



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión administrativa y compromiso desde la perspectiva
docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de
Arequipa, 2023**

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

AUTORA:

Begazo Suclla, Nancy Veronica (orcid.org/0000-0001-9651-0870)

ASESORES:

Dr. Moran Ramos, Luis Daniel (orcid.org/0000-0002-8244-5390)

Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto (orcid.org/0000-0001-9630-6511)

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

A mi familia en especial a mi esposo Carlos y mis queridos hijos Carlos y María Laura por su gran apoyo gracias a ellos estoy logrando una meta en mi carrera.

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios por darme los tiempos perfectos, a los docentes de la universidad César Vallejo por sus enseñanzas y en especial a mi asesor por su dedicación. También a mis compañeros por su apoyo incondicional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	47
ANEXOS	56

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de la población	18
Tabla 2 Distribución de la muestra	19
Tabla 3 Baremos de las variables y dimensiones	21
Tabla 4 Ficha técnica de la variable Gestión administrativa	21
Tabla 5 Ficha técnica de la variable Compromiso docente	22
Tabla 6 Gestión administrativa y compromiso desde perspectiva docente	24
Tabla 7 Gestión financiera y compromiso desde perspectiva docente	25
Tabla 8 Gestión de información y compromiso desde perspectiva docente	26
Tabla 9 Gestión de recursos y materiales y compromiso desde perspectiva docente	27
Tabla 10 Mantenimiento del local educativo y compromiso desde perspectiva docente	28
Tabla 11 Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general	31
Tabla 12 Pseudo-R2 de la hipótesis general	31
Tabla 13 Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1	32
Tabla 14 Pseudo-R2 de la hipótesis específica 1	32
Tabla 15 Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2	33
Tabla 16 Pseudo-R2 de la hipótesis específica 2	33
Tabla 17 Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3	34
Tabla 18 Pseudo-R2 de la hipótesis específica 3	34
Tabla 19 Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4	35
Tabla 20 Pseudo-R2 de la hipótesis específica 4	35

Resumen

En la presente investigación se abordó las variables gestión administrativa y compromiso desde la perspectiva docente, el objetivo fue determinar la influencia que presenta la primera en la segunda variable.

Su metodología fue tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel explicativo, método hipotético deductivo y diseño no experimental correlacional causal. La población estuvo compuesta por 60 maestras del nivel inicial de instituciones públicas de Cerro Colorado, a través del muestro probabilístico estratificado aleatorio se determinó una muestra de 53 maestras, la técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario, contó con validación de juicio de expertos y fiabilidad de Alfa de Cronbach.

Los resultados luego del análisis con la prueba logística ordinal fue p-valor de $0,001 <$ al error permitido (0,05), probando que la gestión administrativa es explicada por el compromiso desde la perspectiva docente, con un Pseudo R2 de Cox y Snell de 94,6 % y Nagelkerke en 94,7 %. Por ende, se concluye que la gestión administrativa muestra una influencia significativa en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa.

Palabras clave: Gestión administrativa, compromiso, perspectiva docente

Abstract

In the present investigation, the variables administrative management and commitment were addressed from the teaching perspective, the objective was to determine the influence of the first on the second variable.

Its methodology was applied type, quantitative approach, explanatory level, hypothetical deductive method and causal correlational non-experimental design. The population consisted of 60 teachers from the initial level of public institutions in Cerro Colorado, through random stratified probabilistic sampling, a sample of 53 teachers was determined, the technique was the survey and the instrument was a questionnaire, it was validated by expert judgment. and reliability of Cronbach's Alpha.

The results after the analysis with the ordinal logistic test was a p-value of $0.001 <$ the allowed error (0.05), proving that the administrative management is explained by the commitment from the teaching perspective, with a Pseudo R² of Cox and Snell of 94.6% and Nagelkerke at 94.7%. Therefore, it is concluded that administrative management shows a significant influence on commitment from the teaching perspective in public educational institutions of the initial level of Arequipa.

Keywords: Administrative management, commitment, teaching perspective

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, en el ámbito educativo se evidencia una crisis en materia administrativa puesto que la gestión que se desarrolla solo se reposa en el desempeño del director, quien, en teoría, debe combinar sus capacidades para direccionar la institución, trabajando en equipo con su personal a través de la motivación, empatía, buena comunicación y flexibilidad en miras de lograr objetivos en beneficio de la institución (Carvalho et al., 2021).

Luego de la pandemia, la gestión administrativa en las escuelas debió superar distintos desafíos, como el mantenimiento de los locales educativos que no fueron habitados durante esa época, recursos educativos en deterioro, documentación excesiva, aplicación de políticas de prevención, reformulación de los instrumentos de gestión, adaptación de los procesos de enseñanza a las normativas vigentes, capacitación de los maestros para abordar las problemáticas existentes entre otros; siendo los líderes escolares quienes asumieron esta tarea poniendo en juego las habilidades administrativas que poseen, por ello, a partir de su tipo de liderazgo implementaron el modo de administración de su escuela, lo cual, en algunos casos, fue ineficiente y afectó la calidad educativa y el desempeño docente (Rodríguez et al., 2022). En suma, según refiere Atencio et al. (2020) un componente clave para una buena gestión administrativa es el maestro, en su estudio se demuestra que, si la relación con la dirección del centro educativo es negativa demuestran escaso compromiso e insatisfacción personal, lo cual debilita su participación en acciones pedagógicas, institucionales y comunitarias.

A nivel internacional, se presentan numerosos factores que impiden exista una buena gestión administrativa en las escuelas, entre ellos se puede citar a los escasos recursos económicos con los que cuentan, trámites engorrosos, malas condiciones en la infraestructura de las escuelas, clima laboral tenso, tipo de sistema educativo con exigencias inalcanzables porque no se ajusta a la realidad de las instituciones, problemas de comunicación e inestabilidad por la rotación constante del personal contratado (Bozkus, 2022). En este mismo contexto, Semin (2019) documenta que la administración escolar no solo es deficiente, sino, además, son los mismos líderes educativos quienes al autoevaluarse reconocen

que no están capacitados para gestionar las instituciones por las condiciones adversas que se presentan, pero, a pesar de ello buscan motivar a sus maestros a comprometerse en el trabajo conjunto por la escuela, pues consideran que al trabajar juntos podrán dar una mejor atención a la problemática existente. También, Naidoo (2019) describe que los directivos escolares no poseen la preparación suficiente en materia administrativa, otorgando la explicación a que no han sido preparados para ejercer la gestión y deben capacitarse para mejorar sus capacidades directivas.

En Latinoamérica, el aspecto administrativo de escuelas es poco apoyado por el sistema de gobierno, debido a que no existen programas de acompañamiento para desempeñar la labor, las deficiencias administrativas se dan mayormente porque se actúa de forma funcional en vez de reflexiva, es decir, los directores priorizan el cumplimiento antes que la pertinencia sobre las tareas directivas, su atención está enfocada en evitar sanciones o amonestaciones sobre su desempeño en lugar de perseguir el bienestar escolar (Soto et al., 2019).

Igualmente, en territorio peruano, el Ministerio de Educación (2021) relata que el problema en la administración de las escuelas es debido a que no se cuenta con personal administrativo exclusivo para esta gestión, teniendo que atenderla por los directores, quienes, a su vez tienen aula a cargo, siendo ellos mismos quienes manifiestan que a menudo su función se ve afectada por la cantidad de trámites y documentos innecesarios que solicitan las unidades de gestión, lo cual desvía su atención sobre las necesidades reales que deben cubrir en las escuelas, para cumplir con sus quehaceres directivos sobre exigen su disposición de tiempo, no realizan acompañamiento a los maestros y descuidan su labor pedagógica.

Por otro lado, el compromiso docente con la gestión institucional, es un dominio del marco del buen desempeño docente; pero, el estado no exige su cumplimiento porque no forma parte de los ítems de la evaluación de desempeño docente (Cuenca, 2020), en este sentido, el compromiso de los maestros con la gestión administrativa depende de la capacidad de liderazgo del director y no de una exigencia. Cuando se realizó la consulta a los directores sobre cómo perciben involucramiento de sus maestros con la gestión la mayoría indicó que no observan apoyo ni compromiso por parte de los maestros, aunque desconocen la razón, afirman que esta situación les impide llegar a las metas exigidas como parte de su

gestión (Ministerio de Educación, 2021)

En relación a la problemática antes descrita se plantea el problema de investigación ¿Cómo influye la gestión administrativa en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023? de forma específica (1) ¿Cómo influye la gestión financiera en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023?; (2) ¿Cómo influye la gestión de información del colegio en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023?; (3) ¿Cómo influye la gestión de recursos y materiales educativos en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023?; (4) ¿Cómo influye el mantenimiento de local educativo en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023?

El presente estudio se justifica teóricamente en el postulado de Henry Fayol, quién afirma que la gestión administrativa en manos de un líder educativo, diseña operaciones con mira de objetivos comunes para beneficiar a la institución escolar; así como, en Meyer y Allen quienes describen que posible entablar un compromiso dentro de las organizaciones, el cual debe asegurar la calidad del servicio (Nava et al., 2021).

Cuenta con justificación práctica, porque los resultados del estudio permitirán comprender como es la gestión administrativa dentro de las organizaciones educativas y cómo repercute en el compromiso de los trabajadores de la escuela, en esencia se busca promover que a partir del análisis se planteen mecanismos prácticos para que se mejore la gestión administrativa de las veinte instituciones que participaron del estudio.

La justificación metodológica, al haber abordado el enfoque cuantitativo permitió realizar un análisis estadístico objetivo, la aplicación del tipo explicativo determinó el grado de influencia, posibles relaciones o afectaciones entre ambas variables, la intervención en el contexto elegido con los dos cuestionarios bajo la técnica de la entrevista permitió recolectar la información requerida para el estudio, además, la aplicación de pruebas inferenciales otorgó validación de la hipótesis y la presentación de los resultados de forma práctica para su interpretación (Ramos, 2020).

En tal sentido, se planteó como objetivo general para este estudio: Determinar la influencia de la gestión administrativa en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023; de forma específica: (1) Establecer la influencia de la gestión financiera en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023; (2) Establecer la influencia de la gestión de información del colegio en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023; (3) Establecer la influencia de la gestión de recursos y materiales educativos en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023; (4) Establecer la influencia del mantenimiento del local educativo en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023.

De la misma forma, se formuló como hipótesis general: La gestión administrativa influye significativamente en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial, Arequipa de 2023. Y de manera específicas: (1) Existe influencia significativa de la gestión financiera en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa 2023; (2) Existe influencia significativa de la gestión de información del colegio en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023; (3) Existe influencia significativa de la gestión de recursos y materiales educativos en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa. 2023; (4) Existe influencia significativa del mantenimiento del local educativo en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se ha encontrado a nivel internacional algunos estudios realizados en relación a ambas variables, como el sustentado por Dzidzor et ál. (2022) que entablaron la relación existente entre las funciones en materia administrativa que realiza el director de la escuela pública y el nivel de desempeño de los maestros en las mismas instituciones, abordó un estudio cuantitativo correlacional, siendo la población todos los maestros de educación secundaria de Gahna y la muestra obtenida a través del muestreo aleatorio con 70 maestros a quienes se les aplicó un cuestionario con escala de likert, los datos fueron analizados con la prueba de correlación Pearson, obteniéndose como resultado 0.830 y 1 para ambas variables con una significancia 0.026 que estableció una relación positiva y significativa entre las variables mencionadas, se concluye con la validación de hipótesis alterna y los autores recomiendan que los gobiernos deben capacitar a los directores de las escuelas para que mejoren sus prácticas administrativas y logren tener una mejor influencia en el compromiso laboral de sus maestros.

En suma, Mentese (2021) quien investigó sobre la estructura del trabajo de los directores en el desarrollo de sus competencias administrativas y la percepción que tienen los maestros sobre su gestión con la finalidad de relacionar ambos términos, bajo una investigación correlacional, se obtuvieron los datos a través de un inventario de competencias aplicado a los administradores de escuelas y entrevista semiestructurada sobre las opiniones docentes, con un total de 35 directivos y 134 maestros, se obtuvo que los datos obtenidos cuentan con un tipo de distribución normal, por ello se optó por la prueba de Chi cuadrado de Pearson donde el rango obtenido mínimo 0.453 y máximo de 0.8001, que describen una correlación positiva y moderada, dando como resultado que tanto los directivos como los docentes comparten una visión positiva sobre las competencias que desarrollan los administradores escolares, concluyendo, que es importante desarrollar una gestión administrativa con el apoyo de los maestros y perseguir juntos las metas propuestas.

En ese contexto, Rachmawati y Suyatno (2021) estudió sobre el efecto de las competencias directivas en el compromiso docente, con el objeto de identificar si existe afectación entre ambos conceptos, utilizaron un estudio cuantitativo de

diseño transversal en 77 profesores, se reunió la información a través de un cuestionario, los resultados se presentaron en relación a las 3 dimensiones para la variable competencia directiva: satisfacción laboral, conceptualización del director y las relaciones interpersonales, se utilizó el Chi cuadrado con un resultado de 0.762, con lo cual se determina que las competencias directivas a nivel interpersonal, conceptual y técnico influyen en el grado de compromiso y satisfacción laboral hasta en un 76.2% que lo categoriza como sustancial y fuerte.

De la misma forma, Igoni (2020) explicó en su estudio sobre la práctica administrativa de la dirección en las escuelas y el desempeño de los maestros en Nigeria, realizado a partir de un estudio cuantitativo con diseño correlacional, que contó con una población de 287 participantes, con muestreo aleatorio se obtuvo una muestra de 150 participantes a quienes se les aplicó un cuestionario, los datos obtenidos fueron analizados con coeficiente de Pearson 0.680, con un valor predictivo del 0.470 que indica que las decisiones que toman los directores explican la variación en el desempeño laboral, comprobándose que las prácticas administrativas influyen en el desempeño laboral de los maestros, en consecuencia, se recomendó que los directores deben involucrar a los docentes en las decisiones institucionales, fomentar su participación y escuchar sus ideas para que logren una práctica eficaz.

También Centeno (2019) realizó su estudio en instituciones educativas para analizar la dependencia existente entre la gestión administrativa y el grado de compromiso que muestran los maestros, utilizó una investigación descriptivo correlacional, en la que reunió información a partir dos cuestionarios, en una muestra de 87 acompañantes educativos, se utiliza la prueba Pearson con la que se encuentra 0.682 y sig. de 0.000, siendo la percepción de la gestión administrativa quien explica al compromiso laboral. Concluyendo que, es imprescindible que los docentes conozcan y muestren aprobación sobre gestión administrativa de su líder educativo para determinar el grado de compromiso con su trabajo, en este documento, también se revela que la función directiva es primordial para que los maestros puedan involucrarse con su centro de labores, en este sentido sugiere que al momento de seleccionar y designar el cargo se realice un análisis cuidadoso sobre su capacidad para liderar.

En territorio nacional se han registrado estudios investigativos que relatan la viabilidad del estudio en nuestro país, así tenemos el trabajo de Ramos (2022) en Huancayo realiza una investigación cuantitativa sobre la gestión directiva y el nivel de compromiso de los maestros, presentado en la Universidad César Vallejo, de enfoque cuantitativo y diseño correlacional, en una población de 120 maestros de los que a través de muestreo probabilístico simple se define una muestra de 92 acompañantes educativos, con dos cuestionarios sobre ambas variables, donde el 65.2% de los maestros indica que la gestión directiva es eficiente y el 75% que su nivel de compromiso es medio, se determina un valor de correlación de 0.444 que valida una relación positiva, significativa u moderada. Se muestra que hay una relación que permite afirmar que, a mayor gestión directiva en los campos de la dirección estratégica, el liderazgo pedagógico y la comunicación efectiva se tendrá eficiencia en el compromiso de los maestros, quienes buscan en sus líderes educativos a gestores organizados que los acompañan pedagógicamente, reconozcan sus capacidades y los involucren para lograr objetivos institucionales.

En el estudio de Avilés (2022) en Arequipa se entabla la relación entre la administración de un colegio con su ambiente laboral, este estudio fue abordado a través de una investigación cuantitativa correlacional, que tomó como población a 63 maestros y muestra tipo censal que acogió a la totalidad de participantes de la población, de quienes a través de un cuestionario, se obtuvo un alto grado de correlación entre las variables, lo cual se traduce en que la gestión administrativa repercute en la generación de un clima agradable para el trabajo, dentro de este estudio se mencionó además, que la percepción de un ambiente grato para las labores hacen que el docente se sienta comprometido con colaborar con las metas institucionales, donde se concluye que el resultado de correlación es de 0.796 y p valor 0.05, afirmándose una relación positiva y significativa.

También, Anchelía et ál. (2021) quienes se enfocan en buscar la relación entre la gestión de administración y el compromiso de los maestros de Lima, realizando un estudio de tipo correlacional observado en 88 servidores del sector educativo entre los cuales se encontraban directores, administrativos y maestros, emplearon dos cuestionarios para abordar ambas variables, los resultados fueron que el 56% de los empleados respondieron que observan una buena gestión administrativa, determinados por la Rho Spearman con 0.361 y sig. 0.001 donde se

entabla una relación positiva y baja, a medida que se tenga una gestión administrativa positiva, el compromiso de toda la comunidad se fortalece y se acrecienta. Además, en el componente de afectividad en relación a la gestión, la correlación fue de .604 y sig. 0.000, correlación positiva y moderada. En la permanencia laboral en relación a la gestión es de 0.407 y sig. 0.000, correlación positiva y moderada.

De la misma forma, Yépez (2021) describió un análisis sobre la relación entre la administración de las instituciones educativas con el desempeño de los maestros, en una muestra de 28 docentes de Recuay, de quienes se obtuvieron datos a través de dos cuestionarios, la prueba utilizada fue correlación de Pearson, entre los resultados para la gestión en materia administrativa se reflejó un valor de 0.780 y sig. 0.005, dando como resultado que la gestión de administración de la escuela explica el nivel del compromiso de los maestros, mostrando un nivel de correlación positivo y alto. Concluyendo que el estado peruano dispone que los directores cumplan con funciones de administración que requieren de tiempo y dedicación sin tomar en consideración que la mayoría de maestros que asumen estos cargos no se encuentran capacitados para desempeñarlos, por ello, se hace imprescindible se genere un acompañamiento sobre la práctica directiva.

Asimismo, Bravo y Campana (2020) lograron identificar la relación entre la administración y el desempeño de los acompañantes educativos, a partir de un estudio cuantitativo de tipo correlacional, con una muestra de 306 participantes a los que se les aplicó dos cuestionarios, de quienes se obtuvo un Rho 0.798, que dio como resultado que la primera variable influye sobre la segunda, concluyéndose que ante la percepción de la comunidad educativa no se observa una buena gestión administrativa y esto repercute en el desempeño pedagógico de los maestros. En este estudio se sugirió que se replantee la gestión administrativa, debido a que la correlación establecida con la dimensión de identificación docente mostró 69% de maestros con actitud de indiferencia lo cual afecta el desarrollo de la profesionalidad del maestro y la identidad con su institución.

Para esta investigación se ha tomado percepciones de autores que fundamentan teóricamente a las variables gestión administrativa y compromiso docente. En este sentido, sobre la primera variable, Wilson menciona que desde épocas ancestrales los seres humanos hemos necesitado de sistemas de dirección,

que se han fortalecido a lo largo de los años, pasando de la concepción de proceso administrativo hasta llegar a establecerla como una ciencia indispensable para la sociedad (Mendoza y Moreira, 2021).

La gestión administrativa pertenece a un enfoque constructivista-social, en tanto, implica procesos donde se debe interactuar para construir un conocimiento que depende del contexto social donde se desarrolla, usa la experiencia para la toma de decisiones (Cheng, 2021); a la vez, goza del respaldo de la teoría clásica de Fayol, Urvik y D Muni, quienes consideran que la gestión en materia administrativa es amplia, en ella se deben identificar características comunes y normativas claras enmarcadas en las políticas del gobierno, donde se debe procurar la mayor productividad de cada puesto; a lo que se suma, la teoría de la gestión organizativa sustentada por Taylor, Emerson y Ford que consiste en que la gestión es un mecanismo que resulta de la composición de varios factores para lograr metas de forma eficaz, donde cada tarea puede ser dividida y la práctica está vinculada a situaciones reales de contexto, existiendo una influencia estrecha entre la administración y el personal de la institución (Oglu & Oglu, 2020).

Otro aporte teórico, para esta variable, es la teoría sistemática, apoyada por la Organización de las Naciones Unidas, que afirma existe dentro de las organizaciones subsistemas que deben administrarse en interacción con su contexto (Oglu & Oglu, 2020). Se ha encontrado distintos conceptos sobre la gestión administrativa, siendo los más relevantes por la relación con el estudio el de Razzaq que habla sobre procesos dentro de los cuales se encuentra la planificación, coordinación y orientación, que se relacionan de forma positiva en un ambiente apropiado (Obied, 2020). Mariyadas & Saravanakumar (2022) definen el término como un proceso de toma de decisiones y reglas; donde se trabaja en equipo para regular un sistema para el logro de propósitos institucionales. Koontz & Weihrich la definen como un procedimiento en el que se debe dirigir un grupo social, diseñar estrategias y promover un clima laboral favorable para el logro de metas organizacionales que llevan al éxito empresarial (Mendoza y Moreira, 2021). Para Rojas (2022) a la gestión administrativa se articulan la gestión directiva, académica y comunitaria, las cuales deben contar con una evaluación constante para buscar la mejora de la organización.

Para el Ministerio de Educación (2021) la gestión en materia de administración escolar, observa la realización de actividades que permiten que la institución sea operativa en aspectos pedagógicos, estratégicos y comunitarios, la comisión encargada de este rubro es el comité de condiciones operativas. A la vez, los líderes de la gestión administrativa dentro de la escuela son los directores, para Pacco y Dávila (2022) los directivos deben posicionarse como guías que desarrollan competencias profesionales y ejercen liderazgo transformacional con estrategias administrativas u organizativas para lograr una toma de decisiones acertada e impactar en la comunidad educativa en la gestión; actualmente, el estado peruano promueve incentivos y pagos por las encargaturas o designaciones en la gestión directiva.

El rol del director es influyente en la calidad educativa, entre las múltiples tareas que debe asumir de forma responsable la administración del colegio, teniendo la capacidad de entablar una buena comunicación y promover acciones pertinentes para lograr la motivación y compromiso de los maestros con las diferentes tareas institucionales (Riani & Ain, 2022). En su rol como líderes pedagógicos son capaces de adquirir habilidades en administración y mejorar la calidad de su gestión escolar, siendo la gestión la que influye en la calidad educativa, siendo características importantes la utilización de recursos de forma eficiente, el trabajo en equipo de los miembros de la comunidad, destreza en ámbito documentario, valoración del talento humano y capacitación para el logro de metas (Riffo, 2019). Es necesario potenciar el liderazgo en los directores para que mejore la gestión administrativa, el buen líder influye en el grado de compromiso de sus docentes. Además, logró determinar que al interior de la escuela se deben identificar las debilidades para otorgarles una solución y las oportunidades para potencializarlas; así como, interiorizar el liderazgo positivo, involucramiento de los maestros en toma de decisiones y el trabajo de equipo (Broncano, 2022)

Así mismo, Ali (2022) manifiesta que es importante contar con una gestión administrativa innovadora en las escuelas preescolares, revela que los líderes que requiere la escuela deben implementar una secuencia que parte desde planificar hasta evaluar ideas que involucren el trabajo en equipo, de esta forma el maestro de infantes se sentirá comprometido a trabajar por los objetivos institucionales. De la bibliografía analizada se concluye que los líderes deben ser innovadores desde

que planifican hasta que evalúan alguna estrategia, el trabajo en equipo debe ser promovido a partir de la creatividad e innovación para mejorar la calidad educativa.

Se han considerado cuatro dimensiones, las cuales son priorizadas como acciones a realizarse dentro de la gestión administrativa para el Ministerio de Educación (2021)

Primera dimensión, gestión financiera, que consiste en encargarse del seguimiento y administración de los materiales existentes en la IE, los requerimientos de infraestructura y espacios educativos (Ministerio de Educación, 2021). Según lo descrito por Pacheco y Miranda (2019) aparentemente la educación peruana está mejorando ya que se encuentra financiada por el 6% del PBI y hay incrementos anuales para mejorar las condiciones de educación de nuestro país. Huacchillo et ál. (2020) define la gestión financiera como el resultado de haber realizado actividades económicas que implican la toma de decisiones para cubrir necesidades dentro de una entidad a fin que se permita su desarrollo, la misma que divide en medios (capital otorgado por el gobierno o de actividades propias de la institución que generen dinero) y herramientas (presupuestos, proyección financiera y toma de decisiones). Adebunmi & Keshni (2020) manifiestan que la gestión financiera en la escuela debe darse tomando en cuenta los lineamientos legales que cuente con responsabilidad, presupuesto, vigilancia, registro, formas de adquisición eficaces y registros de gastos, en cooperación con la comunidad escolar. Además, Sandoval et ál. (2020) indican que la gestión financiera es un reto al tener que ajustarse al presupuesto otorgado por el gobierno lo cual limita la atención de las necesidades que desean atender.

Segunda dimensión, gestión de información del colegio, Grepon et ál. (2021) describen que es importante que los encargados de la documentación escolar manejen la tecnología y sistemas de reportes para que se eviten sobrecargas de trabajo, se tenga buena disposición del tiempo y se entregue la documentación oportunamente, de esta forma la función administrativa sería correcta y productiva. El Ministerio de Educación (2021) relaciona con el manejo de la información y trámites documentarios en las plataformas de uso directivo para efectos de matrículas, traslados, consultas, atención de requerimientos o documentación solicitada. Dentro de los compromisos de gestión escolar en relación con esta dimensión se tiene el número 3 que implica el acceso a la educación en este sentido

se deben realizar promociones de la matrícula oportuna, reportes de monitoreo sobre la permanencia o deserción del servicio educativo, reportes de asistencia de los maestros y alumnos, así como del seguimiento de las actividades, condiciones de los espacios educativos y emergencias, esta información es reportada a las unidades de gestión local y anualmente en el balance escolar a la comunidad educativa.

Tercera dimensión, gestión de recursos y material educativo, en el sentido de que se debe gestionar, vigilar y cuidar el uso racional de los recursos escolares otorgados por el estado peruano (Ministerio de Educación, 2021). Eguren y De Belaunde (2021) manifiestan que en el Perú los colegios cumplen una función primordial en la educación y surge de la eficacia del ambiente de aprendizaje, el buen desempeño docente y el uso adecuado de los materiales educativos; sin embargo, a la fecha, existe un divorcio entre lo establecido en el currículo escolar y los materiales educativos distribuidos por el gobierno, por ello, los maestros deben adaptar lo que tienen para lograr su propósito de enseñanza e incluir dentro de su planificación los materiales que utilizarán de acuerdo a lo que ha otorgado el estado; en este sentido, se pone en juego la capacidad directiva para lograr la selección y distribución del material, para que sea utilizado en función a los requerimientos por grupos etarios, dentro de esta gestión se debe considerar la promoción del material, el monitoreo del uso pertinente y la evaluación sobre el uso pedagógico, debiendo contribuir con el desarrollo de las competencias a través de las orientaciones curriculares en atención a las necesidades de aprendizaje.

Cuarta dimensión, mantenimiento del local educativo, que implica la organización de limpieza e higiene de los ambientes, recursos y materiales para garantizar el trabajo en buenas condiciones con apoyo de la comunidad educativa (Ministerio de Educación, 2021). Según el Ministerio de Educación (2023) existen dos tipos de mantenimiento que se realizan a las Instituciones educativas, el correctivo y el preventivo, en el primero la gestión directiva debe priorizar reparaciones, reposiciones e instalaciones dentro de las instalaciones del colegio tanto de edificación, mobiliario, problemas con los equipos o alguna afectación a las condiciones de seguridad. En el preventivo, se trata de identificar posibles deterioros o deficiencias antes del colapso del espacio o material.

Con respecto a la limpieza también se establece la compra de elementos de limpieza a fin de mantener los locales educativos en óptimas condiciones; a pesar de, que no se cuenta con personal de limpieza para todos los centros educativos recae en la labor directiva gestionar con los padres de familia las jornadas o contratos de personal que realice específicamente la función de limpieza y desinfección.

En relación a la segunda variable del estudio, compromiso desde la perspectiva docente, existen posturas teóricas como el modelo de Cohen que consiste en el desarrollo de dos dimensiones afectiva e instrumental afirmando que los trabajadores logran demostrar compromiso durante su periodo de labores en su institución, asimismo, antes y después de ingresar muestran una relación instrumental y psicológica en función a un intercambio entre lo que realiza y obtiene. Otra teoría es la de Omer y Ahmed que abordan el compromiso desde los enfoques actitudinal o conductista (Nava et ál., 2021). En este mismo margen, Rico – Gómez y Ponce (2022) refieren que el compromiso del docente en las instituciones educativas se desarrolla en un paradigma social constructivista debido a que existe un proceso de colaboración en equipo y se entabla relaciones interpersonales, a la vez, cada maestro construye un aprendizaje autónomo reformulando sus ideas y teorías sobre su desempeño e involucramiento con su espacio laboral.

El compromiso en una organización ha sido conceptualizado por Becker como un vínculo entre el trabajo y empleado que compromete en algún grado las emociones, el desarrollo organizativo depende del grado de compromiso de los trabajadores, por ello se debe valorar el talento, dirigir con liderazgo eficiente y gestionar adecuadamente los recursos humanos (Baez et al, 2019). Puma (2020) menciona que un trabajador se identifica más cuando tiene un sentido de pertenencia y responsabilidad con la entidad donde labora, esto otorga eficacia en su desempeño, siendo la motivación que otorga la institución influyente e incentivadora para el actuar del empleado.

Desde el enfoque teórico de Ávila y Pascual (2020) el modelo sobre el compromiso dentro de las organizaciones solo obedece a la afectividad que se modera ante la postura ética del empleado. López (2021) describe que estar comprometido laboralmente implica la combinación de actitudes, capacidades y desempeños para el logro de un beneficio común, en este caso el liderazgo

directivo tendría que extinguir las condiciones adversas para el buen clima laboral, como los conflictos, comunicación ineficiente, diferencias con las labores encomendadas, de la misma forma, algunos factores que suman son la antigüedad en el trabajo, edad, la jerarquía y las funciones del puesto. Por ello, la gestión debe ejercerse con responsabilidad social, tanto interna como externamente de la organización para satisfacer a los trabajadores.

Meyer y Allen quienes establecen que el trabajador se relaciona con su empresa y entabla una voluntad de quedarse en ella interponiendo sus creencias y necesidades personales, logrando involucrarse en perseguir objetivos institucionales. Las dimensiones que proponen son en relación al afecto, normatividad y permanencia (Chiang y Candia, 2021). Al igual que, Guevara (2021) los maestros de las escuelas conocen y se involucran con la administración de la su institución, conocen las carencias y potencialidades con las que cuentan y se comprometen con la mejora de la escuela, sus líderes pedagógicos tienen un papel de liderazgo activo, adaptación al cambio y trabajo en coordinación que mejora los resultados en su gestión.

Primera dimensión, en relación a la afectividad del trabajador con su organización, Donkor et al. (2021) esta dimensión tiene relación con mecanismos psicológicos que motiva a los empleados a relacionarse de forma positiva con el trabajo y sus líderes, bajo un paradigma de interacción social, las personas que laboran en la empresa buscan costo- beneficio, creando un entorno de reciprocidad, lo que genera entusiasmo, pertenencia y compromiso por lograr metas de la organización, muestran afecto con apego para ser y seguir siendo parte del sistema de la empresa. Una forma de comprometer las emociones del trabajador es si la dirección de la institución recae sobre un líder transformacional que motive e inspire, alentando el desempeño y el desarrollo personal, valorando su postura en temas complicados y fortaleciendo su ética laboral. Muhammad et al. (2021) muestra que existe una propiedad psicológica que admite que el trabajo es más eficaz cuando los empleados gozan de un alto nivel de compromiso afectivo, su estudio sugiere que el directivo debe identificar formas de apoyo para sus trabajadores y de ser posible rediseñar su labor. Por su lado, Estrada y Gallegos (2021) consideran que el grado de satisfacción laboral que poseen los maestros está directamente asociada al desempeño que demuestran en sus centros de

labores, si las escuelas no promueven condiciones para generar esta condición obtendrán un trabajador indiferente ante las actividades institucionales y por ende su compromiso laboral será débil en el desarrollo de la pertenencia a su escuela.

Segunda dimensión, en relación a la normatividad, donde el trabajador se compromete con su institución porque considera que es correcto, se identifica con la visión, misión, metas y actitudes éticas, siente que debe tener un buen desempeño por ello muestra esfuerzo y es leal con lo que realiza, se basa en el aspecto moral y cultural del contexto, para lograrlo se debe entablar una gestión con liderazgo participativo, de tal forma que el empleado no es ajeno a lo que requiere la empresa y lo vinculara además con su continuidad laboral (Haque et al., 2021)

Tercera dimensión, permanencia o duración laboral, para Ikrema et al. (2021) el tiempo de trabajo es indispensable, en medida que los trabajadores tienen una tendencia cognitiva y emocional sobre su labor se motivan para continuar, una incorrecta gestión del personal produce desinterés en el compromiso y permanencia laboral, los cambios organizacionales en mejora de las condiciones y logros de objetivos debe estar asegurado en los trabajadores de mayor permanencia porque se involucran para conseguir el éxito. Brindar oportunidades a los empleados aumenta su confianza para realizar sus actividades laborales y los invita a permanecer en sus labores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue aplicada, en tanto, se recopiló datos sobre cómo las variables han interactuado ante las problemáticas de su contexto, siendo la intención solucionar la gestión administrativa para lograr un compromiso desde la perspectiva docente. Castro et al. (2023) describen que este tipo aplicado tiene como intención la identificación de problemas específicos contextuales, el análisis de la información y viabiliza la formulación de soluciones a la problemática.

Corresponde a un nivel de estudio explicativo porque se requiere buscar una relación de causa o influencia de una variable respecto a la otra a través de la prueba de hipótesis, para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) no solo se busca que se encuentren las causas que ha generado un problema, es decir, busca explicar porque ha sucedido, cómo influye o cuales son las consecuencias.

Tiene enfoque cuantitativo porque se recolectó información cuantificable para validar o descartar la hipótesis y la observación de datos fue mediante estadística de descripción e inferencia. Siripipatthanakula et al. (2023) describe que la esencia de este enfoque es la recolección y la observación de los datos numéricos que sirven para comprobar hipótesis a través de mediciones para explicar un fenómeno.

Se aplicó un método hipotético deductivo porque contribuyó en la obtención de conclusiones sobre las hipótesis planteadas, Sánchez (2019) describe que consiste en un proceso que tomar las hipótesis de la investigación, verificarlas utilizando la deducción y a partir de ello formular la discusión con la teoría para formular conclusiones.

Su diseño fue no experimental, porque se realizó el estudio sin operar las variables, las cuales se obtuvieron de su contexto, una característica es que no se tiene un control sobre las mismas porque tanto las causas como consecuencias ya acontecieron, para ello se reunió información de ambas variables en un mismo tiempo con el fin de analizar su interacción en un estudio transeccional. Su esquema fue no experimental correlacional causal (Tena, 2023)

$$X_1 \rightarrow Y_1$$

Dónde:

X1: Gestión administrativa

Y1: Compromiso desde perspectiva docente

→: influencia de X en Y

3.2. Variables y operacionalización

Useche et ál. (2019) describen que operacionalizar la variable es descomponerla en partes que la conforman como dimensiones, indicadores e ítems, en relación al estudio que se aborda y al soporte teórico que se ha considerado para la investigación (anexo 2)

Gestión administrativa

Definición conceptual: Procedimiento en el que se debe dirigir un grupo social, diseñar estrategias y promover un clima laboral favorable para el logro de metas organizacionales que llevan al éxito empresarial (Mendoza y Moreira, 2021)

Definición operacional: Se realizará la medición de acuerdo a las cuatro dimensiones de gestión financiera, gestión de la información, gestión de los recursos educativos y mantenimiento del local educativo.

Indicadores: Presupuesto, proyección financiera, toma de decisiones, reportedocumentario, manejo de tecnología, sistemas de reporte, distribución y vigilancia recursos y materiales, mantenimiento preventivo y correctivo.

Escala de medición: tipo ordinal con escala Likert, donde (5) muy frecuente, (4) frecuentemente, (3) ocasionalmente, (2) rara vez, (1) nunca

Compromiso desde la perspectiva docente

Definición conceptual: Vínculo entre el trabajo y empleado que compromete en algún grado las emociones, el desarrollo organizativo depende del grado de motivación de los trabajadores (Baez et ál., 2019)

Definición operacional: Se considerarán tres dimensiones, afectividad del trabajador con su organización, normatividad y permanencia laboral.

Indicadores: Relación con el trabajo y director, identificación con enfoque institucional, ética laboral, condiciones laborales, desarrollo profesional, sentido de pertenencia.

Escala de medición: tipo ordinal con escala Likert, donde (5) muy frecuente, (4) frecuentemente, (3) ocasionalmente, (2) rara vez, (1) nunca

3.3. Población, muestra y muestreo

Se representó por el total de 60 maestras de educación inicial de 20 establecimientos educativos del distrito de Cerro Colorado. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) definen la población como un total de acontecimientos con especificaciones.

Tabla 1

Distribución de la población

IEI																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Maestras	3	3	4	3	4	3	2	4	2	2	3	2	3	3	2	3	5	2	4	3
	Total 60																			

La muestra es el sub agrupación dentro de la población que participa del estudio. Para determinar la muestra se aplicó la fórmula para variables de tipo cuantitativo:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha}^2 * p * q}$$

Donde: n: es el número de participantes que se obtendrá para la muestra; Z: la confianza se definió con: 0.95; p: posibilidad positiva: 50%; q: es la posibilidad negativa: 50%; N: Población de estudio 60; d: error: 5%

$$n = \frac{(60)(1.96)^2(0.50)(0.50)}{(0.05)^2(59) + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$

$n=53$

El muestreo fue de tipo probabilístico estratificado aleatorio, para que todas las maestras de la población tengan las mismas posibilidades de ser elegidas, por lo cual formarían las siguientes categorías (Hernández, 2021). Se divide el número de la muestra entre el número que representa la población 53/60 para obtener el valor de conversión siendo igual a 0.88, se procede a multiplicar a la cantidad de participantes para determinar la muestra por colegio.

Tabla 2

Distribución de la muestra

IEI																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Maestras	3	3	4	3	4	3	2	4	2	2	3	2	3	3	2	3	5	2	4	3
Factor												0.88								
Muestra	2	2	4	2	4	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	4	2
	Total 53																			

Se consideró como criterios de exclusión: Ser directoras o maestras unidocentes. Y como criterios de inclusión: maestras de nivel inicial que laboran en el distrito de Cerro Colorado y no tener dirección a cargo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como lo define, Hernández y Duana (2020) recolectar datos es medir es un pre requisito para generar un saber científico, por ello es parte de toda investigación. Debe reunir los datos con técnicas que dependen del enfoque epistemológico del estudio, que proporcione respuesta y comprensión del fenómeno para tomar decisiones, a través de un instrumento útil para el tipo de estudio realizado; la recolección de la información debe contar con autorización, distribución de tiempo, recursos, planificación, organización y control.

Existen variedad de técnicas para recolectar datos, para este estudio se tomó la encuesta por ser un procedimiento que permite reunir información de una muestra específica del estudio, los resultados obtenidos son significativos, es económico y no requiere de mucho tiempo para la aplicación. Como instrumento al cuestionario, para la variable gestión administrativa fueron 30 ítems y para el compromiso desde la perspectiva docente 16, formulados como preguntas cerradas para que se puedan responder con rapidez y codificar lo cual lo hizo más accesible para el encuestado, con opciones ordinales, la escala fue de Likert porque ofreció opciones para contestar sin polarizar su respuesta (Cisneros et ál., 2022).

La validación de los instrumentos de recolección de datos se sometió a juicio de expertos, quienes bajo su amplia experiencia en el campo, determinaron que los ítems son pertinentes, claros y relevantes para abordar el estudio (anexo 5)

Se determinó la fiabilidad utilizando el análisis de Alfa de Cronbach porque hizo posible realizar la medición de la confiabilidad para otorgar consistencia interna del instrumento y determinar el nivel de correlación de los ítems (Frías y Pascual, 2022), donde, según la variable global: gestión administrativa presenta un nivel de confiabilidad excelente (0.976), también vemos que la variable global compromiso del docente tiene confiabilidad excelente (0.968), ya que están realizadas su nivel de confiabilidad con 7 dimensiones y 46 ítems.

Tabla 3*Baremos de las variables y dimensiones*

Variable independiente:	Deficiente	Regular	Eficiente
Gestión administrativa	(30 -69)	(70-109)	(110-150)
Gestión financiera	(9-20)	(21-32)	(33-45)
Gestión de información	(7-15)	(16-25)	(26-35)
Gestión de recursos y materiales	(8-18)	(19-29)	(30-40)
Mantenimiento de local educativo	(6-13)	(14-21)	(22-30)
Variable dependiente:	Bajo	Medio	Alto
Compromiso docente	(16-36)	(37-58)	(59-80)
Afectividad del trabajador con su organización	(5-11)	(12-18)	(19-25)
Normatividad	(4-8)	(9-14)	(15-20)
Permanencia laboral	(7-15)	(16-25)	(26-35)

Tabla 4*Ficha técnica de la variable Gestión administrativa*

Nombre	Cuestionario sobre Gestión administrativa
Autora	Bach. Begazo Suclla, Nancy Veronica
Año	2023
Lugar	Instituciones educativas de gestión pública directa de nivel inicial del distrito de Cerro Colorado, Arequipa.
Objetivo	Reunir información sobre la gestión administrativa
Dimensión	Gestión financiera, gestión de la información, gestión de los recursos educativos y mantenimiento del local educativo.
Confiabilidad	0.976
Muestra	53 maestras
Escala de medición	(5) Muy frecuente, (4) frecuentemente, (3) ocasionalmente, (2) rara vez, (1) nunca
Nivel o rango	Eficiente (111-150), Regular (72-110), Deficiente (30-72)
Ítems	30
Tiempo administración	10 minutos

Tabla 5*Ficha técnica de la variable Compromiso docente*

Nombre	Cuestionario sobre Compromiso docente
Autora	Bach. Begazo Suclla, Nancy Veronica
Año	2023
Lugar	Instituciones educativas de gestión pública directa de nivel inicial del distrito de Cerro Colorado, Arequipa
Objetivo	Reunir información sobre compromiso docente Afectividad del trabajador con su organización, normatividad y permanencia laboral.
Dimensión	
Confiabilidad	0.968
Muestra	53 maestras
Escala de medición	(5) Muy frecuente, (4) frecuentemente, (3) ocasionalmente, (2) rara vez, (1) nunca
Nivel o rango	Alto (60-80), Medio (38-59), Bajo (16-37)
Ítems	16
Tiempo administración	5 minutos

3.5. Procedimientos

Se recopiló antecedentes del estudio a nivel nacional e internacional, luego la revisión teórica con respecto a las dos variables del estudio, en base a la teoría encontrada por diversos autores se pudo descomponer la variable en dimensiones, indicadores e ítems para obtener el instrumento con el cual se recogió la información; a su vez este instrumento pasó por evaluación a juicio de expertos en el campo educativo y la prueba de confiabilidad con el alfa de Cronbach. Paralelamente a lo anterior, se determinó la población y muestra del estudio, siendo un total de 53 maestras del nivel inicial de Cerro Colorado, Arequipa. Se solicitó permiso de aplicación del cuestionario en la ugel Arequipa Norte, en los instrumentos de recolección se reunió también el consentimiento informado con información sobre el objetivo del estudio y la relevancia de su participación para obtener información. Luego se realizó el análisis de datos con estadística respectiva, discusión de los resultados con la teoría, conclusiones y recomendaciones para futuros estudios.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de reunir la información a través de los cuestionarios aplicados, se elaboró una base de datos en el software Excel, esto sirvió de insumo para proceder con el análisis con apoyo del programa SPSS, para el estudio descriptivo e inferencial, a través de la elaboración de tablas en función a cada variable.

Para la prueba de hipótesis del cual se obtuvieron los resultados de asociaciones y correlacionales; además, los instrumentos utilizados fueron analizados por los procedimientos estadísticos de Kolmogórov-Smirnov donde se determinó que los datos son no normales y la prueba RLO con la que se descartó la hipótesis nula y se valida la hipótesis alterna, en base a los resultados se formuló la discusión, conclusiones y recomendaciones.

3.7. Aspectos éticos

Se conservó la ética en el estudio, en base a los reglamentos establecidos por la universidad César Vallejo que mediante Resolución de Consejo Universitario N.º 0128-2023/UCV, donde el código de ética muestra algunas disposiciones para la investigación, como la validez y confiabilidad de los instrumentos aplicados, el consentimiento informado, la discreción sobre la identidad de los sujetos que constituyen fracción de la muestra, así como de los resultados obtenidos. Además, la participación fue voluntaria respetando la autonomía de cada participante y sus opiniones. Para no incurrir en plagio se ha tomado la referenciación de las fuentes consultadas según los protocolos en formato APA y se utilizó el turniting habilitado por la universidad.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presenta la estadística descriptiva, la cual es un paso que precede a la inferencia, está basada en comparar las variables tomando en cuenta la frecuencia de los datos obtenidos mostrándolos de forma resumida para realizar el análisis

Gestión administrativa vs compromiso desde la perspectiva docente

Tabla 6

Gestión administrativa y compromiso desde la perspectiva docente

		Compromiso desde la perspectiva docente			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Gestión administrativa	Deficiente	5 9,4%	5 9,4%	0 0%	10 18,8%
	Regular	1 1,9%	12 22,7%	18 34,0%	31 58,6%
	Eficiente	0 0%	1 1,9%	11 20,7%	12 22,6%
Total		6 11,3%	18 34%	29 54,7%	53 100%

En la tabla 6, de los 53 docentes que pertenecen a la muestra encuestada, se observó que el 18,8% (10) percibieron que la gestión administrativa se da en un nivel deficiente, donde el 9,4% (5) se ubicaron en el nivel bajo y medio respectivamente. Por otra parte, el 58,6% (31) consideró como regular la gestión administrativa, donde el 1,9% (1) señalaron que el compromiso desde la perspectiva docente es bajo, el 22,7% (12) medio y el 34% (18) se encuentran en el nivel alto. Finalmente, el 22,6% (12) consideró como eficiente la gestión administrativa, donde el 1,9% (1) señalaron que el compromiso desde la perspectiva docente se ubica en el nivel medio y el 20,7% (11) en el nivel alto. Se deduce que la mayoría de maestras considera a la Gestión administrativa como regular tanto en materia de gestión financiera, de información, recursos educativos y mantenimiento del local educativo. Mientras que poco más de la mitad de maestras revelan un nivel de compromiso es alto tanto en la afectividad del trabajador con su organización, normatividad y permanencia laboral.

Gestión financiera vs compromiso desde la perspectiva docente

Tabla 7

Gestión financiera y compromiso desde la perspectiva docente

		Compromiso desde la perspectiva docente			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Gestión financiera	Deficiente	5	8	3	16
		9,4%	15,1%	5,7%	30,2%
	Regular	1	8	13	22
		1,9%	15,1%	24,5%	41,5%
	Eficiente	0	2	13	15
		0%	3,8%	24,5%	28,3%
Total		6	18	29	53
		11,3%	34%	54,7%	100%

En la tabla 7, de los 53 docentes encuestados que pertenecen a la muestra, se observó que el 30,2% (16) percibieron que la gestión financiera se da en un nivel deficiente, donde el 9,4% (5) se ubicaron en el nivel bajo del compromiso desde la perspectiva docente, el 15,1% (8) en el nivel medio y el 5,7% (3) en el nivel alto. Por otra parte, el 41,5% (22) consideró como regular la gestión financiera, donde el 1,9% (1) señalaron que el compromiso desde la perspectiva docente es bajo, el 15,1% (8) medio y el 24,5% (13) se encuentran en el nivel alto. Finalmente, el 28,3% (15) consideró como eficiente la gestión financiera, donde el 3,8% (2) señalaron que el compromiso desde la perspectiva docente se ubica en el nivel medio y el 24,5% (13) en el nivel alto. Por consiguiente, la mayoría de maestras considera que en las escuelas públicas hay una gestión financiera regular, en lo que respecta al presupuesto, proyección financiera y la toma de decisiones; con respecto al porcentaje del compromiso docente que representa a poco más de la mitad de maestras que sienten un nivel alto de compromiso en afectividad con su colegio, conocen sobre la normatividad y garantizan su permanencia laboral.

Gestión de información vs compromiso desde la perspectiva docente

Tabla 8

Gestión de información y compromiso desde la perspectiva docente

		Compromiso desde la perspectiva docente			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Gestión de información	Deficiente	4	4	0	8
		7,5%	7,5%	0%	15%
	Regular	1	8	10	19
		1,9%	15,1%	18,9%	35,9%
	Eficiente	1	6	19	26
		1,9%	11,3%	35,9%	49,1%
Total		6	18	29	53
		11,3%	33,9%	54,8%	100%

En la tabla 8, de los 53 docentes encuestados que pertenecen a la muestra, se observó que el 15% (8) percibieron que la gestión de información se da en un nivel deficiente, donde el 7,5% (5) se ubicaron en el nivel bajo y medio respectivamente. Por otra parte, el 35,9% (19) consideró como regular la gestión de información, donde el 1,9% (1) señalaron que el compromiso desde la perspectiva docente es bajo, el 15,1% (8) medio y el 18,9% (10) se encuentran en el nivel alto. Finalmente, el 49,1% (26) consideró como eficiente la gestión de información, donde el 1,9% (1) señalaron que el compromiso desde la perspectiva docente se ubica en el nivel bajo, el 11,3% (6) en el nivel medio y el 35,9% (19) en el nivel alto. Por consiguiente, menos de la mitad de las maestras considera una gestión de información eficiente, en lo que implica el reporte documentario, manejo de tecnología y sistemas de reporte educativo; con respecto al porcentaje del compromiso docente que representa a poco más de la mitad de maestras que sienten un nivel alto de compromiso en afectividad con su colegio, conocen sobre la normatividad y garantizan su permanencia laboral.

Gestión de recursos y materiales educativos vs compromiso desde la perspectiva docente

Tabla 9

Gestión de recursos y materiales educativos y compromiso desde la perspectiva docente

		Compromiso desde la perspectiva docente			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Gestión de recursos y materiales educativos	Deficiente	2	3	0	5
		3,8%	5,7%	0%	9,5%
	Regular	4	15	16	35
		7,5%	28,3%	30,2%	66%
	Eficiente	0	0	13	13
		0%	0%	24,5%	24,5%
Total		6	18	29	53
		11,3%	34%	54,7%	100%

En la tabla 9, de los 53 docentes encuestados que pertenecen a la muestra, se observó que el 9,5% (5) percibieron que la gestión de recurso y materiales educativos se da en un nivel deficiente, donde el 3,8% (2) se ubicaron en el nivel bajo del compromiso desde la perspectiva docente y el 5,7% (3) en el nivel medio. Por otra parte, el 66% (35) consideró como regular la gestión de recurso y materiales educativos, donde el 7,5% (4) señalaron que el compromiso desde la perspectiva docente es bajo, el 28,3% (15) medio y el 30,2% (16) se encuentran en el nivel alto. Finalmente, el 24,5% (13) consideró como eficiente la gestión de recurso y materiales educativos, donde este mismo porcentaje se ubica en el nivel alto sobre el compromiso desde la perspectiva docente. Por consiguiente, más de la mitad de las maestras considera que en las escuelas públicas hay una gestión de recursos y materiales educativos de forma regular, en lo que respecta a la adquisición, distribución y vigilancia de los mismos; con respecto al porcentaje del compromiso docente que representa a poco más de la mitad de maestras que sienten un nivel alto de compromiso en afectividad con su colegio, conocen sobre la normatividad y garantizan su permanencia laboral.

Mantenimiento de local educativo y compromiso desde la perspectiva docente

Tabla 10

Mantenimiento de local educativo y compromiso desde la perspectiva docente

		Compromiso desde la perspectiva docente			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Mantenimiento de local educativo	Deficiente	5	5	1	11
		9,4%	9,4%	1,9%	20,7%
	Regular	1	10	12	23
		1,9%	18,9%	22,6%	43,4%
	Eficiente	0	3	16	19
		0%	5,7%	30,2%	35,9%
Total		6	18	29	53
		11,3%	34%	54,7%	100%

En la tabla 10, de los 53 docentes encuestados que pertenecen a la muestra, se observó que el 20,7% (11) percibieron que el mantenimiento del local educativo se encuentra en nivel deficiente, donde el 9,4% (5) se ubicaron en el nivel bajo y medio respectivamente y el 1,9% en el nivel alto. Por otra parte, el 43,4% (23) consideró como regular el mantenimiento del local educativo, donde el 1,9% (1) señalaron que el compromiso desde la perspectiva docente es bajo, el 18,9% (10) medio y el 22,6% (12) se encuentran en el nivel alto. Finalmente, el 35,9% (19) consideró como eficiente el mantenimiento del local educativo, donde el 5,7% (3) señalaron que el compromiso desde la perspectiva docente se ubica en el nivel medio y el 30,2% (16) en el nivel alto. Por consiguiente, la mayoría de maestras considera que en las escuelas públicas hay un mantenimiento de local regular, en lo que respecta al tipo de mantenimiento preventivo y correctivo para atender a las necesidades educativas que poseen; con respecto al porcentaje del compromiso docente que representa a poco más de la mitad de maestras que sienten un nivel alto de compromiso en afectividad con su colegio, conocen sobre la normatividad y garantizan su permanencia laboral.

La estadística inferencial del presente estudio, se describe a continuación

Este tipo de estadística consiste en que luego de la recopilación de la información, se deben mostrar los cálculos obtenidos para analizarlos de forma deductiva, que desarrolla consecuencias de alguna idea, definir la condición de la hipótesis e interpretar para concluir la investigación (Galdo, 2021)

En este punto, se hace necesario comprobar si los datos se han distribuido de forma normal o no normal, por tanto, se optó por realizar una prueba de normalidad, la cual debe definir el tipo de prueba estadística y de hipótesis que requiere el estudio, por ello se recurrió a la prueba Kolmogorov Smirnov (Roco, et ál., 2023), se definió un valor p, el cual indica la probabilidad de que la información obtenida y analizada tenga normalidad.

Se establecieron dos escenarios para determinar la prueba:

Ho: La gestión administrativa, el compromiso desde la perspectiva docente y sus respectivas dimensiones, presentan distribución normal.

Ha: La gestión administrativa, el compromiso desde la perspectiva docente y sus respectivas dimensiones, no presentan distribución normal.

Siendo el valor p el que define si se rechaza o no la hipótesis Ho, basado en el nivel de sig; por tanto, si $\alpha \leq 0.05$, es rechazada la Ho y si por el contrario $\alpha > 0.05$, no es rechazada la Ho. Cabe describir que α es la significancia, se asignó el nivel de confiabilidad en 95 % y el margen de error en 5 %.

Según se puede visualizar en la prueba de Kolmogorov – Smirnov del presente estudio (anexo 9) donde se aborda ambas variables con sus respectivas dimensiones, se muestra que el valor de la significancia para algunos casos fue normal y otros no normal, por tanto, se asume que se trata de una distribución no normal, dando paso al descarte de la hipótesis nula Ho, por consiguiente, se procede a la validación de la hipótesis alterna Ha: La gestión administrativa, el compromiso desde la perspectiva docente y sus respectivas dimensiones, no presentan distribución normal, lo cual define que se debería emplear un tipo de estadística de tipo no paramétrico y RLO (Roco, et ál., 2023)

Para comprender la RLO Regresión logística ordinal o multinomial, se consultó a Brage (2020), quien manifiesta que esta es una técnica utilizada para dar respuesta a las variables del estudio, estableciendo probabilidades de que realice un suceso, con la función de enlace logit. Se utiliza el Pseudo R^2 que es un

modelo de regresión lineal que indica el ajuste de los datos cuando este se aproxima a 1 existe un ajuste bueno, en cambio, cuando se aproxima a 0 tiene un mal ajuste. El autor propone 3 estadísticos de R^2 que usan el cálculo con el logaritmo de verosimilitud: Cox y Snell donde el máximo valor que puede asumir es 1, Nagelkerke posibilita entablar un intervalo entre 0 y 1 y McFadden, para este estudio se requiere que el análisis de RLO no exija una distribución normal.

Como el estudio tiene una distribución no normal requiere de una prueba no paramétrica, por ello las hipótesis serán analizadas con la prueba de Chi-cuadrado de Pearson, que consiste en distribuir en una tabla cruzada a las variables de la investigación, se utiliza para muestras menores a 500 participantes; para su aplicación primero se debe definir la H_0 hipótesis nula y la H_a hipótesis alterna, se define un valor de riesgo y se aplica la prueba, permitiéndose que establecer si la hipótesis nula será rechazada y se valida la hipótesis alterna o la hipótesis nula es válida y se rechaza la hipótesis alterna, convirtiéndose en la decisión estadística (Mendivelso y Rodríguez, 2018). En lo que respecta a la decisión estadística, se representa la significancia " α ", con 5% de posibilidad de error y una fiabilidad del 95% en tal sentido si $\alpha \leq 0.05$, se procede a rechazar H_0 la hipótesis nula, si en contrapuesta $\alpha > 0.05$, no se rechaza la H_0 la hipótesis nula

Hipótesis general

- Ho: La gestión administrativa *no influye positivamente* en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de nivel inicial de Arequipa, 2023
- Ha: La gestión administrativa *influye positivamente* en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de nivel inicial de Arequipa, 2023.

Tabla 11

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl.	Sig.
Sólo intersección	347.350			
Final	192.899	154.451	35	.001

En la tabla 11, se observa que el valor de sig. es 0,001, de acuerdo a la decisión estadística establecida para el estudio al ser $<0,05$ se rechaza la Ho hipótesis nula y se acepta la Ha hipótesis alterna. Por lo tanto, se afirma que La gestión administrativa *influye positivamente* en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de nivel inicial de Arequipa, 2023.

Tabla 12

Pseudo-R² de la hipótesis general

Cox y Snell	.946
Nagelkerke	.947
McFadden	.420

En la tabla 12, se evidenció la prueba Pseudo R² de donde se obtiene que el compromiso desde la perspectiva docente es explicado por la gestión administrativa demostrado en los resultados Cox y Snell de 94,6% y Nagerlkerke 94.7% que tiene un buen nivel de ajuste en tanto se aproxima a 1, afirmándose que la gestión administrativa tiene efecto en el compromiso desde la perspectiva docente.

Hipótesis específica 1

- Ho: No existe influencia significativa de la gestión financiera y compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de nivel inicial de Arequipa, 2023
- Ha: Existe influencia significativa de la gestión financiera y compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de nivel inicial de Arequipa, 2023

Tabla 13

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	328.200			
Final	205.015	123.185	35	.001

En la tabla 13, se observa que el valor de sig. es 0,001, de acuerdo a la decisión estadística establecida para el estudio al ser $<0,05$ se rechaza la Ho hipótesis nula y se acepta la Ha hipótesis alterna. Por lo tanto, se afirma que Existe influencia significativa de la gestión financiera y compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de nivel inicial de Arequipa, 2023

Tabla 14

Pseudo-R² de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	.902
Nagelkerke	.903
McFadden	.335

En la tabla 14, se evidenció la prueba Pseudo R² de donde se obtiene que el compromiso desde la perspectiva docente es explicado por la gestión financiera demostrado en los resultados Cox y Snell de 90,2% y Nagelkerke 90.3% que tiene un buen nivel de ajuste en tanto se aproxima a 1, afirmándose que la gestión financiera tiene efecto en el compromiso desde la perspectiva docente.

Hipótesis específica 2

- Ho: No existe influencia significativa gestión de información y el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de nivel inicial de Arequipa, 2023.
- Ha: Existe influencia significativa gestión de información y el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de nivel inicial de Arequipa, 2023

Tabla 15

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	301.657			
Final	156.379	145.278	35	.001

En la tabla 15, se observa que el valor de sig. es 0,001, de acuerdo a la decisión estadística establecida para el estudio al ser $<0,05$ se rechaza la Ho hipótesis nula y se acepta la Ha hipótesis alterna. Por lo tanto, se afirma que Existe influencia significativa de la gestión de información y compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de nivel inicial de Arequipa, 2023

Tabla 16

Pseudo-R² de la hipótesis específica 2

Cox y Snell	.936
Nagelkerke	.936
McFadden	.395

En la tabla 16, con la prueba Pseudo R² se obtiene que el compromiso desde la perspectiva docente es explicado por la gestión de información demostrado en los resultados Cox y Snell de 93,6% y Nagerlkerke 93.6% que tiene un buen nivel de ajuste por aproximarse a 1, afirmándose que la gestión de información tiene efecto en el compromiso desde la perspectiva docente.

Hipótesis específica 3

- Ho: No existe influencia significativa de la gestión de recursos y material educativo y el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de nivel inicial de Arequipa, 2023.
- Hi: Existe influencia significativa de la gestión de recursos y material educativo y el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de nivel inicial de Arequipa, 2023

Tabla 17

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	304.477			
Final	220.291	84.186	35	.001

En la tabla 17, se observa que el valor de sig. es 0,001, de acuerdo a la decisión estadística establecida para el estudio al ser $<0,05$ se rechaza la Ho hipótesis nula y se acepta la Ha hipótesis alterna. Por lo tanto, se afirma que Existe influencia significativa de la gestión de recursos y material educativo y el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de nivel inicial de Arequipa, 2023

Tabla 18

Pseudo-R² de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	.796
Nagelkerke	.797
McFadden	.229

En la tabla 18, con la prueba Pseudo R² se obtiene que el compromiso desde la perspectiva docente es explicado por la gestión de recursos y materiales demostrado en los resultados Cox y Snell de 93,6% y Nagelkerke 93.6% que tiene un buen nivel de ajuste por aproximarse a 1, afirmándose que la gestión de recursos y materiales tiene efecto en compromiso desde la perspectiva docente.

Hipótesis específica 4

- Ho: No Existe influencia significativa del mantenimiento del local educativo en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de nivel inicial de Arequipa, 2023
- Hi: Existe influencia significativa del mantenimiento del local educativo en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de nivel inicial de Arequipa, 2023

Tabla 19

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	299.240			
Final	159.043	140.197	35	.001

En la tabla 19 se observa que el valor de sig. es 0,001, de acuerdo a la decisión estadística establecida para el estudio al ser $<0,05$ se rechaza la Ho hipótesis nula y se acepta la Ha hipótesis alterna. Por lo tanto, se afirma que Existe influencia significativa del mantenimiento del educativo y el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de nivel inicial de Arequipa, 2023

Tabla 20

Pseudo-R² de la hipótesis específica 4

Cox y Snell	.929
Nagelkerke	.930
McFadden	.381

En la tabla 20, con la prueba Pseudo R² se obtiene que el compromiso desde la perspectiva docente es explicado por el mantenimiento de local educativo demostrado en los resultados Cox y Snell 93,6% y Nagerlkerke 93.6% tiene un buen nivel de ajuste cercano a 1, afirmándose que el mantenimiento de local educativo tiene efecto en el compromiso desde la perspectiva docente.

V. DISCUSIÓN

La discusión presenta los resultados respecto al objetivo general planteado, con la prueba Chi cuadrado donde el p valor describe una sig. $0.001 < 0.05$, por consecuente, se rechaza la H_0 y acepta la hipótesis alterna H_a : la gestión administrativa influye positivamente en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023. Asimismo, las pruebas RLO de pseudo R^2 Cox y Snell y Nagelkerk definieron de 94,6% y 94.7% que el compromiso desde la perspectiva docente es explicado por la gestión administrativa, afirmándose que la gestión administrativa tiene efecto en el compromiso desde la perspectiva docente, tal cual fue evidenciado en la estadística descriptiva donde de las 53 maestras del nivel inicial sin dirección a cargo que se consideró como parte de la muestra se observó que el 18,8% percibieron que la gestión administrativa se da en un nivel deficiente, donde el 9,4% se ubicaron en el nivel bajo y medio respectivamente. Por otra parte, el 58,6% consideró como regular la gestión administrativa, donde el 1,9% señalaron que el compromiso desde la perspectiva docente es bajo, el 22,7% medio y el 34% se encuentran en el nivel alto. Finalmente, el 22,6% consideró como eficiente la gestión administrativa, donde el 1,9% señalaron que el compromiso desde la perspectiva docente se ubica en el nivel medio y el 20,7% en el nivel alto; resultados que se parecen a los de Dzidzor et ál (2022) quienes a partir de su estudio obtuvieron como resultado con la prueba de correlación Pearson el valor de 0.830 y 1 para ambas variables con una significancia 0.026 que estableció una relación positiva y significativa entre las funciones en materia administrativa que realiza el director de la escuela pública y el nivel de desempeño de los maestros. Asimismo, Rachmawati y Suyatno (2021) determinaron que a través del Chi cuadrado obtuvo como resultado 0.762 con significancia de 0.000, dando como resultado la gestión administrativa influye de forma sustancial y fuerte en el grado de compromiso y satisfacción laboral. Del mismo modo, Igoni (2020) tras los datos obtenido en su investigación, muestra que el análisis con coeficiente de Pearson revela 0.680, con un valor predictivo del 0.470 lo que demuestra que las prácticas directivas de los directores explican el desempeño laboral. La revisión de teoría con respecto a los resultados describe que la gestión administrativa es procedimiento en el que se debe dirigir un grupo social, diseñar estrategias y promover un clima laboral

favorable para el logro de metas organizacionales que llevan al éxito empresarial (Koontz & Weihrich, como se citó en Mendoza y Moreira, 2021) muestra un enfoque constructivista social porque como se ha analizado anteriormente, se produce del interactuar en un contexto, en esta investigación la interacción surge de capacidad para llevar a cabo una eficiente gestión administrativa integrando a los maestros escolares, en base además de la teoría de Taylor, Emerson y Ford (como se citó en Oglu & Oglu, 2020) donde la gestión es el resultado del logro de metas, que requieren del trabajo en equipo para asumir responsabilidades en la institución educativa, dando cabida a que exista una influencia estrecha entre la administración y el personal de la institución. Por su lado, el compromiso desde la perspectiva docente, es vínculo entre el trabajo y empleado que compromete en algún grado las emociones, el desarrollo organizativo depende del grado de motivación de los trabajadores (Baez et al, 2019), la teoría es la de Omer y Ahmed que abordan el compromiso desde los enfoques actitudinal o conductista y Además, López (2021) describe que estar comprometido laboralmente implica la combinación de actitudes, capacidades y desempeños para el logro de un beneficio común; para el caso del estudio se demostró que la actitud positiva sobre la gestión, por parte del docente, incrementa su nivel de compromiso por ello se puede afirmar que dependerá de la dirección el obtener el nivel de compromiso deseado, en este caso el liderazgo directivo tendría que extinguir las condiciones adversas para el buen clima laboral, como los conflictos, comunicación ineficiente, diferencias con las labores encomendadas, de la misma forma, algunos factores que suman son la antigüedad en el trabajo, edad, la jerarquía y las funciones del puesto.

En cuanto al primer objetivo específico, los resultados obtenidos al respecto con la prueba Chi cuadrado donde el p valor describe una sig. $0.001 < 0.05$, por consecuente, se rechaza la H_0 y acepta la hipótesis alterna H_a que establece que la gestión financiera tiene influencia en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023. Asimismo, las pruebas RLO de pseudo R^2 Cox y Snell y Nagelkerk definieron de 94,6% y 94.7% que el compromiso desde la perspectiva docente es explicado por la gestión financiera, afirmándose que la gestión financiera tiene efecto en el compromiso desde la perspectiva docente, tal cual fue evidenciado en la estadística descriptiva donde de las 53 maestras del nivel inicial sin dirección a cargo que se consideró

como parte de la muestra, se observó que se observó que el 30,2% percibieron que la gestión financiera se da en un nivel deficiente, donde el 9,4% se ubicaron en el nivel bajo del compromiso desde la perspectiva docente, el 15,1% en el nivel medio y el 5,7% (3) en el nivel alto. Por otra parte, el 41,5% consideró como regular la gestión financiera, donde el 1,9% señalaron que el compromiso desde la perspectiva docente es bajo, el 15,1% medio y el 24,5% se encuentran en el nivel alto. Finalmente, el 28,3% consideró como eficiente la gestión financiera, donde el 3,8% señalaron que el compromiso desde la perspectiva docente se ubica en el nivel medio y el 24,5% en el nivel alto. Por consiguiente, la mayoría de maestras considera que en las escuelas públicas hay una gestión financiera regular, en lo que respecta al presupuesto, proyección financiera y la toma de decisiones; con respecto al porcentaje del compromiso docente que representa la mayoría de maestras que sienten un nivel alto de compromiso en afectividad con su colegio, conocen sobre la normatividad y garantizan su permanencia laboral; resultados que se asemejan a lo obtenido por Mentese (2021) quien investigó sobre la estructura del trabajo de los directores en el desarrollo de sus competencias administrativas y la percepción que tienen los maestros sobre su gestión con la finalidad de relacionar ambos términos, que optó por la prueba de Chi cuadrado de Pearson donde el rango obtenido mínimo 0.453 y máximo de 0.8001, que describen una correlación positiva y moderada, dando como resultado que tanto los directivos como los docentes comparten una visión positiva sobre las competencias que desarrollan los administradores escolares. En concordancia, Centeno (2019) investigó sobre la relación entre la gestión administrativa y el grado de compromiso que muestran los maestros, utilizó la prueba Pearson con la que se encuentra 0.682 y sig. de 0.000, siendo la percepción de la gestión administrativa quien explica al compromiso laboral, sugirió que al momento de seleccionar y designar el cargo se realice un análisis cuidadoso sobre su capacidad para liderar. Teóricamente, tal como lo afirma Huacchillo et al (2020) se debe gestionar financieramente tomando en cuenta el resultado luego de realizar actividades económicas que impliquen la toma de decisiones para cubrir necesidades dentro de una entidad a fin que se permita su desarrollo, en suma a lo que menciona Adebunmi & Keshni (2020) sobre tomar en cuenta los lineamientos legales que cuente con responsabilidad, presupuesto, vigilancia, registro, formas de adquisición eficaces y registros de gastos, en

cooperación con la comunidad escolar para influenciar positivamente en el compromiso docente.

El segundo objetivo específico, los resultados tras la prueba Chi cuadrado donde el p valor describe una sig. $0.001 < 0.05$, por consecuente, se rechaza la H_0 y acepta la hipótesis alterna H_a que establece que la gestión de información tiene influencia en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023. Asimismo, las pruebas RLO de pseudo R^2 Cox y Snell y Nagelkerk definieron de 94,6% y 94.7% que el compromiso desde la perspectiva docente es explicado por la gestión de información, afirmándose que la gestión de información tiene efecto en el compromiso desde la perspectiva docente, tal cual fue evidenciado en la estadística descriptiva donde de las 53 maestras del nivel inicial sin dirección a cargo que se consideró como parte de la muestra, se observó que el 15% percibieron que la gestión de información se da en un nivel deficiente, donde el 7,5% se ubicaron en el nivel bajo y medio respectivamente. Por otra parte, el 35,9% consideró como regular la gestión de información, donde el 1,9% señalaron que el compromiso desde la perspectiva docente es bajo, el 15,1% medio y el 18,9% se encuentran en el nivel alto. Finalmente, el 49,1% consideró como eficiente la gestión de información, donde el 1,9% señalaron que el compromiso desde la perspectiva docente se ubica en el nivel bajo, el 11,3% en el nivel medio y el 35,9% en el nivel alto. Por consiguiente, menos de la mitad de las maestras considera una gestión de información eficiente, en lo que implica el reporte documentario, manejo de tecnología y sistemas de reporte educativo; con respecto al porcentaje del compromiso docente que representa a poco más de la mitad de maestras que sienten un nivel alto de compromiso en afectividad con su colegio, conocen sobre la normatividad y garantizan su permanencia laboral; resultados que como describe Ramos (2022) quien obtuvo un valor de correlación de 0.444 que valida una relación positiva, significativa u moderada. Se muestra que hay una relación que permite afirmar que, a mayor gestión directiva en los campos de la dirección estratégica, el liderazgo pedagógico y la comunicación efectiva se tendrá eficiencia en el compromiso de los maestros, quienes buscan en sus líderes educativos a gestores organizados que los acompañan pedagógicamente, reconozcan sus capacidades y los involucren para lograr objetivos institucionales. Así también, Avilés (202)

afirma que la gestión administrativa repercute en la generación de un clima agradable para el trabajo, dentro de este estudio se mencionó, además, que la percepción de un ambiente grato para las labores hace que el docente se sienta comprometido con colaborar con las metas institucionales, donde se concluye que el resultado de correlación es de 0.796 y p valor 0.05, afirmándose una relación positiva y significativa. El Ministerio de Educación (2021) cuando afirma que la gestión administrativa se ve afectada por la cantidad de trámites y documentos innecesarios que solicitan las unidades de gestión, lo cual desvía su atención sobre las necesidades reales que deben cubrir en las escuelas. Por la poca disposición de tiempo, a menudo los directores no realizan acompañamiento a los maestros y descuidan su labor pedagógica, creando una percepción de abandono por parte del maestro; a ello se suma lo expresado por Carvalho et al (2021) quienes indican que la gestión por parte del director debe generar compromiso docente, entendiéndose que si se produce una relación negativa se obstaculizaría la gestión administrativa. Teóricamente, tal como lo afirma Grepon et al (2021) la documentación escolar debe manejarse con tecnología y sistemas de reportes para que se eviten sobrecargas de trabajo, se tenga buena disposición del tiempo y se entregue la documentación oportunamente. MINEDU (2021) relaciona con el manejo de la información y trámites documentarios en las plataformas de uso directivo.

El tercer objetivo específico, los resultados con respecto con la prueba Chi cuadrado donde el p valor describe una sig. $0.001 < 0.05$, por consecuente, se rechaza la H_0 y acepta la hipótesis alterna H_a que establece que la gestión de recursos y materiales educativos tiene influencia en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023. Asimismo, las pruebas RLO de pseudo R^2 Cox y Snell y Nagelkerk definieron de 94,6% y 94.7% que el compromiso desde la perspectiva docente es explicado por la gestión de recursos y materiales educativos, afirmándose que la gestión de recursos y materiales educativos tiene efecto en el compromiso desde la perspectiva docente, tal cual fue evidenciado en la estadística descriptiva donde de las 53 maestras del nivel inicial sin dirección a cargo que se consideró como parte de la muestra, se observó que el 9,5% percibieron que la gestión de recursos y materiales educativos se da en un nivel deficiente, donde el 3,8% se ubicaron en el nivel bajo del compromiso desde la perspectiva docente y el 5,7% en el nivel

medio. Por otra parte, el 66% consideró como regular la gestión de recurso y materiales educativos, donde el 7,5% señalaron que el compromiso desde la perspectiva docente es bajo, el 28,3% medio y el 30,2% se encuentran en el nivel alto. Finalmente, el 24,5% consideró como eficiente la gestión de recurso y materiales educativos, donde este mismo porcentaje se ubica en el nivel alto sobre el compromiso desde la perspectiva docente. Por consiguiente, más de la mitad de las maestras considera que en las escuelas públicas hay una gestión de recursos y materiales educativos de forma regular, en lo que respecta a la adquisición, distribución y vigilancia de los mismos; con respecto al porcentaje del compromiso docente que representa a poco más de la mitad de maestras que sienten un nivel alto de compromiso en afectividad con su colegio, conocen sobre la normatividad y garantizan su permanencia laboral; esta influencia también se ve reflejada en lo que presenta Anchelia et ál. (2021) quienes obtuvieron resultados determinados por la Rho Spearman en el componente de afectividad en relación a la gestión, la correlación fue de .604 y sig. 0.000, correlación positiva y moderada. En la permanencia laboral en relación a la gestión es de 0.407 y sig. 0.000, correlación positiva y moderada. Teóricamente, se trata de gestionar, vigilar y cuidar el uso racional de los recursos escolares otorgados por el estado peruano (MINEDU, 2021). Eguren y De Belaunde (2021) afirman que se debe poner en juego la capacidad directiva para lograr la selección y distribución del material, para que sea utilizado en función a los requerimientos por grupos etarios.

El cuarto objetivo específico, los resultados obtenidos al respecto con la prueba Chi cuadrado donde el p valor describe una sig. 0.001<0.05, por consiguiente, se rechaza la H_0 y acepta la hipótesis alterna H_a que establece que el mantenimiento del local educativo tiene influencia en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023. Asimismo, las pruebas RLO de pseudo R^2 Cox y Snell y Nagelkerk definieron de 94,6% y 94.7% que el compromiso desde la perspectiva docente es explicado el mantenimiento del local educativo, afirmándose que la el mantenimiento del local educativo tiene efecto en el compromiso desde la perspectiva docente, tal cual fue evidenciado en la estadística descriptiva donde de las 53 maestras del nivel inicial sin dirección a cargo que se consideró como parte de la muestra, se observó que el 20,7% percibieron que el mantenimiento del local

educativo se encuentra en nivel deficiente, donde el 9,4% se ubicaron en el nivel bajo y medio respectivamente y el 1,9% en el nivel alto. Por otra parte, el 43,4% consideró como regular el mantenimiento del local educativo, donde el 1,9% señalaron que el compromiso desde la perspectiva docente es bajo, el 18,9% medio y el 22,6% se encuentran en el nivel alto. Finalmente, el 35,9% consideró como eficiente el mantenimiento del local educativo, donde el 5,7% señalaron que el compromiso desde la perspectiva docente se ubica en el nivel medio y el 30,2% en el nivel alto. Por consiguiente, la mayoría de maestras considera que en las escuelas públicas hay un mantenimiento de local regular, en lo que respecta al tipo de mantenimiento preventivo y correctivo para atender a las necesidades educativas que poseen; con respecto al porcentaje del compromiso docente que representa la mayoría de maestras que sienten un nivel alto de compromiso en afectividad con su colegio, conocen sobre la normatividad y garantizan su permanencia laboral; lo que se asemeja con los resultados obtenidos por Yépez (2021) quienes a través de la correlación de Pearson obtuvieron entre los resultados para la gestión en materia administrativa el valor de 0.780 y sig. 0.005, evidenciando que la gestión de administración de la escuela explica el nivel del compromiso de los maestros, mostrando un nivel de correlación positivo y alto. Siendo imprescindible se genere un acompañamiento sobre la práctica directiva. Además, Bravo y Campana (2020) obtuvieron en su estudio un Rho 0.798, que dio como resultado que la administración educativa influye en el desempeño de los maestros. Teóricamente, implica la organización de limpieza e higiene de los ambientes, recursos y materiales para garantizar el trabajo en buenas condiciones con apoyo de la comunidad educativa (Ministerio de Educación, 2021). Se debe implementar el mantenimiento correctivo y el preventivo, en el primero la gestión directiva debe priorizar reparaciones, reposiciones e instalaciones dentro de las instalaciones del colegio tanto de edificación, mobiliario, problemas con los equipos o alguna afectación a las condiciones de seguridad. En el preventivo, se trata de identificar posibles deterioros o deficiencias antes del colapso del espacio o material (Ministerio de Educación, 2023)

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se determinó que existe influencia de la gestión administrativa en el compromiso docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023; obtenido con la prueba RLO y afirmada por Pseudo R2 de Cox y Snell y Nagelkerke, dando como conclusión que el compromiso desde la perspectiva docente es explicado por la gestión administrativa de forma significativa.

Segunda

Se logró establecer que existe influencia de la gestión financiera en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023; obtenido con la prueba RLO y afirmada por Pseudo R2 de Cox y Snell y Nagelkerke, dando como conclusión que el compromiso desde la perspectiva docente es explicado por la gestión financiera de forma significativa

Tercera

Se logró establecer la influencia de la gestión de información del colegio en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023; obtenido con la prueba RLO y afirmada por Pseudo R2 de Cox y Snell y Nagelkerke, dando como conclusión que el compromiso desde la perspectiva docente es explicado por la gestión de información de forma significativa

Cuarta

Se logró establecer la influencia de la gestión de recursos educativos en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023; obtenido con la prueba RLO y afirmada por Pseudo R2 de Cox y Snell y Nagelkerke, dando como conclusión que el compromiso desde la perspectiva docente es explicado por la gestión de recursos y materiales educativos de forma significativa

Quinta

Se logró establecer la influencia del mantenimiento del local educativo en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023; obtenido con la prueba RLO y afirmada por Pseudo R2 de Cox y Snell y Nagelkerke, dando como conclusión que el compromiso desde la perspectiva docente es explicado por el mantenimiento del local educativo de forma significativa

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A los trabajadores del departamento de calidad de servicio del MINEDU, se debe contemplar el acompañamiento y la capacitación de los directores en materia de gestión administrativa, a fin de que puedan mejorar el nivel de compromiso de los maestros con el bienestar de la escuela, ejercer un buen liderazgo hará que se logren los objetivos institucionales.

Segunda:

A los trabajadores del área de gestión pedagógica e institucional de la Gerencia Regional de Educación de Arequipa, se debe promover la creación de áreas específicas para la orientación de la gestión directiva, con la finalidad de aligerar el trabajo de los directores, para que se puedan sentir orientados en su quehacer institucional y disponer de tiempo para organizar el trabajo de su institución.

Tercera:

A las especialistas de educación inicial de la Unidad de Gestión Administrativa Local Arequipa Norte, realizar sensibilización y una aplicación de programa de habilidades directivas con el fin de promover el buen clima institucional y el trabajo en equipo; mediar con los directores para que comprendan que su liderazgo y gestión repercute en la actitud del docente con su trabajo y compromiso con la institución.

Cuarta:

A los líderes escolares, directores encargados de la administración de las instituciones educativas, ser líderes a la altura de las actuales problemáticas y demandas educativas, ejercer una gestión amigable que genera la participación activa de todos los agentes educativos, garantiza las ambientes para el aprendizaje y se alianza con la labor de los docentes, reconociendo las fortalezas que tienen para el aporte en los distintos comités de gestión y sobre todo desarrollando un clima de armonía y compromiso con las mejoras institucionales.

Quinta:

A las maestras del nivel inicial, la función del maestro se da también atravesando las aulas, es un deber y una necesidad que se participe activamente en la gestión a cargo para poder contribuir con propuestas de mejora o alternativas de solución a las problemáticas existentes. El compromiso con la institución educativa debe ser real y sin mostrar interés personal, con la finalidad de buscar bienestar de los estudiantes pre escolares.

Sexta:

A los investigadores que deseen tomar este estudio como base, se sugiere se continúe trabajando con las variables gestión administrativa y compromiso desde la perspectiva docente, también tomando en cuenta la teoría y los resultados se puede diseñar un plan de intervención para mejorar la gestión directiva

REFERENCIAS

- Adebunmi, A. & Keshni, B. (2020). School financial management: Insights for decision making in public primary schools. *South African Journal of Education*. 40(4), 1576. <https://doi.org/10.15700/saje.v40n4a1756>
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P. y Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Revista Propósitos y Representaciones de la Universidad San Ignacio de Loyola*. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Ali, M. (2022). Innovative Leadership Management in Early Children Education. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(4), 3007-3012. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i4.2198>
- Atencio, E., Otero, O. y Peñata, J. (2020). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. *In Crescendo*. 11(1), 27-50. <https://doi.org/10.21895/incrementos.2020.v11n1.03>
- Ávila, S., y Pascual, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista De Estudios Empresariales*. 2 (1), 201–226. <https://doi.org/10.17561//ree.v2020n1.12>
- Avilés, X. (2022). *La gestión administrativa y su relación con el clima institucional en la institución educativa N° 40035 Víctor Andrés Belaunde, Arequipa 2020*. [Tesis licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio universidad. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/15520>
- Baez, R., Zayas, P., Velázquez, R. y Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería industrial*. 40(1), 14-23. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v40n1/1815-5936-rii-40-01-14.pdf>
- Bozkus, K. (2022). The Problems of School Administrators Scale. *International Journal of Educational Leadership and Management*. 10 (1), 25-55. <http://dx.doi.org/10.17583/ijelm.2022.7069>

- Brage, M. (2020). Análisis de datos categóricos: regresión logística y multinomial <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/20667>
- Bravo, M. y Campana, A. (2020). Evaluación de la Gestión Administrativa y su relación con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Nivel Secundaria de la Red N°4 UGEL 7 - Santiago de Surco - Lima, 2016. *Big Bang Faustiniiano*, 9(3). <https://doi.org/10.51431/bbf.v9i3.633>
- Broncano, D. (2022). *El liderazgo en la gestión administrativa del Colegio Fiscal Eduardo Salazar Gómez*, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Repositorio universidad. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/8504>
- Carvalho, J., Delgado, P. & Diogo, F. (2021). The impact of the management model on the principal's leadership: the Portuguese case. *Revista Brasileira de Educação*, 26. <https://doi.org/10.1590/S1413-24782021260070>
- Centeno, V. (2019). Calidad de la gestión administrativa del director y compromiso laboral de los docentes de algunos colegios privados salvadoreños. *RIEE Revista Internacional de Estudios en Educación*, 19(1), 35-46. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.188>
- Cheng, E. C. (2021). Knowledge management for improving school strategic planning. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(5), 824-840. <https://doi.org/10.1177/1741143220918255>
- Chiang, M. y Candia, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*. 8(1), 14-25. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>
- Castro, J., Gómez, L. y Camargo, E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75). <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
- Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J. y Garcés, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación

Científica en tiempo de Pandemia. *Ciencias económicas y empresariales*. 8(1), 1165-1185. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>

Cuenca, R. (2020). La evaluación docente en el Perú. *Instituto de estudios peruanos*. <https://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/1176>

Donkor, F., Dongmei, Z. & Sekyere, I. (2021). The Mediating Effects of Organizational Commitment on Leadership Styles and Employee Performance in SOEs in Ghana: A Structural Equation Modeling Analysis. *Sage Open*. <https://doi.org/10.1177/21582440211008894>

Dzidzor, A., Esia-Donkoh, K. & Asantewa A. (2022). Headteachers' administrative duties and teacher job performance in public junior high schools at agona swedru, Ghana. *European Journal of Education Studies*. 8(12). DOI: 10.46827/ejes.v8i12.4094

Eguren, M. y De Belaunde, C. (2021). El uso de materiales educativos en las escuelas peruanas: un aprendizaje en proceso. *Instituto de estudios peruanos*, *Unesco*. https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1219/Eguren_Belaunde_El-uso-materiales-educativos-escuelas-peruanas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Estrada, E. y Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Revista Educação & Formação*, 6 (1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=585865900006>

Frías, D. y Pascual, M. (2022). Lectura crítica y recomendaciones para redactar el informe de investigación. *Universidad de Valencia. España*. <https://doi.org/10.17605/osf.io/kngtp>.

Galdo, A. (2021). El razonamiento deductivo, inductivo y abductivo: diferencia e integración desde ejemplos empresariales. *Phainomenon*. 20(2), 203-222. <https://doi.org/10.33539/phai.v20i2.2458>

Guevara, S. (2021). Gestión Administrativa de Calidad con la participación docente en la comisión MECEC. *Revista El Labrador, artículos especializados de post*

grado *Universidad San Isidro Labrador de Costa Rica*. 5(2).
<https://www.revistaellabrador.net/index.php/RevistaEILabrador/article/view/40>

Grepon, B., Baran, N., Gumonan, K., Martinez, A., & Lacsá, M. (2021). Designing and implementing e-schools system: An information systems approach to school management of a community college in northern Mindanao. *Philippines. International Journal of Computing Sciences Research*.
<https://doi.org/10.25147/ijcsr.2017.001.1.74>

Haque, A., Fernando, M. & Caputi, P. (2021). How is responsible leadership related to the three-component model of organisational commitment? *International Journal of Productivity and Performance Management*. 70 (5), 1137-1161.
<https://doi.org/10.1108/IJPPM-10-2019-0486>

Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*. 37(3), e1442. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&tlng=es

Hernández, S. y Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (6.a ed.); McGrawHill.

Huacchillo, L., Ramos, E., y Pulache, J. (2020). La gestión financiera y su incidencia en la toma de decisiones financieras. *Universidad y Sociedad*.12(2), 356-362.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000200356

Igoni, C. (2020). Administrative Practices of Principals and Teaching Staff Job Performance in Secondary Schools in Nigeria. *International Journal of Scientific & Engineering Research*. 11(10), 1034-1045. at:
<https://www.researchgate.net/publication/346377500>

Ikrema, H., Carballo, A. & Ruzo, E. (2021). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model

including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European research on management and business economics*. 28(1). <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100177>

López, E. (2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*. 26(95), 656-668. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.14>

Mariyadas, S. & Saravanakumar, A. (2022). Applications of management theories by principals to peaceful school administration. *Journal of Positive School Psychology*. 6(4), 398-408. https://www.researchgate.net/publication/359520551_Applications_of_Management_Theories_by_Principals_to_Peaceful_School_Administration

Mendivelso, F. y Rodríguez, M. (2018). Prueba CHI-cuadrado de independencia aplicada a tablas. *Médica Sanitas*, 21(2), 92-95. <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/342>

Mendoza, V. y Moreira, J. (2021). Procesos de gestión administrativa, un recorrido desde su origen. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. 6(3), 608-620. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.414>

Mentese, S. (2021). School Principals' Levels of Administrative Competences based on the Perceptions of Principals and Teachers. *The European Educational Researcher*. 4(1), 43-62. <https://doi.org/10.31757/euer.413>

Ministerio de Educación del Perú (2021). *Estrategias de liderazgo distribuido para las IIEE públicas de educación básica: Orientaciones para la organización de equipos de gestión*. <https://hdl.handle.net/20.500.12799/7702>

Ministerio de Educación del Perú (2021). *Gestión administrativa: análisis sobre las condiciones que inciden en la carga administrativa de las directoras y los directores de instituciones educativas públicas*. <https://hdl.handle.net/20.500.12799/7892>

Ministerio de Educación del Perú (2023). *Norma técnica "Disposiciones específicas para la ejecución del programa de mantenimiento para el año 2023"* (RM 004-

2023-MINEDU). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-la-norma-tecnica-disposiciones-para-la-ejecucion-d-resolucion-ministerial-no-004-2023-minedu-2140712-1/>

Muhammad, R., Ahmed, K., Hameed, Z., Ali, G. & Ul, Z. (2021), The future of your job represents your future: a moderated mediation model of transformational leadership and job crafting. *Personnel Review*, 50(1), 207-224. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2019-0404>

Naidoo, P. (2019). Perceptions of teachers and school management teams of the leadership roles of public-school principals. *South African Journal of Education*, 39(2). <https://doi.org/10.15700/saje.v39n2a1534>

Nava, M., Ramos, P. y García, E. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*. <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968300003/html/>

Obied, T. (2020). Role of School Administration in Providing an Attractive and Safe School Environment to Students under Vision 2030. *Propósitos y Representaciones*. 8(3), 748. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8nSPE3.748>

Oglu, V. & Oglu, H. (2020). Administrative Management Theory at High Educational Institutions and its Following Stages. *International Journal of Management*. 11(10), 133-138. DOI:10.34218/IJM.11.10.2020.014. <https://iaeme.com/Home/journal/IJM>

Pacco, R., y Dávila, O. (2022) La gestión escolar: una revisión de las investigaciones. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4) 3002-3029. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2809

Pacheco, G. y Miranda, A. (2019). Financiamiento de la educación en el Perú. *Propuesta educativa*, (52), 57-68. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1995-77852019000200006&lng=es&tlng=es.

- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Revista Ciencia y Desarrollo UAP*. 33(3). <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Rachmawati, Y. & Suyatno, S. (2021). The Effect of Principals Competencies on Teachers Job Satisfaction and Work Commitment. *Participatory Educational Research (PER)*. 8(1), 362-378. <https://doi.org/10.17275/per.21.21.8.1>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Ramos, G. (2022). *Gestión directiva y compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021*. [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio universidad. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/41025>
- Resolución de Consejo Universitario N.º 0128-2023/UCV (28 de febrero de 2023) Universidad César Vallejo. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2023/05/RCU-N%C2%B0-128-2023-UCV-REGLAMENTO-DE-TRABAJOS-CONDUCTENTES-A-GRADOS-Y-TITULOS-1.pdf>
- Riani, S. & Ain, S. (2022). The Role of School Principal in Implementing Education Quality Management. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 6(2), 204–211. <https://doi.org/10.23887/jisd.v6i2.45216>
- Rico - Gómez, M. y Ponce, A. (2022). El docente del siglo XXI: Perspectivas según el rol formativo y profesional. *Revista mexicana de investigación educativa*, 27 (92), 77-101. <https://www.redalyc.org/journal/140/14070424004/html/>
- Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Scientific*. 4, 153–172. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>
- Roco, A., Landabur, R., Maureira, N. y Olguin, M. (2023). ¿Cómo determinar efectivamente si una serie de datos sigue una distribución normal cuando el tamaño muestral es pequeño? *Nutrición Hospitalaria*, 40(1), 234-235. <https://dx.doi.org/10.20960/nh.04519>

- Rodríguez, C., Nájera, A., Vera, K. y Varas, A. (2022). Liderazgo y gestión administrativa en las instituciones educativas del Ecuador. *Ciencia y Educación*, 3(3), 41-49. <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/123>
- Rojas, A. (2022). Incidencia de la organización del área de gestión administrativa en los procesos de mejoramiento de las instituciones educativas en Colombia. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 5134-5152. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3465
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. doi: <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sandoval, L., Pineda, C., Bernal, R. y Quiroga, C. (2020). Los retos del director escolar novel: formación inicial y liderazgo. *Revista complutense de educación*. <http://dx.doi.org/10.5209/rced.61919>
- Semin, F. (2019). Competencies of principals in ensuring sustainable education: Teachers' views. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*. 8(2), 201-212. <http://doi.org/10.11591/ijere.v8i2.18273>
- Siripipatthanakula, S., Muthmainnab, Asrifanc, A., Siripipattanakuld, S., Kaewpuange, P., Sriboonruangf, P., Lima, P., Jaipongh, P. & Sitthipon, T. (2023). *Quantitative Research in Education*. Island. https://www.researchgate.net/publication/369013292_Quantitative_Research_in_Education
- Soto, N., Morillo, S., Calderón, G. y Betancur, H. (2020). El perfil gestión del directivo docente de Antioquia enfoques de gestión administrativa. *Innovar*, 30(77),123-136. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n7>
- Tena, D. (2023). Acerca del diseño metodológico. *Documents de Disseny Gràfic*, 11(21). <https://doi.org/10.5565/rev/grafica.277>

- Useche, M., Artigas, W., Queipo, B. y Perozo, E. (2019). Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos. *Universidad de la Guajira*. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/46>
- Yépez, R. (2021). Gestión educativa y desempeño. Estudio correlacional en la provincia de Recuay, Perú. *Revista Peruana de investigación e innovación Educativa*, 1(3), e21473. <https://doi.org/10.15381/rpiiedu.v1i3.21473>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión administrativa y compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023						
AUTOR: Nancy Veronica Begazo Suclla						
Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General:</p> <p>¿Cómo influye la gestión administrativa en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023?</p> <p>Específicas</p> <p>(1) ¿Cómo influye la gestión financiera en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la influencia de la gestión administrativa en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023</p> <p>Específicas</p> <p>(1) Establecer la influencia de la gestión financiera en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023</p>	<p>General:</p> <p>La gestión administrativa influye significativamente en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023</p> <p>Específicas</p> <p>(1) Existe influencia significativa de la gestión financiera en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa 2023</p>	Variable 1: Gestión administrativa			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			D1: Gestión financiera	- Presupuesto - Proyección financiera - Toma de decisiones	1;2;3;4 5;6 7;8;9	(5) Muy frecuente (4)
			D2: Gestión de información	- Reporte documentario - Manejo de tecnología - Sistemas de reporte	10;11 12;13 14;15; 16	Frecuentemente (3) Ocasionalmente (2) Rara vez
D3: Gestión de recursos y materiales educativos	- Adquisición recursos - Vigilancia recursos	17;18; 19 20;21 22;23; 24	(1) Nunca			

<p>(2) ¿Cómo influye la gestión de información del colegio en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023?</p>	<p>(2) Establecer la influencia de la gestión de información del colegio en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023</p>	<p>(2) Existe influencia significativa de la gestión de información del colegio en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023</p>	<p>D4: Mantenimiento de local educativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Distribución recursos - Mantenimiento preventivo - Mantenimiento correctivo 	<p>25;26; 27</p> <p>28;29; 30</p>	
Variable 2: Compromiso desde la perspectiva docente						
<p>(3) ¿Cómo influye la gestión de recursos y materiales educativos en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023?</p>	<p>(3) Establecer la influencia de la gestión de recursos y materiales educativos en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023</p>	<p>(3) Existe influencia significativa de la gestión de recursos y materiales educativos en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa. 2023</p>	<p>D1: Afectividad del trabajador con su organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Relación con el trabajo - Relación con el director 	<p>1;2;3</p> <p>4;5</p>	<p>(5) Muy frecuente</p>
<p>(4) ¿Cómo influye el mantenimiento de local educativo en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023?</p>	<p>(4) Establecer la influencia del mantenimiento del local educativo en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023.</p>	<p>(4) Existe influencia significativa del mantenimiento del local educativo en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023.</p>	<p>D2: Normatividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación con enfoque institucional - Ética laboral 	<p>6;7</p> <p>8;9</p>	<p>(4) Frecuentemente</p>
			<p>D3: Permanencia laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones laborales - Desarrollo profesional - Sentido de pertenencia 	<p>10;11</p> <p>12;13</p> <p>14;15; 16</p>	<p>(3) Ocasionalmente</p> <p>(2) Rara vez</p> <p>(1) Nunca</p>

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, correlaciona causal, transeccional</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: Se representará por el total de 60 maestras del nivel inicial de 20 instituciones educativas del distrito de Cerro Colorado. Se considero como criterios de inclusión: maestras de nivel inicial que laboran en el distrito de Cerro Colorado y no tener dirección a cargo. Criterios de exclusión: Ser directoras o maestras unidocentes.</p> <p>Muestra: 53 maestras del nivel inicial</p> <p>Muestreo El muestreo se realizará con el tipo probabilístico estratificado aleatorio, para que todas las maestras de la población tengan las mismas posibilidades de ser elegidas</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: De la V1: Gestión administrativa Nro. Ítems: 30</p> <p>De la V2: Compromiso desde la perspectiva docente Nro. Ítems: 16</p>	<p>Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p>Inferencial: Uso del programa SPSS RLO</p>

Anexo 2. Operacionalización de las variables

Variable 01: Gestión administrativa

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Nivel
Procedimiento en el que se debe dirigir un grupo social, diseñar estrategias y promover un clima laboral favorable para el logro de metas organizacionales que llevan al éxito empresarial (Koontz & Weihrich, como se citó en Mendoza y Moreira, 2021)	Se realizará la medición de acuerdo a las cuatro dimensiones de gestión financiera, gestión de la información, gestión de los recursos educativos y mantenimiento del local educativo.	D1: Gestión financiera	- Presupuesto - Proyección financiera - Toma de decisiones	1;2;3;4 5;6 7;8;9	(5) Muy frecuente (4) Frecuentemente (3) Ocasionalmente (2) Rara vez (1) Nunca	Eficiente (110-150) Regular (70-109) Deficiente (30-69)
		D2: Gestión de información	- Reporte documentario - Manejo de tecnología - Sistemas de reporte	10;11 12;13 14;15;16		
		D3: Gestión de recursos y materiales educativos	- Adquisición recursos y materiales - Distribución recursos y materiales - Vigilancia recursos y materiales	17;18;19 20;21 22;23;24		
		D4: Mantenimiento de local educativo	- Mantenimiento preventivo - Mantenimiento correctivo	25;26;27 28;29;30		

Nota: Adaptado de “Estrategias de liderazgo distribuido para las IIEE públicas de educación básica: Orientaciones para la organización de equipos de gestión” (MINEDU, 2021). Link: <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/7702>

Variable 02: Compromiso desde la perspectiva docente

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Nivel
Vínculo entre el trabajo y empleado que compromete en algún grado las emociones, el desarrollo organizativo depende del grado de motivación de los trabajadores (Báez et al, 2019)	Se considerarán tres dimensiones, afectividad del trabajador con su organización, normatividad y permanencia laboral.	D1: Afectividad del trabajador con su organización	- Relación con el trabajo - Relación con el director	1;2;3 4;5	(5) Muy frecuente (4) Frecuentemente (3) Ocasionalmente (2) Rara vez (1) Nunca	Alto (60-80), Medio (38-59), Bajo (16-37)
		D2: Normatividad	- Identificación con enfoque institucional - Ética laboral	6;7 8;9		
		D3: Permanencia laboral	- Condiciones laborales - Desarrollo profesional - Sentido de pertenencia	10;11 12;13 14;15;16		

Nota: Adaptado de Commitment Scales de Meyer (Meyer y Allen, 1993) Link: https://www.researchgate.net/publication/277715343_Adaptacion_al_castellano_de_la_version_revisada_de_las_Commitment_Scales_de_Meyer_Allen_y_Smith_1993

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Variable 1 Gestión Administrativa

Escala autovalorativa				
Muy frecuente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Rara vez	Nunca
5	4	3	2	1

ÍTEMS	Valoración				
	MF	F	O	RV	N
Dimensión 1: Gestión Financiera	5	4	3	2	1
1. El presupuesto para compras es elaborado con los miembros de la IEI					
2. Se ha considerado el monto asignado por el estado al elaborar presupuestos sobre las necesidades de la IEI					
3. Antes de realizar una compra se evalúan diferentes presupuestos y se elige de forma comunitaria el más pertinente					
4. Existe un registro sobre los presupuestos, gastos y adquisiciones al que accede la comunidad educativa					
5. La gestión directiva actual se reúne con la comunidad educativa para analizar las necesidades que deben cubrir					
6. La gestión actual promueve algunas actividades organizadas con apoyo de la comunidad educativa con el fin de generar dinero para la mejora de las condiciones educativas					
7. Considera que se adquiere los bienes, servicios o recursos de forma eficaz					
8. Se trabaja con un comité de vigilancia para el control de compras y gastos					
9. La toma de decisiones en materia financiera busca cubrir las necesidades existentes en la IEI					
ÍTEMS	Valoración				
Dimensión 2: Gestión de información	MF	F	O	RV	N
	5	4	3	2	1
10. Se evidencia que la documentación solicitada por la ugel es entregada oportunamente					

11. Se percibe que hay una organización de tiempo para atender a la documentación de la institución					
12. El directivo hace uso de herramientas tecnológicas para realizar la gestión documentaria					
13. Se observa innovación y actualización sobre el manejo de recursos virtuales para atender a los trámites documentarios de la institución					
14. Existe un manejo eficiente de plataforma para matrículas de estudiantes					
15. Existe un manejo eficiente de plataforma para traslados de estudiantes					
16. Existe un manejo eficiente de plataforma para requerimientos y reportes					
ÍTEMS	Valoración				
Dimensión 3: Gestión de recursos y materiales educativos	MF	F	O	RV	N
	5	4	3	2	1
17. Se realiza coordinaciones oportunas para el recibimiento de materiales enviados por el MINEDU					
18. Existen registros de control de ingreso de materiales educativos					
19. El comité de recursos tiene acceso al listado de materiales y a observar las condiciones en las que ha sido recibido					
20. Los recursos con los que cuenta la institución educativa son distribuidos de forma equitativa para todas las aulas					
21. Los recursos y materiales otorgados por la gestión responden al grupo etario de los estudiantes					
22. Existe un espacio dentro de la institución donde se promociona todos los recursos y materiales para que puedan ser utilizados					
23. Se realizan monitoreos del uso pertinente de los materiales otorgados para el uso de los estudiantes					
24. Se recibe capacitaciones y se evalúa sobre el buen uso de los recursos de la institución					
ÍTEMS	Valoración				
Dimensión 4: Mantenimiento de local educativo	MF	F	O	RV	N
	5	4	3	2	1

25. Se trabaja registrando los posibles deterioros, deficiencias o colapso de espacios o materiales.					
26. Existe dotación de productos de limpieza y desinfección o adquisición periódica					
27. El plan de contingencia, la señalización e identificación de zonas seguras en caso de riesgo es realizado de manera colegiada.					
28. La gestión realiza reparaciones, reposiciones e instalaciones en la infraestructura de forma periódica					
29. La gestión realiza reparaciones, reposiciones e instalaciones en el mobiliario y recursos					
30. La gestión realiza reparaciones, reposiciones e instalaciones para contar con condiciones de seguridad					

Variable 2 Compromiso desde la perspectiva docente

Escala autovalorativa				
Muy frecuente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Rara vez	Nunca
5	4	3	2	1

ÍTEMS	Valoración				
Dimensión 1: Afectividad del trabajador con su organización	MF	F	O	RV	N
	5	4	3	2	1
1. Existe una relación positiva con su trabajo					
2. Considera que su ambiente de trabajo es grato para desempeñar su labor					
3. Efectuar su trabajo le genera un compromiso afectivo					
4. Existe una relación positiva con su líder institucional					
5. La interacción entre los trabajadores de la IE y el director es buena					
ÍTEMS	Valoración				
Dimensión 2: Normatividad	MF	F	O	RV	N
	5	4	3	2	1
6. Se siente usted comprometido con la misión y visión de su colegio					
7. Existe una identificación con los valores y principios difundidos en su institución					
8. Siente que debe tener un buen desempeño docente por ello actúa utilizando ética laboral					
9. Existe lealtad con lo que realiza porque considera que es lo correcto.					
ÍTEMS	Valoración				
Dimensión 3: Permanencia laboral	MF	F	O	RV	N
	5	4	3	2	1
10. Percibe que su trabajo le ofrece un costo – beneficio					
11. Considera que cuenta con un ambiente laboral que le permite desempeñarse adecuadamente					
12. Considera que el directivo reconoce sus capacidades, desempeño y lo motiva a su desarrollo profesional					

13. Considera que la gestión le brinda oportunidades para innovar en sus actividades laborales					
14. Se siente comprometido con su institución					
15. Siente que su trabajo contribuye en el logro de objetivos de la institución					
16. Siente que su institución le brinda una relación de confianza					

Anexo 4. Modelo de consentimiento o asentimiento informado UCV

Consentimiento Informado

Yo, Nancy Veronica Begazo Suclla, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “Gestión administrativa y compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 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: Determinar la influencia de la gestión administrativa en el compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023

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 la Unidad de Gestión Educativa Local Arequipa Norte

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en un ambiente proporcionado por la institución educativa
2. 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. Se garantiza 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 Investigador (a) Begazo Suclla Nancy Veronica, email: y docente Asesor Dr. Morán Ramos Luis Daniel email:

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Nro. DNI:

Lugar, 25 mayo del 2023

Nota: Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.


Anexo 5. Validez de expertos

Validez de juicio de expertos

N° Identificación de expertos	Instrumento 1: Gestión administrativa	Instrumento 2: Compromiso docente
01 Dr Luis Miguel Cangalaya Sevillano	Aplicable	Aplicable
02 Mg. Frank David Huamani Paliza	Aplicable	Aplicable
03 Mg. Nora Núñez Bernal	Aplicable	Aplicable

Validador 1

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Luis Miguel Cangalaya Sevillano
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
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: Título del estudio realizado:
Nro. DNI.:	41772381
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala


Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Begazo Suclla, Nancy Veronica
Objetivo:	Reunir información sobre la gestión administrativa que se desarrolla en las instituciones educativas del nivel inicial bajo la perspectiva de las maestras.
Administración:	Docentes
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes de nivel inicial del distrito de Cerro Colorado sin dirección a cargo y de instituciones polidocentes
Dimensiones de gestión administrativa:	D1: Gestión financiera; D2: Gestión de información; D3: Gestión de recursos educativos; D4: Mantenimiento de local educativo
Dimensiones de compromiso desde la perspectiva docente:	D1: Afectividad del trabajador con su organización; D2: Normatividad; D3 Permanencia laboral
Confiabilidad:	Coeficiente Alfa de Cronbach
Escala:	Likert: (1) Nunca, (2) Rara vez, (3) Ocasionalmente, (4) Frecuentemente, (5) Muy frecuente
Niveles o rango:	Alto (76 – 100), Medio (46 – 75), Bajo (15 – 45)
Cantidad de ítems:	46
Tiempo de aplicación:	30 a 45 minutos

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

CANGALAYA SEVILLANO, LUIS MIGUEL DNI 41772381	Fecha de diploma: 24/02/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 17/08/2015 Fecha egreso: 27/07/2018	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
CANGALAYA SEVILLANO, LUIS MIGUEL DNI 41772381	MAGISTER EN LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 17/01/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/2009 Fecha egreso: 17/02/2011	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
CANGALAYA SEVILLANO, LUIS MIGUEL DNI 41772381	LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD EN LENGUAJE Y LITERATURA Fecha de diploma: 17/11/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
CANGALAYA SEVILLANO, LUIS MIGUEL DNI 41772381	BACHILLER EN LITERATURA Fecha de diploma: 29/11/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
CANGALAYA SEVILLANO, LUIS MIGUEL DNI 41772381	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 01/10/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU

Validador 2

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Frank David Huamani Paliza
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Ministerio de Educación, Universidades, colegios
Institución donde labora:	Ministerio de Educación
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Si
Nro. DNI.:	41523590
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Begazo Suclla, Nancy Veronica
Objetivo:	Reunir información sobre la gestión administrativa que se desarrolla en las instituciones educativas del nivel inicial bajo la perspectiva de las maestras.
Administración:	Docentes
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes de nivel inicial del distrito de Cerro Colorado sin dirección a cargo y de instituciones polidocentes

Dimensiones administrativas:	gestión	D1: Gestión financiera; D2: Gestión de información; D3: Gestión de recursos educativos; D4: Mantenimiento de local educativo
Dimensiones de compromiso desde la perspectiva docente:		D1: Afectividad del trabajador con su organización; D2: Normatividad; D3 Permanencia laboral
Confiabilidad:		Coeficiente Alfa de Cronbach
Escala:		Likert: (1) Nunca, (2) Rara vez, (3) Ocasionalmente, (4) Frecuentemente, (5) Muy frecuente
Niveles o rango:		Alto (76 – 100), Medio (46 – 75), Bajo (15 – 45)
Cantidad de ítems:		46
Tiempo de aplicación:		30 a 45 minutos

REGISTRO NACIONAL DE **GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**


Aplicativo Guía

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
HUAMANI PALIZA, FRANK DAVID DNI 41523590	MAGÍSTER EN COGNICIÓN, APRENDIZAJE Y DESARROLLO Fecha de diploma: 09/12/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 17/03/2014 Fecha egreso: 19/09/2020	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ PERU
HUAMANI PALIZA, FRANK DAVID DNI 41523590	GRADO ACADEMICO DE MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION: GESTION EDUCACIONAL Fecha de diploma: 03/08/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
HUAMANI PALIZA, FRANK DAVID DNI 41523590	BACHILLER EN CIENCIAS SOCIALES ESPECIALIDAD HISTORIA Fecha de diploma: 12/02/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
HUAMANI PALIZA, FRANK DAVID DNI 41523590	BACHILLER EN CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 12/02/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
HUAMANI PALIZA, FRANK DAVID DNI 41523590	LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD: CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 06/12/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU

Validador 3

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Nora Antonieta Núñez Bernal
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Ministerio de Educación, colegios
Institución donde labora:	Ministerio de Educación
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
Nro. DNI.:	29553826
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Begazo Suclla, Nancy Veronica
Objetivo:	Reunir información sobre la gestión administrativa que se desarrolla en las instituciones educativas del nivel inicial bajo la perspectiva de las maestras.
Administración:	Docentes
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes de nivel inicial del distrito de Cerro Colorado sin dirección a cargo y de instituciones polidocentes
Dimensiones gestión administrativa:	D1: Gestión financiera; D2: Gestión de información; D3: Gestión de recursos educativos; D4: Mantenimiento de local educativo

Dimensiones de compromiso desde la perspectiva docente:	D1: Afectividad del trabajador con su organización; D2: Normatividad; D3 Permanencia laboral
Confiabilidad:	Coefficiente Alfa de Cronbach
Escala:	Likert: (1) Nunca, (2) Rara vez, (3) Ocasionalmente, (4) Frecuentemente, (5) Muy frecuente
Niveles o rango:	Alto (76 – 100), Medio (46 – 75), Bajo (15 – 45)
Cantidad de ítems:	46
Tiempo de aplicación:	30 a 45 minutos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo Guía

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
NUÑEZ BERNAL, NORA ANTONIETA DNI 29553826	MAESTRO EN ESTIMULACIÓN TEMPRANA INTEGRAL Fecha de diploma: 17/07/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/08/2008 Fecha egreso: 04/10/2010	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
NUÑEZ BERNAL, NORA ANTONIETA DNI 29553826	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 15/01/1998 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
NUNEZ BERNAL, NORA ANTONIETA DNI 29553826	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 12/01/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU
NUÑEZ BERNAL, NORA ANTONIETA DNI 29553826	LICENCIADO EN EDUCACION INICIAL INICIAL Fecha de diploma: 28/05/1998 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
NUÑEZ BERNAL, NORA ANTONIETA DNI 29553826	LICENCIADA EN EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 28/05/1998 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU

(***) 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

Anexo 7. Cálculo de la muestra

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha}^2 * p * q}$$

Donde: n: es el número de participantes que se obtendrá para la muestra; Z: la confianza se definió con: 0.95; p: posibilidad positiva: 50%; q: es la posibilidad negativa: 50%; N: Población de estudio 60; d: error: 5%

$$n = \frac{(60)(1.96)^2(0.50)(0.50)}{(0.05)^2(59) + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$

$n=53$

Anexo 8. Prueba de confiabilidad

DE LOS DATOS REALES

Estadísticas de fiabilidad

Instrumentos	Alfa de Cronbach	N de elementos
Instrumento 1: Gestión administrativa	.976	30
Instrumento 2: Compromiso desde la perspectiva docente	.968	16

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) otorga consistencia interna, estiman la confiabilidad, el cálculo solo requiere de una medición para obtener el coeficiente, se realizó a través del SPSS, se establecieron los valores:

De 0 a 0.3: Deficiente

De 0.3 a 0.5: Regular

De 0.5 a 0.7: Bueno

De 0.7 a 0.9: Muy bueno

De 0.9 a 1: Excelente

Anexo 9. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gestión administrativa	.118	53	.063
D1V1: Gestión financiera	.095	53	.200
D2V1: Gestión de información	.161	53	.002
D3V1: Gestión de recursos y materiales	.165	53	.001
D4V1: Mantenimiento de local educativo	.124	53	.040
V2: Compromiso desde la perspectiva docente	.107	53	.187

a. Corrección de significación de Lilliefors



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORAN RAMOS LUIS DANIEL, 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 y compromiso desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial de Arequipa, 2023", cuyo autor es BEGAZO SUCLLA NANCY VERONICA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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, 01 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORAN RAMOS LUIS DANIEL DNI: 40623464 ORCID: 0000-0002-8244-5390	Firmado electrónicamente por: MORAMOSL el 09- 08-2023 08:06:19

Código documento Trilce: TRI - 0632686