mediante la ficha de recolección de datos. Su primordial objetivo tiende a investigar de qué manera la formación en valores como servicio a la sociedad tiene relación en la administración educativa múltiple, proponiendo el modelo de gestión para fortalecer el nivel de calidad. Finalmente concluye, la calidad en la formación en su educación se debe a la obediencia y a sus compromisos éticos de los estudiantes, resume, el compromiso en su formación para el logro de su bienestar.

Se inició respetando la autoría de cualquier tercero referido a la autoría, normados por los derechos de autor descritos en la normativa nacional internacional. El trabajo que se realizó tomó en cuenta la mención de citas y referencias respetando a los autores.

Por otro lado, los principios éticos se aplicaron en el trabajo, fueron por cada sección del estudio, con absoluta transparencia y honestidad, desde la exploración de datos e informaciones que fueron obtenidos para los resultados. Finalmente, se plasmaron los principios éticos relacionados con el estudio se basó de acuerdo a los principios de, Beneficencia, tiene profundizado sus orígenes en lo teológico, siendo parte de la estructura del pensamiento de los humanos (López, 2020) La información que se obtuvo a tener acceso los directivos que participaron en el estudio; La no maleficencia, se manifiesta como un impulso de disponer el mal en beneficio del ejecutor, se ve especialmente en la medicina. Al respecto se mantendrá en el anonimato la información obtenida de los participantes, estrictamente confidencial; la autonomía, Es el fondo central de las actividades de las personas que deciden actuar sin obligación o imposición por terceros (Pereira, 2022) En el estudio se respetaron los datos de las informaciones recabadas; la justicia, constante predisposición en el cumplimiento de sus atribuciones, entregando lo que le corresponde.

Aspectos éticos, de la UCV aprueba la Guía para de trabajos de investigación, proponiendo los principios éticos conducentes en la elaboración de tesis los principios de la autonomía, bajo esta premisa la participación fue voluntaria, el participante decidió en participar o negar su participación; no maleficencia, se garantiza que no hay ningún riesgo que afecte en la participación del estudio; beneficencia, sobre la investigación, de los resultados que se obtuvieron tendrán acceso, sin ninguna retribución; la justicia, la confidencialidad de los datos obtenidos de los participantes, son anónimos.

IV. RESULTADOS

Gestión administrativa con compromiso organizacional. En la estadística se visualizan en la tabla 9, logrando la afirmación del 100% (85) de directivos que integran la investigación, el valor con más puntuación está en la intersección regular de la V1 y el nivel regular V2 con 83.5% (71) presentando una tendencia al nivel eficiente de la V1 y al nivel alta del V2 con el 5.9% (5) finalmente la intersección del nivel deficiente de la V1 y el nivel baja de la V2 se presentó con el 4.7% (4). Con lo presentado se comenta que la mayor puntuación registrada se ubica en la intersección del nivel regular de la V1 y la V2, por lo tanto, hace falta que se comprometan los directivos en los procesos institucionales y se logre optimizar los procesos administrativos percibidos actualmente.

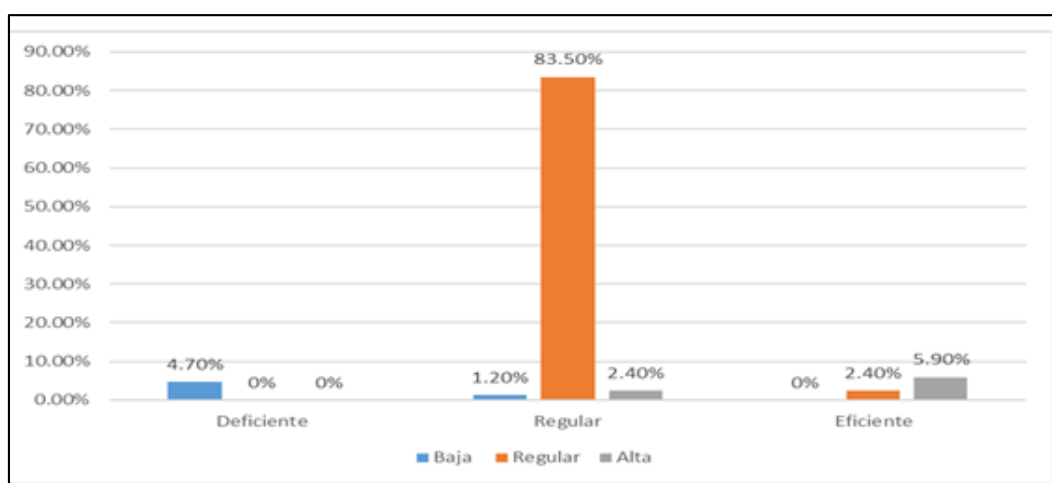
Tabla 8

Cruce entre la gestión administrativa y compromiso organizacional en directivos

		Compromiso organizacional			Total	
		Baja	Regular	Alta		
Gestión administrativa	Deficiente	Total	4	0	0	4
		% total	4,7%	0,0%	0,0%	4,7%
	Regular	Total	1	71	2	74
		% total	1,2%	83,5%	2,4%	87,1%
	Eficiente	Total	0	2	5	7
		% total	0,0%	2,4%	5,9%	8,2%
Total	Total	5	73	7	85	
	% total	5,9%	85,9%	8,2%	100,0%	

Figura 1

Gráfico de barras gestión administrativa y compromiso organizacional en directivos



Gestión administrativa con desempeño de funciones. Los datos reflejados en la tabla 10 se logra la afirmación que del 100% (85) de directivos que integraron la investigación, el valor con más puntuación se encuentra en la intersección regular de la V1 y el nivel regular del desempeño de funciones en directivos con 69,4% (59) presentando una tendencia al nivel eficiente de la V1 y al nivel alta del desempeño de funciones en directivos con el 5,9% (5) finalmente la intersección del nivel deficiente de la V1 y el nivel baja del desempeño de funciones en directivos se presentó con el 4,7% (4). Con lo presentado se comenta que la mayor puntuación registrada se ubica en la intersección del nivel regular de la V1 y el desempeño de funciones en directivos, por lo tanto, en el distrito de Orurillo, Melgar, Puno, hace falta que se evalué a los directivos y se fortalezcan los procesos administrativos con capacitaciones.

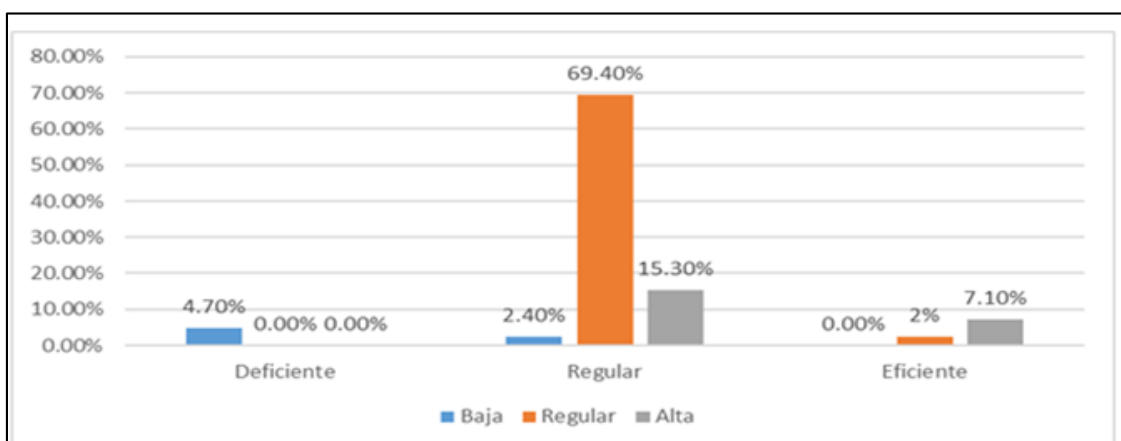
Tabla 9

Cruce entre la gestión administrativa y el desempeño de funciones en directivos

			Desempeño de funciones			Total
			Baja	Regular	Alto	
Gestión administrativa	Deficiente	Total	4	0	0	4
		% total	4,7%	0,0%	0,0%	4,7%
	Regular	Total	2	59	13	74
		% total	2,4%	69,4%	15,3%	87,1%
	Eficiente	Total	0	2	5	7
		% total	0,0%	2,4%	5,9%	8,2%
	Total	Total	6	61	18	85
		% total	7,1%	71,8%	21,2%	100,0%

Figura 2

Gráfico de barras gestión administrativa y el desempeño de funciones en directivos



Gestión administrativa con el afectivo emocional. Los datos reflejados en la tabla 11 se logra la afirmación que del 100% (85) de directivos que integraron la investigación, el valor con más puntuación se encuentra en la intersección regular de la V1 y el nivel regular del afectivo emocional en directivos con 70,6% (60) presentando una tendencia al nivel eficiente de la gestión administrativa y al nivel alta del afectivo emocional en directivos con el 7,1% (6) finalmente la intersección del nivel deficiente de la V1 y el nivel baja del afectivo emocional en directivos se presentó con el 4,7% (4). Con lo presentado se comenta que la mayor puntuación registrada se ubica en la intersección del nivel regular de la V1 y el afectivo emocional en directivos, por lo tanto, hace falta que se mejoren las relaciones comunicativas de los directivos con capacitaciones de trabajo en equipo para fortalecer los procesos administrativos.

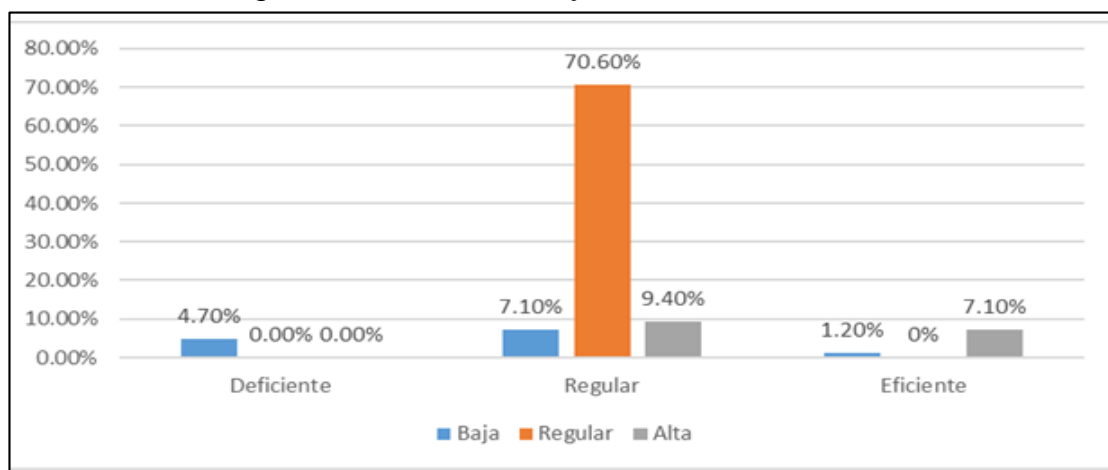
Tabla 10

Cruce entre la gestión administrativa y el afectivo emocional en directivos

			Afectivo emocional			Total
			Baja	Regular	Alta	
Gestión administrativa	Deficiente	Total	4	0	0	4
		% total	4,7%	0,0%	0,0%	4,7%
	Regular	Total	6	60	8	74
		% total	7,1%	70,6%	9,4%	87,1%
	Eficiente	Total	1	0	6	7
		% total	1,2%	0,0%	7,1%	8,2%
Total		Total	11	60	14	85
		% total	12,9%	70,6%	16,5%	100,0%

Figura 3

Gráfico de barras de gestión administrativa y el afectivo emocional en directivos



Gestión administrativa y la continuidad de relación entre directivos. Por medio de los datos reflejados en la tabla 12 se logra la afirmación que del 100,0% (85) de directivos que integraron la investigación, el valor con más puntuación se encuentra en la intersección regular de la V1 y el nivel regular de la continuidad de relación en directivos con 67,1% (57) presentando una tendencia al nivel eficiente de la V1 y al nivel alta de la continuidad de relación en directivos con el 7,1% (6) finalmente la intersección del nivel deficiente de la V1 y el nivel baja de la continuidad de relación en directivos se presentó con el 4,7% (4). Con lo presentado se comenta que la mayor puntuación registrada se ubica en la intersección del nivel regular de la V1 y la continuidad de relación en directivos, por lo tanto, en el distrito de Orurillo, Melgar, Puno hace falta que se desarrolle la formación profesional, donde los directivos sientan tener una permanencia laboral duradera de acuerdo a su desempeño para motivarse y mejorar los procesos administrativos.

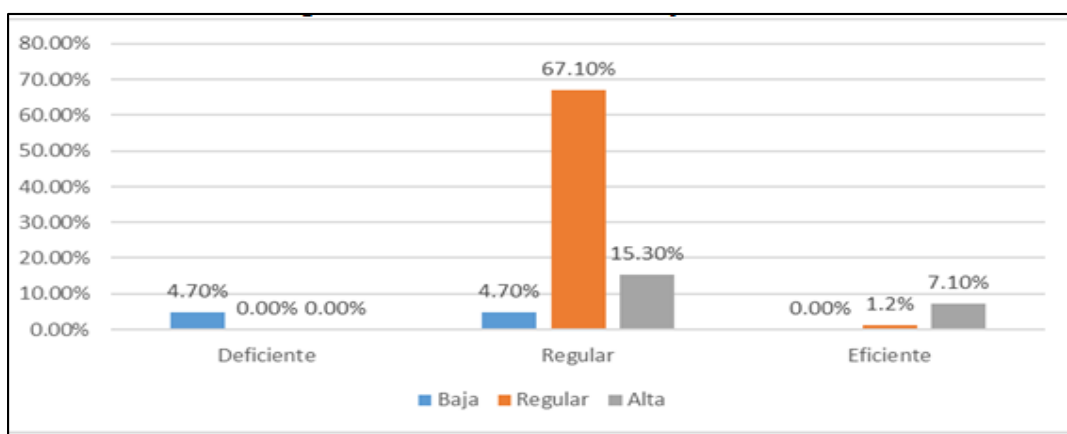
Tabla 11

Cruce entre la gestión administrativa y continuidad de relación en directivos

			Continuidad de relación			Total
			Baja	Regular	Alta	
Gestión administrativa	Deficiente	Total	4	0	0	4
		% total	4,7%	0,0%	0,0%	4,7%
	Regular	Total	4	57	13	74
		% total	4,7%	67,1%	15,3%	87,1%
	Eficiente	Total	0	1	6	7
		% total	0,0%	1,2%	7,1%	8,2%
Total		Total	8	58	19	85
		% total	9,4%	68,2%	22,4%	100,0%

Figura 4

Gráfico de barras de gestión administrativa y la continuidad de relación en directivos



Gestión administrativa y lo normativo y prescriptivo. Los datos reflejados en la tabla 13 se logra la afirmación que del 100% (85) de directivos que integraron la investigación, el valor con más puntuación se encuentra en la intersección regular de la gestión administrativa y el nivel regular de lo normativo y prescriptivo en directivos con 64,7% (55) presentando una tendencia al nivel eficiente de la gestión administrativa y al nivel alta de lo normativo y prescriptivo en directivos con el 5,9% (5) finalmente la intersección del nivel deficiente de la gestión administrativa y el nivel baja de lo normativo y prescriptivo en directivos se presentó con el 4,7% (4). Con lo presentado se comenta que la mayor puntuación registrada se ubica en la intersección del nivel regular de la gestión administrativa y lo normativo y prescriptivo en directivos, por lo tanto, hace falta que se desarrollen difusión de la normatividad de la institución para fortalecer la gestión administrativa.

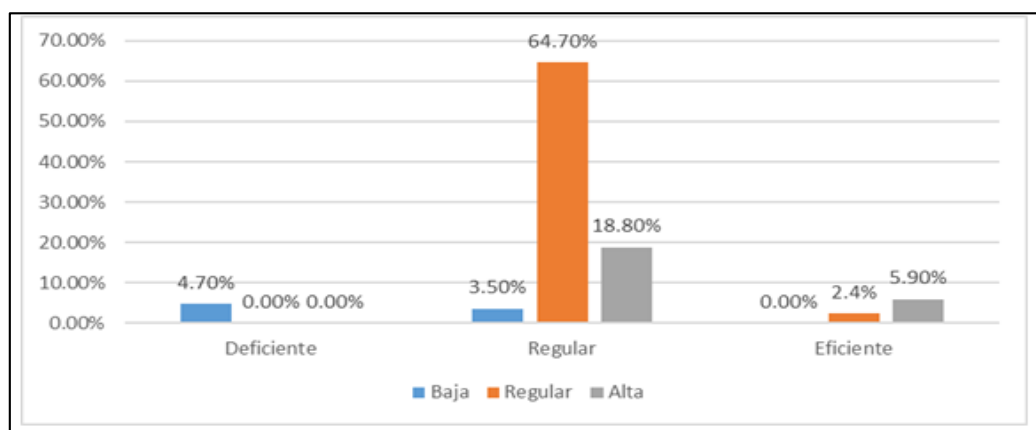
Tabla 12

Cruce entre la gestión administrativa y continuidad de relación en directivos

			Normativo y prescriptivo			Total
			Baja	Regular	Alta	
Gestión administrativa	Deficiente	Total	4	0	0	4
		% total	4,7%	0,0%	0,0%	4,7%
	Regular	Total	3	55	16	74
		% total	3,5%	64,7%	18,8%	87,1%
	Eficiente	Total	0	2	5	7
		% total	0,0%	2,4%	5,9%	8,2%
Total		Total	7	57	21	85
		% total	8,2%	67,1%	24,7%	100,0%

Figura 5

Gráfico de barras gestión administrativa y lo normativo y prescriptivo en directivos



Los resultados inferenciales de la investigación, se realizó la prueba de normalidad, según Flores & Flores (2021) la metodología cuantitativa requiere analizar los datos recabados con pruebas a determinado método probabilístico, los resultados permitirán ser considerados en el estudio, de manera que quede garantizado dentro de los rangos de la distribución normal y elegir el estadístico paramétrico o no paramétrico. Por tal razón, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, su aplicación para probar la normalidad en datos de muestra es mayores a cincuenta encuestados. Bajo ese contexto se aplicó esa prueba, por tener 85 directivos que sobrepasan la cantidad de 50.

Análisis inferencial, para desarrollar la aceptación o rechazo de la hipótesis de la investigación se ha utilizado el estadístico de regresión logística ordinal, considerado como un método estadístico que permite identificar el nivel de influencia que presenta una variable sobre otra decisión estadística, según el nivel de significancia que se obtenga debe cumplir con los parámetros de aceptación, considerado cuando la sig.<=0.05 y el rechazo de la hipótesis nula se presenta cuando sig.>0.05.

Tabla 13

Pruebas de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,358	85	,000
Compromiso organizacional	,411	85	,000

Nota. a. Corrección de significación de Lilliefors

Como se aprecia en la Tabla 14, la interpretación de normalidad realizadas a las variables de gestión administrativa y compromiso organizacional, el grado de significancia realizada en la evaluación de normalidad, en ambas variables el resultado es $p < 0,05$, a la gestión administrativa es 0,000 y el compromiso organizacional es 0,000, siendo así que las variables en la distribución son no normales, quedando demostrado para su utilización del estadístico no paramétrica.

Regresión logística ordinal (RLO) según Saavedra (2021) permite brindar la forma para la supeditación de respuesta ordinal politómica de un grupo de variables predictores, las que deben ser factores o co- variables, de igual forma la

indicada metodología da inicio con el argumento de la variable cuantitativa Y ordinal, y uno de sus objetivos de modelación viene a ser de explicación de la variable Y a través de la variable X, como se visualiza la forma funcional de la fórmula.

Figura 6

Fórmula funcional de Regresión Lógica Ordinal (RLO)

$$f(\gamma_j(X)) = \log \left[\frac{\gamma_j(X)}{1 - \gamma_j(X)} \right] =$$
$$= \log \left[\frac{P(Y \leq y_j : X)}{P(Y > y_j : X)} \right] = \alpha_j + \beta X, \quad j = 1, 2, \dots, k-1$$

Sobre las consideraciones de prueba de hipótesis, Espinoza (2018) arguyó, a fin de realizar la comprobación de la hipótesis es necesario someterlo a un contraste con la verdad actual, quiere decir, quien lleva la investigación debe someterlo a una prueba, lo enunciado en su supuesto y para realizarlo debe hacerlo por medios o técnicas que contrasten si el supuesto tiene concordancia o no con la información empírica. De igual forma, señala que solo hay dos posibilidades como resultado, si el supuesto tiene el respaldo por los datos empíricos siendo si se confirma el resultado (Ha) y la otra posibilidad, los datos empíricos, no forman parte del supuesto, en resumen, ha sido negado o rechazada (Ho).

Prueba de la hipótesis general

Ho, la gestión administrativa no influye significativamente en el compromiso organizacional en directivos de las instituciones educativas públicas, UGEL Melgar, Puno, 2023.

Hi, la gestión administrativa influye significativamente en el compromiso organizacional en directivos de las instituciones educativas públicas, UGEL Melgar, Puno, 2023.

Tabla 14

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	54,860			
Final	6,658	48,202	2	,000

Nota. Función de enlace: Logit.

De acuerdo a los hallazgos reflejados en la tabla 15, se ha logrado confirmar, que por medio de la comprobación del logaritmo de verosimilitud R2, se logró evidenciar el modelo con un valor de Chi=48,202, además el valor de significancia fue de 0.000, lo que se logra rechazar a la hipótesis nula, por consiguientes se confirma que el modelo es aceptado y se concluyó que, la gestión administrativa influye significativamente en el compromiso organizacional en directivos de las instituciones educativas públicas, UGEL Melgar, Puno, 2023.

Tabla 15

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	,433
Nagelkerke	,710
McFadden	,603

Nota. Función de enlace: Logit.

Respecto a los valores reflejados en la tabla 16, en vinculación del Pseudo R2 se ha podido notar que gestión administrativa influye significativamente en el compromiso organizacional en directivos de las instituciones educativas públicas, UGEL Melgar, Puno, 2023, respaldados por el valor de Cox y Snell con el 43.3% de la misma manera se refleja que la gestión administrativa favorece al compromiso organizacional con el 71.1% de acuerdo al método de Nagelkerke.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho, la gestión administrativa no influye significativamente en el desempeño de funciones en directivos.

Hi, la gestión administrativa influye significativamente en el desempeño de funciones en directivos.

Tabla 16

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	41,364			
Final	7,961,273	33,403	2	,000

Nota. Función de enlace: Logit.

De acuerdo a los hallazgos reflejados en la tabla 17, se ha logrado confirmar, que por medio de la comprobación del logaritmo de verosimilitud R2, se logró evidenciar el modelo con un valor de Chi= 33,403, además el valor de significancia fue de 0.000, lo que se logra rechazar a la hipótesis nula, por consiguientes de confirma que el modelo es aceptado y se concluyó que, la V1 influye significativamente en el desempeño de funciones.

Tabla 17

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	,325
Nagelkerke	,533
McFadden	,418

Nota. Función de enlace: Logit.

Respecto a los valores reflejados en la tabla 18, en vinculación del Pseudo R2 se ha podido notar que V1 influye significativamente en el desempeño de funciones en directivos, respaldado por el valor de Cox y Snell con el 32.5% de la misma manera se refleja que la gestión administrativa favorece al compromiso organizacional con el 53.3% de acuerdo al método de Nagelkerke.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho, la gestión administrativa no influye significativamente en lo afectivo emocional en directivos.

Hi, la gestión administrativa influye significativamente en lo afectivo emocional en directivos.

Tabla 18

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	48,411			
Final	20,234	33,533	2	,000

Nota. Función de enlace: Logit.

De acuerdo a los hallazgos reflejados en la tabla 19, se ha logrado confirmar, que por medio de la comprobación del logaritmo de verosimilitud R2, se logró evidenciar el modelo con un valor de Chi= 33,533, además el valor de significancia fue de 0.000, lo que se logra rechazar a la hipótesis nula, por consiguientes se confirma que el modelo es aceptado y se concluyó que, La gestión administrativa influye significativamente en lo afectivo emocional en directivos.

Tabla 19

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Cox y Snell	,282
Nagelkerke	,463
McFadden	,353

Nota. Función de enlace: Logit.

Respecto a los valores reflejados en la tabla 20, en vinculación del Pseudo R2 se ha podido notar que gestión administrativa influye significativamente en lo afectivo emocional en directivos, respaldado por el valor de Cox y Snell con el 28,2%de la misma manera se refleja que la gestión administrativa favorece al compromiso organizacional con el 46,3% de acuerdo al método de Nagelkerke.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho, la gestión administrativa no influye significativamente en la continuidad de relación entre directivos.

Hi, la gestión administrativa influye significativamente en la continuidad de relación entre directivos.

Tabla 20

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	42,881			
Final	7,858	35,023	2	,000

Nota. Función de enlace: Logit.

De acuerdo a los hallazgos reflejados en la tabla 21, se ha logrado confirmar, que por medio de la comprobación del logaritmo de verosimilitud R2, se logró evidenciar el modelo con un valor de Chi= 35,023, además el valor de significancia fue de 0.000, lo que se logra rechazar a la hipótesis nula, por consiguientes se confirma que el modelo es aceptado y se concluyó que, La V1 influye significativamente en la continuidad de relación en directivos.

Tabla 21

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	,338
Nagelkerke	,554
McFadden	,438

Nota. Función de enlace: Logit.

Respecto a los valores reflejados en la tabla 22, en vinculación del Pseudo R2 se ha podido notar que gestión administrativa influye significativamente en la continuidad de relación en directivos, respaldado por el valor de Cox y Snell con el 33,8% de la misma manera se refleja que la gestión administrativa favorece al compromiso organizacional con el 55,4% de acuerdo al método de Nagelkerke.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho, la gestión administrativa no influye significativamente en lo normativo y prescriptivo en directivos.

Hi, la gestión administrativa influye significativamente en lo normativo y prescriptivo en directivos.

Tabla 22

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	38,213			
Final	8,239	29,974	2	,000

Nota. Función de enlace: Logit.

De acuerdo a los hallazgos reflejados en la tabla 23, se ha logrado confirmar, que por medio de la comprobación del logaritmo de verosimilitud R2, se logró evidenciar el modelo con un valor de Chi= 29,974, además el valor de significancia fue de 0.000, lo que se logra rechazar a la hipótesis nula, por consiguientes se confirma que el modelo es aceptado y se concluyó que, La V1 influye significativamente en lo normativo y prescriptivo en directivos.

Tabla 23

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4

Cox y Snell	,297
Nagelkerke	,488
McFadden	,375

Nota. Función de enlace: Logit.

Respecto a los valores reflejados en la tabla 24, en vinculación del Pseudo R2 se ha podido notar que gestión administrativa influye significativamente en lo normativo y prescriptivo en directivos del distrito de Orurillo, Melgar, Puno, 2023, respaldado por el valor de Cox y Snell con el 29,7% de la misma manera se refleja que la gestión administrativa favorece al compromiso organizacional con el 48,8% de acuerdo al método de Nagelkerke.

V. DISCUSIÓN

En referencia al objetivo general, determinar la influencia de la gestión administrativa en el compromiso organizacional y la hipótesis general, la gestión administrativa influye significativamente en el compromiso organizacional. Los resultados descriptivos se ven en la tabla 8 con relación a la gestión administrativa se logra la afirmación que del 100.0% (85) de directivos de la investigación, el valor con más puntuación se encuentra en la intersección regular de la gestión administrativa y el nivel regular del compromiso organizacional con 83.5% (71) presentando una tendencia al nivel eficiente de la gestión administrativa y al nivel alta del compromiso organizacional con el 5.9% (5) finalmente la intersección del nivel deficiente de la gestión administrativa y el nivel baja del compromiso organizacional se presentó con el 4.7% (4) e inferenciales se determinó que el modelo basado en la RLO y por medio de los hallazgos presentados en el pseudo R2 de Cox y Snell se ha dado a conocer en la tabla 14 y 15 que el 43.3% de la misma manera se refleja que la gestión administrativa favorece al compromiso organizacional con el 71.1% de acuerdo al método de Nagelkerke, concluyendo que la gestión administrativa eficiente mejora la variación significativa con el compromiso organizacional, los que se han confirmado.

Como antecedentes de lo mencionado concuerda con Berrospi (2021) comprende a la primera variable gestión administrativa y el clima organizacional como segunda variable en una Unidad de Gestión Local. Resultados, con el coeficiente correlacional de Rho de Spearman de 0,858; su nivel de significancia es del 0,01 hay correlación entre ambas variables. Concluyó, que hay correlación entre ambas variables, a una significancia bilateral de 0,00, que, a una buena gestión administrativa, hay buen clima organizacional. Con lo analizado se menciona que la gestión administrativa es fundamental para que los colaboradores fortalezcan los procesos administrativos y a ello se debe lograr el compromiso de cada integrante, permitiendo que las relaciones y comunicaciones sea la más adecuada.

Al respecto, Vesić et al. (2023) en su artículo, refirieron a la gestión administrativa en la educación, los cambios en el negocio de la educación, se requiere la aplicación de conocimientos como medio imprescindible en los módulos de educación conforme a los avances tecnológicos. En esta sociedad, las organizaciones buscan mejorar la calidad administrativa que refleja en la economía

rentable. De la misma manera, Wang (2022) en su artículo escribió que la gestión administrativa, viene a ser una imagen principal de la gestión educativa. Este refleja la labor ardua de puntualidad y deben tener el perfil de calidad que garanticen las condiciones favorables a la enseñanza, propone el plan de objetivos que determinen la dirección de la gestión educativa, con el control ejecutivo y dinámico en las decisiones.

Las teorías que avalan la gestión administrativa, según Passailaigue (2013) lo definió como una inseguridad constante en la administración, debido a que la sociedad está cambiando considerablemente, cambio sometido a las necesidades del entorno y a la organización. Los directivos y quienes lleven los destinos de las entidades trabajan a fin de satisfacer las necesidades en sus formas que requiere la sociedad y las bases teóricas del compromiso Organizacional, según Angrisani et al. (2015) teoría de las organizaciones, definieron como unidades organizadas que laboran para el logro de sus objetivos, con la distribución de funciones, autoridad, otorgamiento de responsabilidades, jerarquía, como el fin llevar adelante sus políticas empresariales. refirieron como cultura conformada por pautas de comportamiento, implícitas o explícitas, que compromete conocimientos, valores culturales o cualquier medio que adquiere la sociedad, particularmente las personas involucradas, y quienes forman parte de la sociedad

En referencia al objetivo OE 1 Determinar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño de funciones y la hipótesis específica, la gestión administrativa influye significativamente en el desempeño de funciones, en los análisis descriptivos conforme la tabla 9 con resultados descriptivos con relación a la variable gestión administrativa se logra la afirmación que del 100,0% (85) de directivos que integraron la investigación, el valor con más puntuación se encuentra en la intersección regular de la gestión administrativa y el nivel regular del desempeño de funciones en directivos con 69,4% (59) presentando una tendencia al nivel eficiente de la gestión administrativa y al nivel alta del desempeño de funciones en directivos con el 5,9% (5) finalmente la intersección del nivel deficiente de la gestión administrativa y el nivel baja del desempeño de funciones en directivos se presentó con el 4,7% (4), las inferenciales se han obtenido como resultados en el RLO en las tablas 16 y 17 se estima según el pseudo R2 respaldado por el valor de Cox y Snell con el 32.5% de la misma manera se refleja que la gestión

administrativa favorece al compromiso organizacional con el 53.3% de acuerdo al método de Nagelkerke, concluyendo que la gestión tiene influencia significativamente en el desempeño de funciones,

Dichos hallazgos, al ser comparados con Paz (2019) reflejó a las variables del liderazgo administrativo y la gestión administrativa en una entidad educativa de Huamachuco, como resultados se registró que la dependencia continua entre las dos variables según la correlación de Rho Spearman es de = 0.725 de nivel de significancia $p = 0.000$, menor al 5% ($p < 0.05$); existe el grado de la primera variable de nivel alto del directivo de 51.70 de aprobación; hay cierto nivel regular de la segunda variable con la aprobación del 55%. Conclusiones, se demostró una relación positiva alta en las variables, la primera variable incidió de la mejor forma en la gestión administrativa.

Con ello se menciona que la delegación de funciones es una de las actividades que se debe practicar en toda gestión administrativa a alcanzar los resultados esperados, ello se debe incorporar los mecanismos necesarios que favorezca a la gestión. Para ello, la estrategia que mide la capacidad productiva con objetivos definidos, productos obtenidos y como estrategia permite elevar los servicios de calidad con eficiencia demostrada y competitiva en su entidad u organización, de los resultados que se obtenga no serán cuantificables, debido a la ausencia de estrategias en proporcionar datos a su medición necesaria de la evaluación financiera (Barradas et al., 2020). Por otro lado, el Marco de Buen Desempeño del Directivo, guía de los directivos. Lineamientos que deben cumplir, instrumento que garantiza la calidad educativa, reconoce las labores de los directores, su estructura se basa en par de dominios, media docena de competencias y desempeños en veintiún, relacionados con el compromiso organizacional, busca lograr competencias programadas. (Resolución de Secretaría General N° 304 – 2014, Minedu, 2014), de igual en su artículo la continuidad de relación, los directivos asumen responsabilidad de generar modelos de participación competitiva acordes con los desafíos institucionales, en el desempeño de sus funciones ofreciendo su liderazgo pedagógico y democrático. (Vázquez-Toledo, 2023)

La base teórica se resalta, el compromiso organizacional, las individuales, depende del desempeño de la persona, los responsables deben tener más

cualidades y aspectos que determinen el valor de resultados en el desempeño. Las ciencias de la psicología y psicología social otorgan varios conocimientos de gran importancia en las relaciones de actitudes, emociones, percepciones, valores, personalidad, desempeño y valores; la motivación, junto a la capacidad para laborar, interactúan y definen el desempeño; recompensas, viene a ser una influencia de gran magnitud en el desempeño personal, los directivos aplican las recompensas o castigos. Resaltaron al comportamiento grupal e influencia interpersonal como la fuerza de poder que tiene relación en el comportamiento. (Ivancevich et al., 2006).

Con relación al objetivo OE2, determinar la influencia de la gestión administrativa en lo afectivo emocional, y la hipótesis específica La gestión administrativa influye significativamente. La descriptiva se han confirmado tabla 12 con resultados descriptivos con relación a la variable gestión administrativa se logra la afirmación que del 100,0% (85) de directivos que integraron la investigación, el valor con más puntuación se encuentra en la intersección regular de la gestión administrativa y el nivel regular del afectivo emocional en directivos con 70,6% (60) presentando una tendencia al nivel eficiente de la gestión administrativa y al nivel alta del afectivo emocional en directivos con el 7,1% (6) finalmente la intersección del nivel deficiente de la gestión administrativa y el nivel baja del afectivo emocional en directivos se presentó con el 4,7% (4) La inferencial se han obtenido como resultados en el RLO en las tablas 18 y 19 se estima según el pseudo R2 respaldado por el valor de Cox y Snell el 28,2% de la misma manera se refleja que la gestión administrativa favorece al compromiso organizacional con el 46,3% de acuerdo al método de Nagelkerke, concluyendo que La gestión administrativa influye significativamente.

Dichos hallazgos, al ser comparados con Machaca (2019) en la investigación que realizó por el grado de doctor, tomó como la primera variable a la gestión administrativa, segunda a liderazgo directivo y tercera a satisfacción laboral, El objetivo general de la investigación es, determinar la relación que hay entre las variables de docentes de las instituciones educativas, las específicas, identificar la relación entre la primera y tercera variable; posteriormente analizar la relación entre la segunda variable y tercera variable de docentes que formaron parte del estudio que hacen referencia a las instituciones educativas. Concluyó, que se ha hallado la

correlación directa entre la primera variable y tercera variable, por otro lado, existe la relación significativa ($p < 0.5$) con un nivel de significancia de $= .05$ y $p = .000$. Con ello se resalta que el trato que recibe el personal es uno de los elementos que consideran primordiales para desarrollar sus funciones, con identificación que se cumplan los procesos administrativos. La parte afectiva emocional, esta se encuentra ligado a los sentimientos y emociones del trabajador en la organización, quienes están propensos a satisfacer sus necesidades, percibir y disfrutar su permanencia laboral. El factor de comportamiento noble, es valorativo su forma de ser de los trabajadores, quienes resalta con orgullo pertenecer

De igual forma recomienda acciones para salvaguardar la salud en las organizaciones, deben ser valoradas en la aplicación que tengan factores de riesgo emocional y puedan perfeccionar su compromiso organizacional. De ser afectados en su salud, después de su ausencia, a su retorno, deben ser valorados la aplicación de una atención dirigida a la salud clínica y mental. Los programas de detección oportuna deben superar todo daño afectado a la contratación del trabajador. (Organización Mundial de la Salud OMS, 2022) De igual forma en su artículo con referencia a afectivo emocional, es un compromiso de trabajo que siente el trabajador al ser valorados su inteligencia emocional, satisfacción y lo afectivo, que son predictores positivos en la implicancia para la gestión organizacional. (Kuok, 2023) Por otro, en un estudio sobre la organización y la satisfacción del compromiso afectivo entre docentes. Los resultados demostraron la influencia sobre la organización esta es positiva y el respaldo productivo en la organización en el compromiso afectivo. (Estrada & Gallegos, 2020)

La base teórica que respalda el compromiso organizacional, refirieron como el afectivo, sentimiento claro a la organización, compromiso noble, se involucra en su forma de ser, dedicación emocional, obligación moral de permanecer, asume su culpa a sus errores, deber de corresponder al empleador, se siente necesario en la organización por su excelencia. (Robbins & Judge, 2009).

Con relación al objetivo OE3, Determinar la influencia de la gestión administrativa de la continuidad de relación, y la hipótesis La gestión administrativa influye significativamente en la continuidad de relación. se han confirmado tabla 11 con resultados descriptivos con relación a la variable gestión administrativa se logra la afirmación que del 100,0% (85) de directivos que integraron la

investigación, el valor con más puntuación se encuentra en la intersección regular de la gestión administrativa y el nivel regular de la continuidad de relación en directivos con 67,1% (57) presentando una tendencia al nivel eficiente de la gestión administrativa y al nivel alta de la continuidad de relación en directivos con el 7,1% (6) finalmente la intersección del nivel deficiente de la gestión administrativa y el nivel baja de la continuidad de relación en directivos se presentó con el 4,7% (4), se han obtenido como resultados en el RLO en las tablas 20 y 21 se estima según el pseudo R2 respaldado por el valor de Cox y Snell el 33,8% de la misma manera se refleja que la gestión administrativa favorece al compromiso organizacional con el 55,4% de acuerdo al método de Nagelkerke, concluyendo, la gestión administrativa tiene influencia significativamente en la continuidad de relación.

Dichos hallazgos, al ser comparados con Llanos (2020) que escribió como título el Recurso humano como primera variable y gestión institucional como segunda variable, esta última variable tiene relación con la gestión administrativa. Resultados, 86% de los encuestados afirmaron que el 69% el directivo motiva responsabilidades, y el 14% no fomenta responsabilidades. Concluyendo su nivel de los recursos humanos se encuentra con el 69% de excelencia; el grado de la gestión organizacional se encuentra con el 59% como excelente; y la relación existente entre las variables es aceptable y tiene correlación entre ambas variables. Bajo lo mencionado, se comenta que todo trabajador busca continuidad en su centro de labores y alcanzar los objetivos institucionales a favorecer a la gestión que se realizó y es deber de la dirección brindar el soporte de continuidad a los trabajadores a lograr su compromiso e identificación en su trabajo cotidiano. Continuidad de relación, comprende tener conocimiento que el trabajador está involucrado con respecto a la inversión de su tiempo en producción, cualquier esfuerzo negativo implicaría perder el puesto laboral en la organización. Por otro lado, la convivencia laboral en el tiempo beneficia económicamente al trabajador.

De igual forma los artículos de Biçak & Gündüz (2023) refirieron, quienes administran las escuelas deben optar por el mejor lenguaje motivacional a los maestros, los estimulará y tendrán compromisos con su escuela, comprobándose en su investigación en su población de 1457 docentes, en Fatsa y Korgan, investigación que tiene subdivisiones en el idioma, como el lenguaje guía, el alentador de propiedad, de per locución, elocución, y locución, compromiso que lo

mantiene en lo normativo, continuidad y emocional. También Vázquez-Toledo (2023) sobre la continuidad de relación, los directivos asumen responsabilidad de generar modelos de participación competitiva acordes con los desafíos institucionales, en el desempeño de sus funciones ofreciendo su liderazgo pedagógico y democrático.

Y como base teórica el compromiso organizacional, en la continuidad, refirieron a la convivencia con consecuencias de necesidad y valor económico, beneficio laboral es deber de corresponder al empleador, se siente necesario en la organización por su excelencia. (Robbins y Judge, 2009).

En lo que se refiere al objetivo OE4 Determinar la influencia de la gestión administrativa de lo normativo y prescriptivo. y la hipótesis específica, la gestión administrativa influye significativamente en lo normativo y prescriptivo, los que se han confirmado tabla 12 con resultados descriptivos en lo referido a la variable gestión administrativa se logra la afirmación que del 100,0% (85) de directivos que integraron la investigación, el valor con más puntuación se encuentra en la intersección regular de la gestión administrativa y el nivel regular de lo normativo y prescriptivo en directivos con 64,7% (55) presentando una tendencia al nivel eficiente de la gestión administrativa y al nivel alta de lo normativo y prescriptivo en directivos con el 5,9% (5) finalmente la intersección del nivel deficiente de la gestión administrativa y el nivel baja de lo normativo y prescriptivo en directivos se presentó con el 4,7% (4) Y se han obtenido como resultados inferenciales en el RLO en las tablas 22 y 23 se estima según el pseudo R2 respaldado por el valor de Cox y Snell el 29,7% de la misma manera se refleja que la gestión administrativa favorece al compromiso organizacional con el 48,8% de acuerdo al método de Nagelkerke, concluyendo que La gestión administrativa influye significativamente en lo normativo y prescriptivo.

Hallazgos, al ser comparados con Quispe (2020) consideró la gestión administrativa, el planeamiento estratégico y la gestión de recursos. Resultados, la V1, con egresos, representa 23.8% regular, 35% regular y 42.3% desfavorable, con planeamiento 21.3% favorable, 47.5 regular y 31.3 desfavorables y una significancia de 0,000 y 0,007. Concluyó, que la primera variable y la segunda variable inciden en la gestión de recursos; asimismo, definió el nivel de incidencia entre la dirección y las tres variables; y la influencia del control interno en las tres

variables, en vista de que permite saber las acciones procedimentales. Con ello se comenta que se debe seguir los lineamientos que presentan los procesos administrativos para alcanzar los resultados esperados por los trabajadores y para ello se debe aplicar estrategias de identificación al personal.

De igual forma el artículo de Yang (2023) escribió de lo normativo prescriptivo. Los seres humanos se rigen por normas a nivel interno y resalta dentro de los miembros del grupo, con justicia que trasciende al grupo como respaldo moral, enfatizó el respaldo normativo son justas y de trascendencia percibida como una norma prescriptiva.

La teoría del marco normativo, se expresó que es integradora y flexible, su alcance articula todos los medios facilitados a los usuarios, promover las actividades educativas. Como principios de la educación, detalles que hacen relevancia sobre la gestión administrativa en la entidades educativas en todos sus niveles, dicho marco normativo consideró a la ética, promotor de valores; equidad, con oportunidades de igualdad; inclusión, la incorporación de personas vulnerables; democracia, basado en derechos y la voluntad de las personas; interculturalidad, amplio reconocimiento y respeto a la identidad cultural; conciencia ambiental, motivación en cuidado del entorno de la biodiversidad; creatividad e innovación, de nuevos saberes. (Congreso de la República, 2003).

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se evidenció que la gestión administrativa tiene influencia en forma significativa en el compromiso organizacional en directivos del distrito de Orurillo, conforme los datos analizados en los resultados obtenidos del Pseudo R2 de Cox Snell y de Nagelkerke, admitió deducir, que una implementación razonable de la gestión administrativa, predice una variación significativa en el compromiso organizacional.

Segunda

Se demostró, que la gestión administrativa tiene influencia en forma significativa en el desempeño de funciones en directivos del distrito de Orurillo, conforme el análisis de los resultados del informe modelo Pseudo R2 de Cox Snell y de Nagelkerke, admitió deducir, que una implementación razonable de la gestión administrativa, predice una variación significativa en el desempeño de funciones.

Tercera

Se comprobó, que la gestión administrativa tiene influencia en forma significativa en lo afectivo emocional en directivos del distrito de Orurillo, Melgar, conforme el análisis de los resultados del informe modelo Pseudo R2 de Cox Snell y de Nagelkerke, lo que admitió deducir, una implementación razonable de la gestión administrativa, predice una variación significativa en lo afectivo emocional.

Cuarta

Existió, que la gestión administrativa tiene influencia en forma significativa en la continuidad de relación en directivos del distrito de Orurillo, conforme el análisis de los resultados del informe modelo Pseudo R2 de Cox Snell y de Nagelkerke, admitió deducir, una implementación razonable de la gestión administrativa, predice una variación significativa en la continuidad de relación

Quinta

Se evidenció que la gestión administrativa tiene influencia en forma significativa en lo normativo y prescriptivo en directivos del distrito de Orurillo, Melgar, conforme el análisis de los resultados del informe modelo Pseudo R2 de Cox Snell y de Nagelkerke, admitió deducir, que una implementación razonable de la gestión administrativa, predice una variación significativa en lo normativo y prescriptivo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

A los directivos del distrito de Orurillo, implementar capacidades de fortalecimiento de gestión administrativa, a determinar posibles debilidades con respecto al compromiso organizacional para mejorar calidad educativa en el entorno educativo.

Segunda

Al coordinador de la red de Orurillo, realizar cada cierto tiempo encuestas a los directivos sobre gestión administrativa, los resultados de opinión reflejarán la mejora en el desempeño de funciones en favor de los subordinados de su institución educativa.

Tercera

Los directivos deberán solicitar a la UGEL Melgar, la programación constante de talleres de fortalecimiento en la gestión administrativa, en vista de que es muy importante, para el desempeño de funciones en el directivo, garantizar lo afectivo emocional, fortalecer la continuidad en la relación del entorno laboral y ampliar conocimiento sobre los aspectos normativos.

Cuarta

A los padres de familia, apoyar de manera responsable en la participación y fortalecimiento del compromiso organizacional de la familia educativa, en favor de la institución.

Quinta

A los directivos, profundizar sus conocimientos en la parte normativa y prescriptiva, de manera que puedan mejorar sus capacidades en su actividad como directivo.

REFERENCIAS

- Acuña, A., & Bolívar, C. (2019). Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa. [Tesis de magister Universidad de la Costa] <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/5172>
- Akar, H. (2018). Organizational Silence in Educational Organizations: A Meta-Analysis Study. *International Journal of Eurasia Social Sciences / Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(32), 1077–1098. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=93c1fb79-a91a-481f-86de-20d002519070%40redis>
- Alvarado, A., Aguilera, A., Coronado, G., & Valdivia, M. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias *Conciencia tecnológica*, <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>
- Angrisani, R., Medina, C., & Mirta, R. (2015). *Teoría de las organizaciones*, A&L editores. <https://www.buscalibre.pe/libro-teoria-de-las-organizaciones-a-l-polimodal/9789871854219/p/51419916>
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vásquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022_Metodologia_de_la_investigacion_El_metodo_%20ARIAS.pdf
- Ávila, M., Zambrano, G., Mendoza, A., & Párraga, A. (2023). Administrative Management, Importance For The Microenterprise. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 14, 1401–1411. <https://doi.org/10.47750/pnr.2023.14.S02.170>
- Banco Mundial (2015). ¿Se puede trabajar menos y pasar más tiempo con la familia? *Artículo del BM*. <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2015/01/21/se-puede-trabajar-menos-y-pasar-mas-tiempo-con-la-familia>
- Barradas, M., Rodríguez J., Maya, I. (2020). Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968301002/html/>.
- Berrosipi, S. (2021). *Gestión Administrativa y Clima Organizacional en la Ugel de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020*. [Tesis doctorado]. <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/5607>.

- Biçak, H., & Gündüz, Y. (2023). Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Motivasyonel Dil ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Electronic Journal of Social Sciences*, 22(86), 391–423. <https://doi.org/10.17755/esosder.1123216>
- Broncano, D. (2022). *El liderazgo en la gestión administrativa del Colegio Fiscal 'Eduardo Salazar Gómez*. [Tesis de maestría]. <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/8504/1/MUTC-001144>
- Cabrejos, F., & Robles, B. (2020). Manual de redacción de tesis posgrado *Artículo Fondo editorial de la Universidad Privada Antenor Orrego*. [https://static.upao.info/descargas/4c22d0a600028ae5ef91f2ef69189c57abc0dbf4921990a25dd00b2a0fe788b05e3ebc048dffe021430b5ab33751d53b2e8abeb8019d8ddc4986d4ae1671c232/manual-de-redacciOn-de-tesis-de-posgrado-\(1\).pdf](https://static.upao.info/descargas/4c22d0a600028ae5ef91f2ef69189c57abc0dbf4921990a25dd00b2a0fe788b05e3ebc048dffe021430b5ab33751d53b2e8abeb8019d8ddc4986d4ae1671c232/manual-de-redacciOn-de-tesis-de-posgrado-(1).pdf)
- Cejudo, J. & López-Delgado, M.(2017). _Importance of emotional intelligence in the teaching practice: A study with primary education teachers, ScienceDirecty, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1135755X16300331>
- Cernas, D., Mercado, P., & Davis M. (2018). Future time perspective, job satisfaction, and organizational commitment: The mediating effect of self-efficacy, hope, and vitality, *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622018000100001
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. Segunda Edición. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento organizacional. La dina mica en las organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf)
- Chiavenato, I. (2013). *Introducción a la teoría general de la administración*, Idalberto Chiavenato (Octava Edi). McGraw-Hill Interamericana. <https://www.lavanguardia.com/libros/libro/introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-8-ed-9786071509802>.
- Congreso de la Republica (2003). Ley General de Educación Ley 28044. http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf

- Connolly, M., James, C., & Fertig, M. (2019). The difference between educational management and educational leadership and the importance of educational responsibility. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(4),504-519.
https://www.researchgate.net/publication/322035446_The_difference_between_educational_management_and_educational_leadership_and_the_importance_of_educational_responsibility
- Cooperativa de Remesas Estadounidenses a Europa, CARE (2019). Realidad Educativa en el Perú. *Artículo de la Web institucional. Reporte Anual 2019*.
<https://care.org.pe/con-educacion-podemos>
- Decreto Supremo N° 009-2020-Minedu (2020). *Aprueba El Proyecto Educativo Nacional al 2036*.
https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/peru_-_proyecto-educativo-nacional-al-2036.pdf.
- Doval, E. (2023). Coefficient Alpha: The Resistance of a Classic | Coeficiente Alfa: La Resistencia de un Clásico. *Psicothema.*, 35(1), 5–20.
<https://doi.org/10.7334/psicothema2022.321>
- Elena, C. (2021). Educational management systems from socio-training: an approach to sustainable social development. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação.*, 2021(E44), 397–410.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8668420>
- Espinoza, E. (2018). La hipótesis en la investigación. Mendive. *Revista de Educación*, 16(1), 122-139. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-76962018000100122&script=sci_abstract
- Estrada, E., & Gallegos, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana, *Revista Educação & Formação*, vol. 6, núm. 1, 2021.
<https://www.redalyc.org/journal/5858/585865900006/html/>
- Flores, E., & Flores, L. (2021). Tests to verify the normality of data in production processes: anderson-darling, ryan-joiner, shapiro-wilk and kolmogorov-smirnov. *Societas*, 23(2), 83–106. *Recuperado a partir de* <https://revistas.up.ac.pa/index.php/societas/article/view/2302->

- Gallegos, V., & López, P. (2019). Influencia del liderazgo distribuido y de la eficacia colectiva sobre el compromiso organizacional docente. (Spanish). *Profesorado: Revista de Curriculum y Formación Del Profesorado*, 23(2), 189–10. <https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=20&sid=21c70cc7-7bcd-4a4d-803d-ca115d5bb242%40redis>
- Heredia, V., & Sullca P. (2020). Comunicación, trabajo en equipo y compromiso organizacional en universidades públicas, *Revista Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890800>
- Hernández, Y., Jaramillo, L., & Hernández, G. (2021). La relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal obrero. *Estudios de Administración*, 28(1), 102–. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.60211>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (primera ed). McGraw-Hill Education. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Organizational Behavior Adn Managamet*. Tenth edición. Editorial McGraw-Hill. España. ISBN: 9781456223960. <https://goo.su/ZmohfzP>.
- Jun, K., & Lee, J. (2023). Transformational Leadership and Followers' Innovative Behavior: Roles of Commitment to Change and Organizational Support for Creativity. *Behavioral Sciences* (2076-328X), 13(4), 320. <https://doi.org/10.3390/bs13040320>
- Kuder-Richardson (1937). Confiabilidad de los instrumentos de evaluación en educación. *Artículo de Universidad abierta*. <https://universidadabierta.edu.mx/revista/ConfiabilidadDeLosInstrumentosDeEvaluacionEnEducacion.pdf>
- Kuok, A. (2023). Emotional intelligence, work satisfaction, and affective commitment: an occupational health study of social workers. *Revista de psicología de trabajo*. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622022000300008&lang=es

- Lambert, E. G., Keena, L. D., Leone, M., May, D., & Haynes, S. H. (2020). The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff. *The Social Science Journal*, 57(4), 405-416.
https://www.researchgate.net/publication/331368372_The_effects_of_distributive_and_procedural_justice_on_job_satisfaction_and_organizational_commitment_of_correctional_staff
- Lino, D. (2022). Diseño de un sistema de control para optimizar la gestión administrativa en instituciones educativas públicas, Salinas - Ecuador. [Tesis doctorado]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93427/Lino_DJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Liu, Y., & Werblow, J. (2019). The operation of distributed leadership and the relationship with organizational commitment and job satisfaction of principals and teachers: A multi-level model and meta-analysis using the 2013 TALIS data. *International Journal of Educational Research*, 96, 41-55.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0883035518322341>
- Llanos, M. (2020). *El Recurso Humano y su Interacción en la Gestión Institucional de los Centros Educativos de la Red Puno - 2019*. [Tesis de maestría UANCV].
http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/5568/T036_01318722_M.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- López, L. (2020). El principio de beneficencia como articulador entre la teología moral, la bioética y las prácticas biomédicas. *Artículo de Scielo*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-14682020000200007&lang=es
- Machaca, R. (2019). *Gestión Administrativa, Liderazgo Directivo y Satisfacción Laboral en Docentes de las Instituciones Secundarias Públicas de la Ciudad de Puno*. [Tesis para optar el grado de doctor].
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4101/TD%20CE%202188%20M1%20-%20Machaca%20Mamani%20Rosario%20Giovanna.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Medina-Cardenas, Y. (2023). Characterization of the criteria applicable to the quality of educational and administrative management of universities. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação.*, 2023 (Special Issue E57),465–477.
<https://www.proquest.com/openview/79f1543b41abfbd24c55a7ef3eda762c/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1006393>
- Meneses, G. (2018). *Gestión Administrativa en el fortalecimiento de los procesos educativos a través de la página web institucional*. [Tesis maestría]
<https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/1880/Tesis%20Gerardo%20Meneses%20P%c3%a9rez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Meyer, J., & Smith, C. (1991). Development of Organizational Commitment During the First Year of Employment: *A Longitudinal Study of Pre- and Post-Entry Influences*.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/014920639101700406?journalCode=joma>
- Miranda, M., & Villasis-Keever, M. (2019). Research protocol VIII. *The ethics of research on human subjects*.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902019000100115
- Mujica, F., & Toro, M. (2019)._Affective formation in the Preschool Education of Chile, *Revista Scielo Cuadernos de investigacion educativa*.
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-93042019000200057&script=sci_abstract
- Münch, L. (2018). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo* (Tercera edición ed.). Pearson Educación de México.
<https://profesorailleanasilva.files.wordpress.com/2015/10/administrac3b3n-lourdes-munch-2a-edic3b3n.pdf>
- Ñaupas, B., Palacios, J., Romero, H., & Valdivia, M. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Quinta edición, Bogotá Ediciones de la U. 2018
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_d_e_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf

- Ordenanza Regional 001-GR PUNO/CRP (2018). *Ordenanza que aprueba el Proyecto Educativo Regional Concertado 2017-2025 Puno*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/7616/Proyecto%20Educativo%20Regional%20concertado%20de%20Puno%202017-2025.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organismo Naciones Unidas, ONU (2019). El Pacto Mundial de la ONU: La Búsqueda de Soluciones para Retos Globales. *Artículo de página electrónica de las Naciones Unidas*. <https://www.un.org/es/cr%C3%B3nica-onu/el-pacto-mundial-de-la-onu-la-b%C3%BAsqueda-de-soluciones-para-retos-globales>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Unesco (2023). Follow-up of the tashkent declaration and commitments to action for transforming early childhood care and education. Article Digital Library. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000385190>.
- Organización Internacional de Trabajo, OIT (2020). Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso. *Revista Electrónica*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751837.pdf
- Organización Mundial de la Salud, OMS (2022). Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo. *Artículo de la Revista de la Organización Mundial de la Salud*. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/363173/9789240058309-spa.pdf>
- Ortiz, R. (2018). *Clima Organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el Colegio Público del poder ciudadano "Benjamín Zeledón Rodríguez" ubicado en el barrio el recreo, Distrito III Municipio de Managua, durante el II Semestre del año 2016* [Tesis de maestría]. <https://repositorio.unan.edu.ni/10498/1/99641.pdf>
- Özkul, R., Doğan, Ü., Abdurrezzak, S., & Yildizbaş, Y. V. (2022). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Electronic Journal of Social Sciences*, 21(82), 584–602. <https://doi.org/10.17755/esosder.1018538>

- Palacios-Chinga, J.-A., Sánchez-Chero, M., Rufino-Sosa, M., & Velásquez-Yenque, G. (2023). Formación ética como servicio social: modelos de gestión educativa para fortalecer la calidad. *Revista de Filosofía*, 40(103), 344–363. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7597254>
- Passailaigue, R. (2013). Administración educativa, los procesos de gestión en la eficacia educativa universitaria. <https://libros.ecotec.edu.ec/index.php/editorial/catalog/book/6>
- Paz, L. (2019). *Liderazgo administrativo del director y su relación con la gestión administrativa en la Institución Educativa N° 80129 Cesar A. Vallejo M. del Distrito de Huamachuco, 2018*. [Tesis de maestría]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31285/paz_gl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pereira, E. (2022). Ruptura entre promesas, voluntad y autonomía: ¿qué justifica la fuerza obligatoria del contrato? *Artículo de Scielo*. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0251-34202022000200291&lang=
- Pienaar, I., Prince, R., & Abramas A. (2021). Development of a baseline assessment tool to establish students' foundational knowledge of life sciences at entry to university. http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2078-51272021000100017&lang=es
- Pupion, P., Pyun, O., Yun, J., & Park, J. (2020). Les mondes de l'administration : une enquête sur les valeurs des managers publics Français et Sud-Coréens. *Gestion 2000*, 37(1/2), 23–45. <https://doi.org/10.3917/g2000.371.0023>
- Quispe, A. (2020). *Gestión administrativa y planeamiento estratégico en la gestión de recursos financieros de las instituciones educativas de la RED 07-UGEL-04-Comas-2020*. [Tesis de doctorado]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47288>
- Ramírez, C. (2004) *La Gestión Administrativa en la Instituciones Educativas*. https://books.google.cl/books?id=3peF_dZUveYC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR (2017). Resolución de Presidencia Ejecutiva que aprueba la “Guía para la Gestión del

Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Recursos humanos.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1347115/Resoluci%C3%B3n%20de%20Presidencia%20Ejecutiva.pdf>.

Resolución de Secretaría General N° 304 – 2014, Minedu (2014). Resolución. *Marco de Buen Desempeño del Directivo*
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/477206/RVM_N_013-2020-MINEDU.pdf

Rigó, A. (2023). Adaptation and validation of the Hungarian version of Thyroid-Related Patient-Reported Outcome-39 (ThyPro-39) questionnaire: testing factor structure, known-group validity with the comparison of quality of life in Hashimoto's thyroiditis and Graves' disease. *Journal of Patient-Reported Outcomes.*, 7(1). <https://doi.org/10.1186/s41687-023-00606-7>

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13.ª ed.). México: Pearson Educación.
https://www.academia.edu/42008048/Comportamiento_Organizacional_15a_Edicio_n_Stephen_P_Robbins_and_Timothy_A_Judge

Rodríguez, A., & Raga, V. (2021). Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (1900-9895)*, 17(2), 117–142.
<https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=efd057b6-c2bf-4bb9-aa90-623a213b6924%40redis>

Saavedra, N. (2021). Educación virtual y satisfacción escolar en estudiantes de la institución educativa Basilio Auqui de Huancapi. Ayacucho, 2021. [Tesis de maestría].
https://uvcv.edu.pe/pluginfile.php/3185896/mod_resource/content/1/Modelo%20tesis%202%20Saavedra%20Carri%C3%B3n%2C%20Nicanor.pdf

Shahbal, S., Al-Kubaisi, H., Khan, A., Ahmad, Z., & Usman, M. (2022). Leadership Styles, Role, And Opportunities; Reflection In Educational Management System. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 13, 1452–1460.
<https://doi.org/10.47750/pnr.2022.13.S09.176>

- Shein, E. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. Third edition. editores. *The Jossey-Bass Business & Management Series*. http://www.untag-smd.ac.id/files/Perpustakaan_Digital_2/ORGANIZATIONAL%20CULTURE%20Organizational%20Culture%20and%20Leadership,%203rd%20Edition.pdf
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2005). *Management (Sexta Edición ed.)*. (P. M. Sacristán, Trad.) México: Pearson Prentice Hall. Obtenido de <https://www.docdroid.net/qTdJwnK/administracion-6ta-edicion-j-a-f-stoner-re-freeman-d-r-gilbert-jr-bypriale-fl-pdf#page=3>
- Sulistiawaty, T., Surahman, F., Puspaningrum, I. I., & Wicaksono, Y. (2021). The impact of knowledge management, administrative management, information technology for e-government success. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 25(4), 12728-12741. <https://annalsofrscb.ro/index.php/journal/article/view/4206/3361>
- Tintaya, P. (2019). Operationalización of the variables psychological. *Revista de Psicología* [online]. 2015, n.13, pp.63-78. ISSN 2223-3032. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322015000100007&script=sci_abstract.
- Torma, A. (2022). Public Administration Tasks and Reforms in Hungary: Responses to Challenges of the Information Society. *Juridical Current*, 25(4),35–48. <https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=18&sid=788f8c54-c7d9-4f29-ae95-683957c82b71%40redis>
- Torres, G. P., Carreño, O. F. M., Moreno, V. E. T., & Cejas, Y. P. (2022). The training of the educational psychologist for independent knowledge management as a professional requirement. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 13,1738–1747. <https://doi.org/10.47750/pnr.2022.13.S01.208>
- Vázquez-Toledo, S. (2023). Towards an Educational Leadership: Functions and Failures Perceived by Teachers and Management Teams. *Journal of Research on Leadership Education*. <https://doi.org/10.1177/19427751231174249>
- Vesić, A. D., Laković, D., Vesić, S. L. (2023). Use of Information Technologies in Higher Education From The Aspect of Management. *International Journal of*

- Cognitive Research in Science, Engineering & Education (IJCRSEE), 11(1), 143–151. <https://doi.org/10.23947/2334-8496-2023-11-1-143-151>
- Wang, J. (2022). SOA-based Information Integration Platform for Educational Management Decision Support System. *Mathematical Problems in Engineering*, 1–10. <https://doi.org/10.1155/2022/7553333>
- William, C. (2022). Administrative management during covid19 in the collaborators of the municipalities in Peru, *Revista de Ciencias Sociales*, 28(3), 294–305. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i3.384>.
- Yang, F. (2023). Beyond our tribe: Developing a normative sense of group-transcendent fairness. *Developmental Psychology*, 59(7), 1203–1217. <https://doi.org/10.1037/dev0001545>

Anexo: Matriz Operacionalización

Matriz de operacionalización de la variable 01: Gestión Administrativa

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Viene a ser parte de cualquier organización, es forma y modo del problema, la gestión es adoptar decisiones prácticas en la solución, con la finalidad de beneficiar el desarrollo de la sociedad, proponiendo operaciones enfocadas a mejorar la planificación, sus recursos y entre otros aspectos relacionados con el compromiso social y responsable (William, 2022)	La variable operacionalmente será medida mediante el instrumento basado en la opinión, que servirá para obtener información sobre la realidad en directivos del distrito de Orurillo, Melgar, Puno, 2023, y se aplicará 16 ítems en escala tipo Likert.	D1: Planificación de actividades	<ul style="list-style-type: none"> - Definir la misión - Trazar objetivos - Definir los planes - Programar actividades 	1; 2; 3; 4;	Likert (5): Siempre (4): Casi siempre (3): A veces (2): Casi nunca (1): Nunca	Variable Deficiente: 16-37 Regular: 38-58 Eficiente: 59-80 Dimensión Deficiente: 4-9 Regular: 10-14 Eficiente: 15-20
		D2: Organización de metas	<ul style="list-style-type: none"> - Dividir las labores. - Asignar actividades - Agrupar actividades - Definir autoridad. 	5; 6; 7; 8;		
		D3: Dirección de la institución	<ul style="list-style-type: none"> - Designar responsabilidad - Comunicar roles - Motivar resultados - Liderar la institución 	9; 10; 11; 12		
		D4: Control de operaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Estándar de calidad - Monitorear las acciones - Evaluar resultados - Empezar medidas correctivas 	13; 14; 15; 16		

Nota: Adaptado de Irma Pinto Tacuri (2023)

Link:

Matriz de operacionalización de la variable 02: Compromiso organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Compromiso que los empleados o colaboradores tienen en su actuación de brindar todas las ventajas al trabajo, no tendrán motivos para renunciar menos buscar otro centro laboral, no necesitaran presión, son conscientes de las actividades con responsabilidad (Hernández et al., 2021),	La variable operacionalmente será medida mediante el instrumento basado en la opinión, que servirá para obtener información sobre la realidad en directivos del distrito de Orurillo, Melgar, Puno, 2023, y se aplicará 16 ítems en escala tipo Likert.	D1: Desempeño de funciones	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos definidos - Productos obtenidos - Servicios de calidad - Eficiencia demostrada 	1; 2; 3; 4;	Likert (5): Siempre (4): Casi siempre (3): A veces (2): Casi nunca (1): Nunca	Variable Baja:16-37 Regular: 38-58 Alta: 59-80 Dimensión Baja: 4-9 Regular: 10-14 Alta: 15-20
		D2: Afectivo emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Sentimientos claros - Comportamiento noble - Razón de ser - Emoción positiva 	5; 6; 7; 8;		
		D3: Continuidad de relación	<ul style="list-style-type: none"> - Conveniencia - Consecuencia - Necesidad económica - Beneficios laborales 	9; 10; 11; 12		
		D4: Normativo y prescriptivo	<ul style="list-style-type: none"> - Obligación moral - Sentimiento de culpa - Deber reciprocidad - Excelencia 	13; 14; 15; 16		

Nota: Adaptado de Irma Pinto Tacuri (2023)

Anexo: Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión administrativa en el compromiso organizacional en directivos de las instituciones educativas públicas, UGEL Melgar, Puno, 2023							
AUTOR: Pinto Tacuri, Irma							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: PG ¿Cómo influye la gestión administrativa en el compromiso organizacional en directivos de las instituciones educativas públicas, UGEL Melgar, Puno, 2023?</p> <p>Problemas Específicos: PE1 ¿Cómo influye la gestión administrativa en el desempeño de funciones en directivos de las instituciones educativas públicas, UGEL Melgar, Puno, 2023? PE2 ¿Cómo influye la gestión administrativa en lo afectivo emocional en directivos de las instituciones educativas públicas, UGEL Melgar, Puno, 2023? PE3 ¿Cómo influye la gestión administrativa en directivos de las instituciones educativas públicas, UGEL Melgar, Puno, 2023? PE4 ¿Cómo influye la gestión administrativa en lo normativo y prescriptivo en directivos de las instituciones educativas públicas, UGEL Melgar, Puno, 2023</p>	<p>Objetivo general: OG Determinarla influencia de la Gestión administrativa en el compromiso organizacional en directivos de las instituciones educativas públicas, UGEL Melgar, Puno, 2023</p> <p>Objetivos específicos: OE1 Determinar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño de funciones en directivos de las instituciones educativas públicas, UGEL Melgar, Puno, 2023 OE2 Determinar la influencia de la gestión administrativa en lo afectivo emocional en directivos de las instituciones educativas públicas, UGEL Melgar, Puno, 2023 OE3: Determinar la influencia de la gestión administrativa de la continuidad de relación en directivos de las instituciones educativas públicas, UGEL Melgar, Puno, 2023 OE 4: Determinar la influencia de la gestión administrativa de lo normativo y prescriptivo en directivos de las instituciones educativas públicas, UGEL Melgar, Puno, 2023</p>	<p>Hipótesis general: a gestión administrativa influye significativamente en el compromiso organizacional en directivos de las instituciones educativas públicas, UGEL Melgar, Puno, 2023</p> <p>Hipótesis específicas: HE1: La gestión administrativa influye significativamente en el desempeño de funciones en directivos de las instituciones educativas públicas, UGEL Melgar, Puno, 2023 HE2: La gestión administrativa influye significativamente en lo afectivo emocional en directivos de las instituciones educativas públicas, UGEL Melgar, Puno, 2023 HE3: La gestión administrativa influye significativamente en la continuidad de relación en directivos de las instituciones educativas públicas, UGEL Melgar, Puno, 2023 HE4: La gestión administrativa influye significativamente en lo normativo y prescriptivo en directivos de las instituciones educativas públicas, UGEL Melgar, Puno, 2023</p>	Variable 1: Gestión Administrativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			D1: Planificación de actividades	Definir la misión Trazar objetivos Definir los planes Programar actividades	1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12; 13; 14; 15,16	Likert (5): Siempre (4): Casi siempre	Variable Deficiente: 16-37 Regular: 38-58 Eficiente: 59-80
			D2: Organización de metas	Dividir las labores. Asignar actividades Agrupar actividades Definir autoridad.		(3): A veces (2): Casi nunca (1): Nunca	
			D3: Dirección de la institución	Designar responsabilidad Comunicar roles Motivar resultados Liderar la institución			
D4: Control de operaciones	Estándar de calidad Monitorear las acciones Evaluar resultados Emprender medidas correctivas						

		Variable 2: Compromiso organizacional			
		Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
		D1: Desempeño de funciones	Objetivos definidos Productos obtenidos Servicios de calidad Eficiencia demostrada	1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 16	Variable Baja:16-37 Regular: 38-58 Alta: 59-80
		D2: Afectivo emocional	Sentimientos claros Comportamiento noble Razón de ser Emoción positiva Conveniencia	(5): Siempre (4): Casi siempre (3): A veces (2): Casi nunca (1): Nunca	Dimensión Baja: 4-9 Regular: 10-14 Alta: 15-20
		D3: Continuidad de relación	Consecuencia Necesidad económica Beneficios laborales		
		D4: Normativo y prescriptivo	Obligación moral Sentimiento de culpa Deber reciprocidad Excelencia		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar	
Nivel: Explicativo Diseño: No experimental, correlaciona causal, Método: Hipotético-deductivo	Población: 85 directores de instituciones educativas de nivel inicial, primaria y secundaria	Variable 1: Gestión Administrativa Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Irma Pinto Tacuri Año: 2023 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: 85 directivos del distrito de Orurillo, Melgar, Puno, Forma de Administración:		DESCRIPTIVA: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras. INFERENCIAL: Por medio de la correlación de Rho Spearman.	
	Tipo de muestreo: método probabilístico donde participaron los 85 directores de las instituciones educativas de nivel inicial, primaria y secundaria del distrito de Orurillo, Melgar, Puno.	Variable 2: Compromiso organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Irma Pinto Tacuri Año: 2023 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración:			

Anexo: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado(a) directivo, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger la información de la variable de Gestión Administrativa, marque una alternativa en cada ítem. El cuestionario es de carácter anónimo y confiable, nadie tendrá conocimiento a su respuesta ya que el objetivo es enteramente académico.

Valoración de cada Ítem.

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre					
1	2	3	4	5					
Variable: Gestión Administrativa									
VALORES				Valoración					
				1	2	3	4	5	
Dimensión: Planificación de actividades									
1. Tiene la información clara al momento de planificar la misión, visión de la Institución Educativa									
2. Los objetivos que la institución educativa fija, se pueden cumplir									
3. Participa en las actividades establecidas en el Plan Estratégico de la institución educativa									
4. En la planificación de las actividades, los objetivos promueven el logro de metas									
Dimensión: Organización de metas									
5. Reconoce usted qué parte del organigrama de la institución educativa representa su área									
6. En la Institución educativa, asignan sus funciones según el Organigrama									
7. Cada integrante de la institución educativa asegura sus niveles de logro según lo establecido									
8. Conoce a cabalidad las funciones que debe desarrollar en su institución educativa									
Dimensión: Dirección de la Institución									
9. Se selecciona mediante la utilización de ciertas técnicas para elegir entre los docentes al más idóneo para cada actividad									

10. Existe comunicación de roles a todo nivel en la institución educativa					
11. Se motiva de parte de los directivos al personal docente con recompensas y elogios					
12. El directivo es considerado como líder dentro de la institución educativa					
Dimensión: Control de operaciones					
13. Los controles a cerca de la calidad educativa en la cual se está gestionando, son efectivos					
14. Se monitorea oportunamente las actividades desarrolladas dentro de la institución para el cumplimiento de los proyectos					
15. Se efectúa la evaluación de resultados de su desempeño al personal docente de la Institución educativa					
16. Realiza acciones correctivas luego de acompañar y monitorear a los docentes de la institución educativa					

CUESTIONARIO DE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado(a) directivo, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger la información de la variable Compromiso Organizacional, marque una alternativa en cada ítem. El cuestionario es de carácter anónimo y confiable, nadie tendrá conocimiento a su respuesta ya que el objetivo es enteramente académico.

Valoración de cada Ítem.

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre					
1	2	3	4	5					
Variable: Compromiso organizacional									
VALORES				Valoración					
				1	2	3	4	5	
Dimensión: Desempeño de funciones									
1. Considero que el trabajo que realizo con eficiencia, aporta el logro de los objetivos que busca la institución educativa									
2. Siento que hay buena productividad con el equipo de trabajo de la institución educativa									
3. Considero que mi desempeño directivo en la institución educativa es de calidad									
4. Demuestro eficiencia en el desempeño de mis funciones en la institución educativa									
Dimensión: Afectivo emocional									
5. Me siento satisfecho con la labor que realizo en la institución educativa									
6. Considero que entre mis colegas hay empatía, responsabilidad y apoyo mutuo									
7. Me considero como parte de la familia trabajando en esta institución educativa									
8. Comparto plenamente los objetivos y valores de la institución educativa									
Dimensión: Continuidad de relación									
9. He considerado renunciar a la institución educativa por que la remuneración no cubre mis expectativas									

10. Una de las pocas consecuencias serias al dejar la institución financiera sería la falta de otras alternativas donde trabajar					
11. He considerado en cambiar de institución para mejorar la necesidad económica					
12. Considero que en otras instituciones me brindarían mejores beneficios					
Dimensión: Normativo y prescriptivo					
13. Si ahora dejo la Institución educativa sería una falta moral					
14. Sería culpable si dejo la Institución educativa sin antes cumplir las metas trazadas					
15. La Institución educativa se merece mi lealtad					
16. Esta institución tiene para mí un alto grado de significación personal					

Anexo: Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Yo, Irma Pinto Tacuri, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada "Gestión administrativa en el compromiso organizacional en directivos del distrito de Orurillo, Melgar, Puno, 2023" Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es realizar un cuestionario. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de las instituciones educativas del distrito de Orurillo.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la institución educativa, las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Irma Pinto Tacuri, email: ipintota76@ucvvirtual.edu.pe; y docente Asesora Patricia Veronika Ponce Tello, email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre PEDRO ROBERTO ENRIQUEZ YANA y apellidos:

Nro. DNI: 02299480

Lugar, 25 mayo del 2023



Prof. Pedro Roberto Enriquez Yana
DIRECTOR UGEL - MELGAR

Anexo: Evaluación de juicio de expertos

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita):

PROFESOR WALTER JERONIMO TICONA ROMAN

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Posgrado de del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2023 aula 08, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.


El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión administrativa en el compromiso organizacional en directivos del distrito de Orurillo, Melgar, Puno, 2023, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente



Irma Pinto Tacuri

DNI: 02307618

Reabido
18-05-2023



1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	WALTER JERONIMO TICONA ROMAN	
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Organizacional ()	Educativa <input checked="" type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACION	
Institución donde labora:	UGEL MELGAR	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Irma Pinto Tacuri
Objetivo:	Medir la Variable
Administración:	Directivos
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	85 Instituciones educativas de la UGEL Melgar
Dimensiones:	Planificación de actividades, Organización de metas, Dirección de la institución y Control de operaciones
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	
Cantidad de ítems:	16
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión administrativa, elaborado por la tesista Irma Pinto Tacuri en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MELGAR

Prof. Walter Jerónimo Ticona Román
ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA
CIENCIA Y TECNOLOGÍA
D.M. N° 02433619

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Cuestionario de Gestión administrativa

Definición de la variable:

Viene a ser parte de cualquier organización, forma y modo del problema, gestión es adoptar decisiones prácticas en la solución, con la finalidad de beneficiar el desarrollo de la sociedad, proponiendo operaciones enfocados a mejorar la planificación, sus recursos, entre otros aspectos relacionados al compromiso social y responsable. William (2022)

Dimensión 1: Planificación der actividades

Definición de la dimensión: Refiere a que los directivos a cargo de las organizaciones conocen el pasado, sobre esa premisa les permite organizar, dirigir y cuantificar el proceso productivo, sobre esta información se prospectan determinando el tiempo correcto para sus actividades, considerando los procedimientos necesarios, Ferreras (2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Definir la misión	1.	4	4	4	
Trazar objetivos	2.	3	4	3	
Definir los planes	3.	4	4	4	
Programar actividades	4.	3	4	4	

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MELGAR

Prof. Walter Jerónimo Ticona Román
ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA
CIENCIA Y TECNOLOGÍA

DAIN-02435019

Dimensión 2: Organización de metas

Definición de la dimensión: viene a ser el procedimiento de imponer el principio de autoridad con orden, distribuir las labores, de acuerdo a su estructura orgánica de manera que lo planificado logren los objetivos diseñados por la empresa u organización, enfocado en la estructura orgánica que se tiene en los instrumentos para efectuar planes futuros, a través una comunicación fluida y abierta. Ferreras (2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dividir las labores	1.	3	4	3	
Asignar actividades	2.	4	4	4	
Agrupar actividades	3.	3	3	4	
Definir autoridad	4.	4	3	4	

Dimensión 3: Dirección de la institución

Definición de la dimensión: Es el arte de dirigir, ordenar, motivar a los servidores a fin de que desarrollen actividades de calidad y eficientemente rentable, siendo esencial el tiempo dispuesto en las relaciones de trabajo en equipo para las acciones de la dirección, Ferreras (2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Designar responsabilidad	1.	4	3	4	
Comunicar roles	2.	4	3	4	
Motivar resultados	3.	4	4	4	
Liderar la institución	4.	3	4	4	

Dimensión 4: Control de operaciones

Definición de la dimensión: Es indispensable en una organización contar con los recursos humanos y procedimientos para un control preventivo y concurrente que permita evaluar y tomar las medidas correctivas, definiendo la evaluación de desempeño que permita generar confianza en el desarrollo de la empresa y los miembros de la organización, Ferreras (2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estándar de calidad	1.	3	4	3	
Monitorear las acciones	2.	4	4	4	
Evaluar resultados	3.	3	4	4	
Emprender medidas correctivas	4.	4	3	4	

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MELGAR

Prof. Walter Teodoro Ticona Román
ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA
CIENCIA Y TECNOLOGÍA
DNI 02433019

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	WALTER JERONIMO TICONA ROMAN	
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa <input checked="" type="checkbox"/>	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACION	
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Irma Pinto Tacuri
Objetivo:	Medir la Variable
Administración:	Directivos
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	85 Instituciones educativas de la UGEL Melgar
Dimensiones:	Desempeño de funciones, Afectivo emocional, Continuidad de relación y Normativo y prescriptivo
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	
Cantidad de ítems:	16
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Compromiso organizacional, elaborado por la tesista Irma Pinto Tacuri en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MELGAR

Prof. Walter Jerónimo Ticona Román
ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA
CIENCIA Y TECNOLOGÍA

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Cuestionario de Compromiso organizacional

Definición de la variable:

Compromiso de los empleados o colaboradores que tienen en su actuación de brindar todas las ventajas al trabajo, no tendrán motivos para renunciar menos buscar otro centro laboral, no necesitaran presión son conscientes de las actividades con responsabilidad Hernández et al. (2021), por otro lado (Meyer & Allen, 1997)

Dimensión 1: Desempeño de funciones

Estrategia que mide la capacidad productiva, como estrategia permite elevar la eficiencia y competencia en su entidad u organización, de los resultados que se obtenga no serán cuantificables debido que la ausencia de estrategias en proporcionar datos para su medición es necesario la evaluación financiera, Barradas et al. (2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos definidos	1.	4	4	4	
Productos obtenidos	2.	3	4	4	
Servicios de calidad	3.	4	3	4	
Eficiencia demostrada	4.	3	4	4	

Dimensión 2: Afectivo emocional

Esta se encuentra ligado a las emociones del trabajador en la organización, quien está propenso a satisfacer sus necesidades y percibe disfrutar su permanencia laboral. El factor de comportamiento es valorativo en sus trabajadores quienes resalta con orgullo pertenecer (Agüero y Ortiz, 2012).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimientos claros	1.	3	4	4	
Comportamiento noble	2.	4	3	4	
Razón de ser	3.	4	4	4	

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MELGAR

Prof. Walter Jerónimo Tilcon Román
ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA
CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Emoción positiva	4.	4	4	4	
------------------	----	---	---	---	--

Dimensión 3: Continuidad de relación

Definición de la dimensión: Comprende tener conocimiento que el trabajador está involucrado con respecto a la inversión de su tiempo en producción, cualquier esfuerzo negativo implicaría perder el puesto laboral en la organización (Meyer y Allen, 2012);

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conveniencia	1.	3	4	4	
Consecuencia	2.	4	3	4	
Necesidad económica	3.	4	4	4	
Beneficios laborales	4.	4	4	4	

Dimensión 4: Normativo y prescriptivo

Definición de la dimensión: Compromiso normativo: hace referencia a la solvencia moral del trabajador con respecto a su fidelidad hacia la organización se ve resaltado tal actitud en cumplir eficientemente todos los compromisos de letra o palabra con respecto a su centro laboral conducente a sus deberes que le corresponde cumplir, Barradas et al. (2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Obligación moral	1.	4	4	4	
Sentimiento de culpa	2.	3	3	4	
Deber recíproca	3.	4	4	3	
Excelencia	4.	4	4	4	

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MELGAR

[Firma]
Prof. Walter Jeronimo Ticona Romo
ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA
CIENCIA Y TECNOLOGIA
[Firma]



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **TICONA ROMAN**
Nombres **WALTER JERONIMO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **02433619**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**
Rector **VICTOR JULIO HUAMAN MEZA**
Secretario General **RONALD MADERA TERAN**
Director De La Escuela De Postgrado **MIGUEL ANGEL CRUZ VELASQUEZ**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN EDUCACIÓN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**
Fecha de Expedición **15/05/15**
Resolución/Acta **106-2015-UANCV-CU-R**
Diploma **A1468578**
Fecha Matrícula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
21 de Mayo de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001297628

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 21/05/2023 18:27:12-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita):

DR. JOSE MANUEL PONCE VARGAS

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Posgrado de del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2023 aula 08, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión administrativa en el compromiso organizacional en directivos del distrito de Orurillo, Melgar, Puno, 2023, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente


Irma Pinto Tacuri
DNI: 02307618


Recibido. May-2023

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	JOSE RAFAEL PONCE VARGAS	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor <input checked="" type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica () Social () Organizacional ()	Educativa <input checked="" type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACION	
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Irma Pinto Tacuri
Objetivo:	Medir la Variable
Administración:	Directivos
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	85 Instituciones educativas de la UGEL Melgar
Dimensiones:	Planificación de actividades, Organización de metas, Dirección de la institución y Control de operaciones
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	
Cantidad de ítems:	16
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión administrativa, elaborado por la tesista Irma Pinto Tacuri en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

Dr. José M. Ponce Vargas
AO1145320

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Cuestionario de Gestión administrativa

Definición de la variable:

Viene a ser parte de cualquier organización, forma y modo del problema, gestión es adoptar decisiones prácticas en la solución, con la finalidad de beneficiar el desarrollo de la sociedad, proponiendo operaciones enfocados a mejorar la planificación, sus recursos, entre otros aspectos relacionados al compromiso social y responsable. William (2022)

Dimensión 1: Planificación der actividades

Definición de la dimensión: Refiere a que los directivos a cargo de las organizaciones conocen el pasado, sobre esa premisa les permite organizar, dirigir y cuantificar el proceso productivo, sobre esta información se prospectan determinando el tiempo correcto para sus actividades, considerando los procedimientos necesarios, Ferreras (2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Definir la misión	1.	3	4	4	
Trazar objetivos	2.	4	3	4	
Definir los planes	3.	4	4	3	
Programar actividades	4.	3	4	4	

Dr. Jose M. Ponce Vargas
A01145320

Dimensión 2: Organización de metas

Definición de la dimensión: viene a ser el procedimiento de imponer el principio de autoridad con orden, distribuir las labores, de acuerdo a su estructura orgánica de manera que lo planificado logren los objetivos diseñados por la empresa u organización, enfocado en la estructura orgánica que se tiene en los instrumentos para efectuar planes futuros, a través una comunicación fluida y abierta. Ferreras (2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dividir las labores	1.	4	3	4	
Asignar actividades	2.	4	4	3	
Agrupar actividades	3.	4	3	4	
Definir autoridad	4.	4	4	3	

Dimensión 3: Dirección de la institución

Definición de la dimensión: Es el arte de dirigir, ordenar, motivar a los servidores a fin de que desarrollen actividades de calidad y eficientemente rentable, siendo esencial el tiempo dispuesto en las relaciones de trabajo en equipo para las acciones de la dirección, Ferreras (2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Designar responsabilidad	1.	3	4	3	
Comunicar roles	2.	4	3	4	
Motivar resultados	3.	3	3	4	
Liderar la institución	4.	4	4	4	

Dimensión 4: Control de operaciones

Definición de la dimensión: Es indispensable en una organización contar con los recursos humanos y procedimientos para un control preventivo y concurrente que permita evaluar y tomar las medidas correctivas, definiendo la evaluación de desempeño que permita generar confianza en el desarrollo de la empresa y los miembros de la organización, Ferreras (2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estándar de calidad	1.	4	4	4	
Monitorear las acciones	2.	3	4	4	
Evaluar resultados	3.	4	3	3	
Emprender medidas correctivas	4.	3	4	4	


Dr. José M. Ponce Vargas
AO1145320

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	JOSE RAFAEL PONCE VARGAS		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:			
Institución donde labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Titulo del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Irma Pinto Tacuri
Objetivo:	Medir la Variable
Administración:	Directivos
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	85 Instituciones educativas de la UGEL Melgar
Dimensiones:	Desempeño de funciones, Afectivo emocional, Continuidad de relación y Normativo y prescriptivo
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	
Cantidad de ítems:	16
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Compromiso organizacional, elaborado por la tesista Irma Pinto Tacuri en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

Dr. José M. Ponce Vargas
A01145320

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Cuestionario de Compromiso organizacional
Definición de la variable:

Compromiso de los empleados o colaboradores que tienen en su actuación de brindar todas las ventajas al trabajo, no tendrán motivos para renunciar menos buscar otro centro laboral, no necesitaran presión son conscientes de las actividades con responsabilidad Hernández et al. (2021), por otro lado (Meyer & Allen, 1997)

Dimensión 1: Desempeño de funciones

Estrategia que mide la capacidad productiva, como estrategia permite elevar la eficiencia y competencia en su entidad u organización, de los resultados que se obtenga no serán cuantificables debido que la ausencia de estrategias en proporcionar datos para su medición es necesario la evaluación financiera, Barradas et al. (2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos definidos	1.	4	3	4	
Productos obtenidos	2.	3	4	4	
Servicios de calidad	3.	4	4	3	
Eficiencia demostrada	4.	4	3	4	

Dimensión 2: Afectivo emocional

Esta se encuentra ligado a las emociones del trabajador en la organización, quien está propenso a satisfacer sus necesidades y percibe disfrutar su permanencia laboral. El factor de comportamiento es valorativo en sus trabajadores quienes resalta con orgullo pertenecer (Agüero y Ortiz, 2012).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimientos claros	1.	3	4	4	
Comportamiento noble	2.	4	3	4	
Razón de ser	3.	4	4	4	

Dr. José M. Ponce Vargas
AO1145320

Emoción positiva	4.	3	4	4	
------------------	----	---	---	---	--

Dimensión 3: Continuidad de relación

Definición de la dimensión: Comprende tener conocimiento que el trabajador está involucrado con respecto a la inversión de su tiempo en producción, cualquier esfuerzo negativo implicaría perder el puesto laboral en la organización (Meyer y Allen, 2012);

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conveniencia	1.	4	3	4	
Consecuencia	2.	3	4	4	
Necesidad económica	3.	4	3	4	
Beneficios laborales	4.	4	4	3	

Dimensión 4: Normativo y prescriptivo

Definición de la dimensión: Compromiso normativo: hace referencia a la solvencia moral del trabajador con respecto a su fidelidad hacia la organización se ve resaltado tal actitud en cumplir eficientemente todos los compromisos de letra o palabra con respecto a su centro laboral conducente a sus deberes que le corresponde cumplir, Barradas et al. (2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Obligación moral	1.	3	3	4	
Sentimiento de culpa	2.	4	3	4	
Deber reciprocidad	3.	4	4	4	
Excelencia	4.	3	4	3	


 Dr. José M. Ponce Vargas
 AO1145320



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PONCE VARGAS**
Nombres **JOSE MANUEL**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **01543412**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**
Rector **EDGARDO PINEDA QUISPE**
Director De La Epg **ROGELIO OLEGARIO FLOREZ FRANCO**
Secretaria General **ADALBERTO CALSIN SANCHEZ**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTORIS SCIENTIAE EN: EDUCACION**
Fecha de Expedición **09/07/2014**
Resolución/Acta **2367-2014-R-UNA**
Diploma **A01145320**
Fecha Matrícula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
21 de Mayo de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001297661

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 21/05/2023 19:14:22-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita):

LIC. VALENTIN BERDUSCO QUENTASI

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Posgrado de del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2023 aula 08, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión administrativa en el compromiso organizacional en directivos del distrito de Orurillo, Melgar, Puno, 2023, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente


.....
Irma Pinto Tacuri

DNI: 02307618


Recibido: 16-05-2023

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Valerín Berdusco Quentasi
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACION
Institución donde labora:	UGEL MELGAR
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input checked="" type="checkbox"/> Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Titulo del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Irma Pinto Tacuri
Objetivo:	Medir la Variable
Administración:	Directivos
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	85 Instituciones educativas de la UGEL Melgar
Dimensiones:	Planificación der actividades, Organización de metas, Dirección de la institución y Control de operaciones
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	
Cantidad de ítems:	16
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión administrativa, elaborado por la tesista Irma Pinto Tacuri en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
 AYAVIRI - MELGAR - PUNO

Lic. Valerín B. Quentasi
 ESPECIALISTA DE MATEMÁTICA

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Cuestionario de Gestión administrativa

Definición de la variable:

Viene a ser parte de cualquier organización, es forma y modo del problema, gestión es adoptar decisiones prácticas en la solución, con la finalidad de beneficiar el desarrollo de la sociedad, proponiendo operaciones enfocados a mejorar la planificación, sus recursos, entre otros aspectos relacionados al compromiso social y responsable William (2022)

Dimensión 1: Planificación der actividades

Definición de la dimensión: Refiere a que los directivos a cargo de las organizaciones conocen el pasado, sobre esa premisa les permite organizar, dirigir y cuantificar el proceso productivo, sobre esta información se prospectan determinando el tiempo correcto para sus actividades, considerando los procedimientos necesarios, Ferreras (2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Definir la misión	1.	4	4	4	
Trazar objetivos	2.	4	3	4	
Definir los planes	3.	3	3	4	
Programar actividades	4.	4	4	4	

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
AYAVIRI - MELGAR - CUNO
Lic. Valquiria Estuardo Orcuttasi
ESPECIALISTA DE MATEMÁTICA

Dimensión 2: Organización de metas

Definición de la dimensión: viene a ser el procedimiento de imponer el principio de autoridad con orden, distribuir las labores, de acuerdo a su estructura orgánica de manera que lo planificado logren los objetivos diseñados por la empresa u organización, enfocado en la estructura orgánica que se tiene en los instrumentos para efectuar planes futuros, a través una comunicación fluida y abierta. Ferreras (2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dividir las labores	1.	3	4	3	
Asignar actividades	2.	4	4	4	
Agrupar actividades	3.	3	3	3	
Definir autoridad	4.	4	3	4	

Dimensión 3: Dirección de la institución

Definición de la dimensión: Es el arte de dirigir, ordenar, motivar a los servidores a fin de que desarrollen actividades de calidad y eficientemente rentable, siendo esencial el tiempo dispuesto en las relaciones de trabajo en equipo para las acciones de la dirección, Ferreras (2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Designar responsabilidad	1.	4	3	4	
Comunicar roles	2.	4	4	3	
Motivar resultados	3.	4	4	4	
Liderar la institución	4.	3	4	4	

Dimensión 4: Control de operaciones

Definición de la dimensión: Es indispensable en una organización contar con los recursos humanos y procedimientos para un control preventivo y concurrente que permita evaluar y tomar las medidas correctivas, definiendo la evaluación de desempeño que permita generar confianza en el desarrollo de la empresa y los miembros de la organización, Ferreras (2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estándar de calidad	1.	3	3	4	
Monitorear las acciones	2.	4	4	4	
Evaluar resultados	3.	3	3	4	
Emprender medidas correctivas	4.	4	3	4	

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
AYAVIRI - MÓLGAR - PUNO
Lic. Valentin Churruarín Quentasi
ESPECIALISTA DE MATEMÁTICA

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Valentín Berdusco Quentasi
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCATIVA
Institución donde labora:	UGEL MELGAR
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input checked="" type="checkbox"/> Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Irma Pinto Tacuri
Objetivo:	Medir la Variable
Administración:	Directivos
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	85 Instituciones educativas de la UGEL Melgar
Dimensiones:	Desempeño de funciones, Afectivo emocional, Continuidad de relación y Normativo y prescriptivo
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	
Cantidad de ítems:	16
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Compromiso organizacional, elaborado por la tesista Irma Pinto Tacuri en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
 AYAVIRI MELGAR - BUNO

Valentín Berdusco Quentasi
 Lic. Valentín Berdusco Quentasi
 ESPECIALISTA DE MATEMÁTICA

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Cuestionario de Compromiso organizacional

Definición de la variable:

Compromiso de los empleados o colaboradores que tienen en su actuación de brindar todas las ventajas al trabajo, no tendrán motivos para renunciar menos buscar otro centro laboral, no necesitaran presión son conscientes de las actividades con responsabilidad Hernández et al. (2021), por otro lado (Meyer & Allen, 1997)

Dimensión 1: Desempeño de funciones

Estrategia que mide la capacidad productiva, como estrategia permite elevar la eficiencia y competencia en su entidad u organización, de los resultados que se obtenga no serán cuantificables debido que la ausencia de estrategias en proporcionar datos para su medición es necesario la evaluación financiera, Barradas et al. (2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos definidos	1.	4	3	4	
Productos obtenidos	2.	3	4	4	
Servicios de calidad	3.	4	4	3	
Eficiencia demostrada	4.	4	3	4	

Dimensión 2: Afectivo emocional

Esta se encuentra ligado a las emociones del trabajador en la organización, quien está propenso a satisfacer sus necesidades y percibe disfrutar su permanencia laboral. El factor de comportamiento es valorativo en sus trabajadores quienes resalta con orgullo pertenecer (Agüero y Ortiz, 2012).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimientos claros	1.	3	4	4	
Comportamiento noble	2.	4	3	4	
Razón de ser	3.	4	3	4	
Emoción positiva	4.	4	4	4	

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
AYACUCHO - MELGAR - PUNO

L.C. VICENTEM BARRADAS QUINTEROS
ESPECIALISTA DE MATEMÁTICA

Dimensión 3: Continuidad de relación

Definición de la dimensión: Comprende tener conocimiento que el trabajador está involucrado con respecto a la inversión de su tiempo en producción, cualquier esfuerzo negativo implicaría perder el puesto laboral en la organización (Meyer y Allen, 2012);

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conveniencia	1.	4	3	4	
Consecuencia	2.	3	4	4	
Necesidad económica	3.	4	4	4	
Beneficios laborales	4.	4	4	4	

Dimensión 4: Normativo y prescriptivo

Definición de la dimensión: Compromiso normativo: hace referencia a la solvencia moral del trabajador con respecto a su fidelidad hacia la organización se ve resaltado tal actitud en cumplir eficientemente todos los compromisos de letra o palabra con respecto a su centro laboral conducente a sus deberes que le corresponde cumplir, Barradas et al. (2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Obligación moral	1.	3	4	4	
Sentimiento de culpa	2.	4	3	4	
Deber reciprocidad	3.	4	4	4	
Excelencia	4.	4	4	4	

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
AYACUCHO - PUNO

Lic. Valentin Berausco Quentas
ESPECIALISTA DE MATEMÁTICA



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **Berdusco Quantasi**
Nombres **Valentin**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **02295301**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**
Rector **Dr. Porfirio Enríquez Salas**
Secretario General **Mg. Willver Coasaca Núñez**
Director **Dr. José Damián Fuentes López**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **Magíster Scientiae en Educación con Mención en: Didáctica de la Matemática**
Fecha de Expedición **10/01/19**
Resolución/Acta **0037-2019-R-UNA**
Diploma **00015471**
Fecha Matrícula **14/04/2012**
Fecha Egreso **18/11/2013**

Fecha de emisión de la constancia:
21 de Mayo de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001297601

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 21/05/2023 17:54:26-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PONCE TELLO PATRICIA VERONIKA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa en el compromiso organizacional en directivos de las instituciones educativas públicas, UGEL Melgar, Puno, 2023", cuyo autor es PINTO TACURI IRMA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 12 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PONCE TELLO PATRICIA VERONIKA DNI: 25844756 ORCID: 0000-0002-9253-9999	Firmado electrónicamente por: PPONCET el 12-08- 2023 11:43:56

Código documento Trilce: TRI - 0648008