



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Compromisos de desempeño en la gestión administrativa en
docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí,
Lima, 2023**

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

AUTORA:

Torres Olivares, Janett Pamela (orcid.org/0009-0007-6595-2650)

ASESORES:

Dr. Palacios Sánchez, José Manuel (orcid.org/0000-0002-1267-5203)

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad de Servicio

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 mis amados hijos y esposo, a ustedes quienes son el motor que impulsan mis sueños y esperanzas, gracias por contribuir hacer realidad este trabajo.

AGRADECIMIENTO

A mi amada madre, Gloria Olivares Valdez, a quien debo todo en esta vida, gracias por tu infinito amor, gracias por ser la luz que ilumina mi caminar.

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	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de la investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimiento	16
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	39
ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población y muestra de las tres instituciones educativas	16
Tabla 2. Gestión administrativa y el compromiso de desempeño	18
Tabla 3. Gestión administrativa y la dimensión Incorporación oportuna	18
Tabla 4. Gestión administrativa y la dimensión Implementación del refuerzo	19
Tabla 5. Gestión administrativa y la dimensión distribución del material	19
Tabla 6. Gestión administrativa y la dimensión Fortalecimiento del bienestar	20
Tabla 7. Gestión de recursos humanos y compromisos de desempeño	20
Tabla 8. Administración de materiales y Compromisos de desempeño	21
Tabla 9. Administración de recursos y compromisos de desempeño	21
Tabla 10. Información de ajuste del modelo de la hipótesis general	23
Tabla 11. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	23
Tabla 12. Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 1	24
Tabla 13. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	24
Tabla 14. Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2	25
Tabla 15. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	25
Tabla 16. Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3	26
Tabla 17. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	26
Tabla 18. Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 4	27
Tabla 19. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4	27
Tabla 20. Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 5	28
Tabla 21. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 5	28

RESUMEN

La presente investigación abordó los el tema referido a los compromisos de desempeño y la gestión administrativa, siendo su objetivo general, determinar la influencia de los compromisos de desempeño en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima, 2023. Metodológicamente por el estudio corresponde al enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental, de nivel explicativo correlacional causal, transversal. La población fue de 132 docentes de las tres I.E. considerándose dentro de una muestra no probabilística a 115 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario, luego de su validez y confiabilidad por cada variable para recojo de la información, la cual fue presentada en tablas cruzadas para la estadística descriptiva, así como para la contrastación de las hipótesis, que se realizó con un estadístico referente a la prueba de regresión logística ordinal. De los resultados podemos concluir que la variabilidad de los niveles de la gestión administrativa en docentes se debe al 26.4% del comportamiento de los compromisos de desempeño en docentes de las tres instituciones educativas públicas de Huarochirí, donde se realizó el estudio.

Palabras Clave: Compromisos de desempeño, gestión administrativa, gestión educativa.

ABSTRACT

The present investigation addressed the issue related to performance commitments and administrative management, its general objective being to determine the influence of performance commitments on administrative management in teachers of three public educational institutions, Huarochirí, Lima, 2023. Methodologically for the study corresponds to the quantitative approach, applied type, non-experimental design, explanatory correlational causal, cross-sectional level. The population was 132 teachers from the three I.E., 115 teachers were considered within a non-probabilistic one, to whom a questionnaire was applied, after its validity and reliability for each variable to collect the information, which was presented in cross tables for descriptive statistics, as well as for the Contracting the hypotheses, which was performed with a statistic referring to the ordinal logistic regression test. From the results we can conclude that the variability of the levels of administrative management in teachers is due to 26.4% of the behavior of performance commitments in teachers of the three public educational institutions of Huarochirí, where the study was carried out.

Keywords: Performance commitments, administrative management, educational management.

I. INTRODUCCIÓN

La educación como fenómeno social resulta ser un sistema muy complejo, dado que concurren múltiples elementos, procesos y funciones para poder gestionarla, en ese sentido se consideró pertinente indagar acerca de los compromisos de desempeño como provisión del servicio educativo desde una política nacional descentralizada, y la gestión administrativa como escenario particular de la gestión educativa, en las instituciones educativas públicas, puesto que es allí donde se debe dar cuenta de la pertinencia o no de los procesos propuestos. Para llevar a cabo la gestión educativa, a nivel internacional, hay necesidad de sostenerse en la complejidad de sistemas institucionales y elementos administrativos, por lo que se hace necesario movilizar recursos humanos, infraestructura educativa, equipos y materiales, con la finalidad de atender a los ciudadanos con calidad de servicios pedagógicos, por lo que se hace necesario acceder de manera precisa y oportuna a la información y se garanticen la aplicación, monitoreo y evaluación de los procesos educativos y administrativos desde los ministerios de educación; en ese sentido la UNESCO, ha asistido técnicamente y proporcionado servicios a los estados miembros, para elaborar normas, instrumentos y metodologías que ayuden a los estados en el fortalecimiento de sus capacidades de gestionar la educación promoviendo los sistemas de digitalización de la información (UNESCO, 2023).

A nivel nacional, la complejidad de la gestión educativa se ve traslucida en los múltiples intentos de reformas y cambios mediáticos, que los distintos gobernantes promueven desde las esferas políticas y del MINEDU, sin concretarse una ruta adecuada que de señales de un adecuado cambio en el rumbo de la gestión educativa, la más y duradera de las últimas acciones fue la Ley de reforma magisterial, sustentada principalmente en la meritocracia que muy poco ha contribuido con la mejora de la calidad en la educación, quedando pendiente aún los verdaderos cambios que la educación nacional necesita. En ese sentido, a nivel local, la investigación surge a partir de las experiencias en la gestión educativa escolar y de la identificación de una serie de carencias, limitaciones, distorsiones que se presentan en la interrelación de los órganos de gestión en el proceso de concreción de las políticas educativas, siendo las instituciones educativas las que

soportan y trajinan con las consecuencias de erróneas o pretenciosas miradas de la gestión educativa propuestas desde la alta dirección, evidenciándose que generalmente no se cumplen a tiempo las propuestas o directivas emanadas desde el MINEDU.

Para llevar a cabo la investigación se consideró formular los problemas de investigación, siendo el problema general: ¿Cómo influyen los compromisos de desempeño en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas, Huarochirí, Lima 2023? Siendo los específicos a) ¿Cómo influye la incorporación oportuna de directivos, docentes y auxiliares de Educación Básica en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas, Huarochirí, Lima, 2023?, b) ¿Cómo influyen la implementación de la estrategia de Refuerzo Escolar en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas, Huarochirí, Lima, 2023?, c) ¿Cómo influyen la distribución oportuna de material educativo en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas, Huarochirí, Lima, 2023?, d) ¿Cómo influyen el fortalecimiento del bienestar escolar en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas, Huarochirí, Lima, 2023? y e) ¿Cómo influyen el fomento de la permanencia de estudiantes en la gestión administrativa en maestros de tres instituciones educativas, Huarochirí, Lima, 2023?

El estudio se justificó teóricamente en razón que se pretende profundizar el conocimiento respecto de las variables y las dimensiones, es decir indagaremos acerca de los compromisos de desempeño y la gestión administrativa. La justificación práctica se orientó a la propuesta de procedimientos que nos permitan conocer y reflexionar acerca de los problemas encontrados con el fin de contribuir con la posible solución. Metodológicamente se justifica en razón que la utilización de métodos, técnicas e instrumentos, luego de ser validados en el proceso del estudio, podrán ser utilizados en investigaciones referentes a la temática en el campo educativo.

Los objetivos de la investigación se propusieron de manera general: Determinar la influencia de los compromisos de desempeño en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas, Huarochirí, Lima, 2023 y los objetivos específicos: a) Determinar la influencia de la Incorporación oportuna de directivos, docentes y auxiliares de Educación Básica en la gestión

administrativa en docentes de tres instituciones educativas, Huarochirí, Lima, 2023, b) Determinar la influencia de la Implementación de la estrategia de Refuerzo Escolar en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas, Huarochirí, Lima, 2023, c) Determinar la influencia de la distribución oportuna de material educativo en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas, Huarochirí, Lima, 2023, d) Determinar la influencia del fortalecimiento del bienestar escolar en la gestión administrativa en maestros de tres institución educativa de Huarochirí, Lima, 2023 y e) Determinar la influencia del fomento de la permanencia de estudiantes en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas, Huarochirí, Lima, 2023.

Asimismo, se consideraron para el desarrollo de la investigación la hipótesis general: Los compromisos de desempeño influyen en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas, Huarochirí, Lima, 2023 y las Sub hipótesis: a) La Incorporación oportuna de directivos, docentes y auxiliares de Educación Básica influye en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas, Huarochirí, Lima, 2023, b) La estrategia de Refuerzo Escolar influye en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas de Huarochirí, Lima, 2023, c) la distribución oportuna de material educativo influye en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas Huarochirí, Lima, 2023, d) el fortalecimiento del bienestar escolar en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas Huarochirí, Lima, 2023 y e) el fomento de la permanencia de estudiantes influye en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas Huarochirí, Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo del estudio se consideró la revisión de antecedentes nacionales, como el caso de Yumbato (2023) quien investigó acerca de la organización administrativa y compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, donde concluyó en identificar una muy alta correlación, positiva y significativa entre variables, dado que estadísticamente el Rho fue de 0,976 con un p valor igual a 0,000, considerándose así mismo que solamente el 95.26% de la organización administrativa influye en los compromisos de desempeño, así mismo el cumplimiento de los compromisos fue 40,4% mínimamente, de manera parcial el 38,5% y plenamente el 21,2%, por otro lado López (2018), concluyó que tanto el compromiso de desempeño, como la gestión de requerimiento y la gestión de distribución alcanzaron un muy alto nivel, llegando al 100%, cuando se aplican niveles de control en el proceso de la gestión.

Así mismo Cueva (2021) en su estudio concluyó que la relación fue débil, de la gestión por resultados y el nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño ($\rho = 0.499$, $p < 0.05$), así mismo los informantes señalaron en un 71% se cumplen los compromisos en un nivel medio, por otro lado, Mora (2020) en su investigación concluyó, en identificar la correlación positiva, alta y significativa ente la gestión administrativa y motivación laboral ya que el Rho es igual a 0.797 con un “p” < 0.05 , así también Gamarra (2022) concluyó al investigar sobre la gestión institucional y cumplimiento de desempeños que hay relación entre las variables de carácter significativa positiva y media.

Santos (2022) investigó sobre compromiso de desempeño en la distribución de material educativo y gestión, donde concluyó en la existencia de una alta correlación entre variables ($r = +0,813$), siendo que la relación con las dimensiones fue alta planificación ($r = +0,729$), implementación ($r = +0,768$) control y monitoreo ($r = +0,806$) correlación muy alta, por otro lado, Suarez (2022) al investigar referente a los compromisos de desempeño en la gestión educativa descentralizada en el Perú, concluyó que la gestión educativa está sustentada en los compromisos de desempeño establecidos normativamente con procedimientos desarrollados a través del tiempo, lo que contribuye a mejorar la gestión por resultados para una adecuada y oportuna calidad de servicio educativo.

Respecto a la variable de la gestión administrativa Anchelia (2021) en su estudio respecto a la gestión administrativa y compromiso organizacional en la I.E. concluyó que de acuerdo con el Rho de Spearman igual a 0.885 y 0.801, se determinó correlación significativa, positiva y alta entre las variables, advirtiendo que, si se desarrolla una adecuada gestión, se verá incrementado el compromiso de los trabajadores; en otra investigación desarrollada por Chancahuala (2018) respecto a la gestión administrativa con el compromiso organizacional, determinó que se relacionan significativamente alta, de acuerdo con el rho igual a 0, 835, con un $p=000,<$ a 0.005, de acuerdo como recibieron los maestros de una institución educativa . de Villa el Salvador.

Quiroz (2021) en su investigación acerca de gestión administrativa y desempeño laboral encontró que hay relación entre las variables positiva moderada y significativa ya que el Rho fue igual a 0,608 y p-valor 0,000. Así mismo Salas (2020), investigo acerca de cumplimiento de compromiso de desempeño y gestión por resultados, concluyendo que no existe relación entre las variables dado a su valor de significancia igual a 0,065 (p-valor mayor 0.05), así tenemos otra investigación donde Gamarra (2023) encontró positiva correlación significativa y media entre compromiso organizacional y el logro de los compromisos de desempeño, donde el valor de Pearson $r= + 0,459$, en la UGEL de Carhuaz.

Muñoz & Gonzales (2021) investigaron sobre la gestión administrativa para la mejora de logro académico de los estudiantes, concluyeron en la necesidad de sistematizar, conducir e involucrarse como gestores de la organización educativa. Otra investigación permitió a sus autores concluir que durante y posterior a la pandemia del COVID-19, la gestión administrativa debió difundirse de mejor manera con la finalidad de acordar actividades de un regreso seguro a las instituciones educativas, implementando protocolos seguros para controlar la crecida del COVID-19 (Gejano y Ruesta, 2023).

Pachas (2020), investigó sobre cómo se comportan los compromisos de desempeño, evidenciándose que la gestión de la institución se ve mejorada en su proceso al ser evaluada a partir de los compromisos de desempeño, además se constató que la entrega oportuna del material educativo muestra tendencia parecida al logro de aprendizajes. Sin embargo, en el proceso de gestión institucional se evidencio la priorización respecto al trabajo pedagógico desplazando a lo

administrativo a un segundo plano, resaltando las actividades para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, como las asesorías y acompañamiento (López y López, 2019).

Por otro lado, de acuerdo con la investigación de Vílchez (2019), se concluyó que hay una correlación significativa entre la supervisión educativa con los compromisos de gestión escolar, en la I.E. de Tarapoto, con un nivel de confianza de 0.05; según chi cuadrado tabular es: $X^2 = 5.9915$. donde el Chi Cuadrado calculado es superior que el chi cuadrado tabular ($30.9596 > 5.9915$), por otro lado, en su estudio Gómez (2023) encontró correlación alta, positiva y significativa entre compromisos de gestión escolar y administración de recursos en directivos de una I.E.B. de Luya, siendo los valores de ($R=0.629$; IC 95% [0.271-0.834.]; $P\text{-valúe}=0.002 < 0.05$).

De acuerdo con el estudio de Quispe (2022) se encontró que los compromisos de gestión y el acatamiento de compromisos están relacionados de acuerdo con los resultados de la Chi cuadrado 0.000. refutándose la hipótesis nula para quedarse con la alternativa.

Según Palakad & Rubang (2020) en su estudio encontraron que el nivel de compromiso de los administradores (promedio =4,07) y el nivel de rendimiento (4,21) fue alto con un nivel de significancia de 0,5. También hay una fuerte correlación ($r = 0.96$) entre el compromiso y el rendimiento. La implicación de este estudio es ayudar a los administradores a mantener o mejorar compromiso y desempeño para la mejora continua en los indicadores mencionados en este estudio para el éxito de gestión escolar.

Respecto a los fundamentos filosóficos en lo concerniente a la administración o gestión de las instituciones, son diversas las teorías acerca de la administración, sin embargo, fueron los trabajos de Fayol alrededor de 1900, considerado como filósofo de la administración que aportaron de mejor manera a la práctica y teoría de la gestión organizacional, desarrolló la teoría de la gestión, donde considero que se puede alcanzar, en tanto habilidad técnica, la excelencia para gerenciar, Fayol desarrollo la teoría de la gestión, a partir de principios y teorías que se aceptaron de manera universal, siendo pionero en vincular educación y gestión, desde sus principios sobre la gestión que cumplen horadamente los requerimientos de la gestión moderna (Edwards, 2018).

Uno de los planteamientos sugerentes respecto a la gestión administrativa fue el planteamiento del modelo de la trilogía propuesto y por la profesora René Bédard de la Escuela de altos Estudios Comerciales de Canadá (HEC), perteneciente al Grupo de Humanismo y Gestión, quien propone un amplio abanico de posibilidades en el quehacer administrativo, yendo desde cómo se comportan en la realidad las personas, ayudando u obstaculizando la administración, así como la posibilidad de asumir decisiones trascendentes dentro de las organizaciones o instituciones para garantizar la plasmación de los objetivos propuestos, trascendiendo lo económico, convirtiendo los lugares en escenarios de agrado para quienes allí laboran, siendo el mayor compromiso de las gerencias de las organizaciones, la identificación del personal, para ser ubicados en el lugar pertinente que favorezcan lograr las metas propuestas, fundamentados en aspectos filosóficos y no solamente administrativos (García, 2007), En razón de esos criterios se desarrollan los argumentos de las variables en estudio.

La variable compromisos de desempeño está sustentada en teorías vinculadas a la gestión y principalmente se fundamenta en los documentos normativos como la RM-N°079-2023-MINEDU, donde se señala que, el compromiso, consiste en lo acordado donde las Instancias de Gestión Educativa Descentralizada (IGED) se responsabiliza por el cumplimiento evidenciando resultados, productos o actividades, relacionados a la provisión del servicio educativo, obteniendo por ello incentivos pecuniarios (MINEDU, 2023).

Así mismo podemos establecer que la finalidad de los Compromisos de Desempeño está en propiciar una adecuada gestión técnica y operativa, respecto a los materiales que se requieren y su distribución, en los órganos desconcentrados, regional, local e institucional, garantizando oportunamente la provisión de la calidad de servicios educativos en el aula (MINEDU M. d., 2017), en ese contexto la figura de un gestor educativo es importante, en este caso dicho rol le corresponde al director de escuela quien debe tener la autoridad para dirigir una organización escolar, ya que es necesario una adecuada comunicación centrada en la visión y la misión para lograr las metas de la organización escolar. Además de eso, el director también es capaz de despertar entusiasmo y motivar siempre a los subordinados a participar en la construcción de una organización para que las expectativas del futuro de la escuela sean mejores (Aslamiah, 2019).

En tal sentido los compromisos de desempeño vienen a ser los indicadores y metas a cumplirse por la IGED, contribuyendo con lograr un mejor desempeño de la IGED en su función de la provisión de la calidad del servicio, propiciando una pertinente gestión técnica y operativa, respecto a los materiales que se requieren y su la distribución, en los órganos desconcentrados, regional, local e institucional, garantizando oportunamente la provisión de la calidad de servicios educativos en el aula (MINEDU, 2017; MINEDU, 2023).

Por otro lado, son diez (10) los compromisos, normativamente relacionados con actividades, resultados y productos de los servicios educativos, siendo siete (07) de ellos, específicamente referidos a la educación básica, de los cuales se considerarán como dimensiones de la variable en estudio (MINEDU, 2023).

La primera dimensión está relacionada con el proceso para incorporar oportunamente a los integrantes del entorno educativo, referidos al personal directivo, docente y auxiliares de educación, expresado en porcentaje de plazas directivas, auxiliares y docentes que oportuna y adecuadamente encargadas (MINEDU, 2023).

Es usual que a inicios del año académico en las I.E. públicas de nivel básico, se presenten áreas académicas, de personal e incluso directivos, que faltan cubrirse, debido a diferentes razones como ceses por límite de edad, traslados, fin del periodo asignado, etc., lo que ocasiona que las labores educativas se inicien con dichas carencias que con el transcurrir de los días se convierten en obstáculos para desarrollar una adecuada gestión educativa y más aun no atender adecuadamente a los estudiantes.

En este sentido la prevención y la garantía de incorporar oportunamente al personal faltante es una tarea que se pretende resolver con este compromiso, sin embargo, a pesar del tiempo en que se viene llevando a cabo tal disposición legal no se logra superar eficientemente dicho proceso, debido a múltiples factores de corte legal y administrativo, y quizá por el excesivo centralismo para tomar decisiones sobre aspectos puntuales dentro de la misma I.E. enfatizando que la gestión es necesaria para fomentar el comportamiento basado en el desempeño en las organizaciones. Por lo tanto, la gestión a nivel escolar tiene un aporte importante para mejorar la calidad docente (Mailool, 2020).

Respecto a la segunda dimensión, referida a implementar estrategias para el reforzamiento escolar, expresadas porcentualmente en las IIEE secundarias que implementan dichas actividades (MINEDU, 2023). En este caso se hace necesario orientar y elaborar un plan de recuperación para los estudiantes teniendo en consideración el no haber desarrollado ni logrado las competencias establecida por nivel y grado, principalmente como consecuencia de la pandemia generada por el Covid 19 que confinó a escolares a sus hogares, sin embargo la normatividad no refleja claramente la necesidad y el procedimiento de su ejecución, generándose distorsiones en su aplicación hecho que no contribuye propiamente al fin establecido en beneficio de los estudiantes.

En la misma dirección tenemos la tercera dimensión referida a la oportuna y pertinente distribución de las materias educativo, identificados en el código modular que indica que fueron recibidos por quien corresponda (MINEDU, 2023). En relación con la distribución del material educativo, los procedimientos administrativos siempre son temporalmente deficientes, evidenciándose su entrega de manera tardía, así como en caso de los textos o cuadernos para los estudiantes, no se entregan acorde al inicio del año académico, en algunos casos no se entregan los textos y menos se complementan los faltantes, ocasionando dificultad en el trabajo docente y del estudiante en el proceso didáctico de E-A.

Así también identificamos la cuarta dimensión que refiere al fortalecimiento del bienestar escolar, referida a los ambientes educativos registrados de manera adecuada en la ficha unificada de infraestructura educativa según lo censado el año 2023 (MINEDU, 2023). En este rubro se pretende prevenir las condiciones físicas de la ambientación escolar a condición de brindar un adecuado y como servicio a los estudiantes, para lo cual se debe prevenir el mantenimiento principalmente en meses de vacaciones con la inversión que el estado provee a las I.E., sin embargo también se presenta dilatación del tiempo en el mantenimiento de la infraestructura y otros servicios institucionales, lo que dificulta un real y adecuado inicio de año con las condiciones óptimas que los estudiantes los requieren.

La quinta dimensión, refiere a fomentar la permanencia estudiantil, y los porcentajes de estudiantes que están matriculados, los que permanecen respecto del año anterior, así como constatar el nivel porcentual de estudiantes que egresan de primaria y se encuentran matriculados en el primer grado de secundaria el año

2023 (MINEDU, 2023). Después de la pandemia, el tema de la permanencia estudiantil se ha convertido en un problema preocupante, si bien es cierto que la mayoría mantiene la regularidad en su presencia, los casos de ausencia son mayores, evidenciándose de diferentes modalidades, como el ingresar después de buen tiempo de iniciado las clases, abandono periódico, traslados sin evidencias de continuidad en el estudio, entre otros.

En esa orientación los responsables de la administración educativa deben prestar mayor atención a los docentes mientras los escucha, mostrando honestidad y transparencia apoyando su participación promoviendo un clima de cordialidad emocional, así también, deben acompañar a los docentes en la atención y mejora de la enseñanza motivando y monitoreando la utilización de nuevos métodos y técnicas para hacer mejor sus enseñanzas, para generar satisfacción en los estudiantes (Ertrük, 2021).

La gestión administrativa como variable dependiente viene a ser uno de los cuatro componentes de la gestión educativa, donde se considera el gestionar institucionalmente, lo pedagógico así como lo comunitario, de acuerdo con lo considerado en el manual de gestión para directores de IE, elaborado con representación de la Unesco, donde se advierte que es a partir de los años ochenta que se va gestando como disciplina en América Latina, donde se vincula lo educativo y la administración, sin embargo en la actualidad va tomando más arraigo la necesidad de complementar lo administrativo con lo pedagógico, donde el centro lo constituye los aprendizajes de calidad, de los estudiantes, respetando la diversidad en una conducción de las instituciones de manera corporativa (MINEDU, 2011).

Desde esa perspectiva, teóricamente gestionar desde la mirada de la administración busca identificar racionalmente el diseño de una organización unitaria, ya que la teoría por lo general busca un sistema administrativo estandarizada con una clara identificación del trabajo y la determinación de poder a sus áreas de responsabilidades buscando lograr un excelente desempeño de los individuos (Zavala et al., 2019). Sin embargo, es necesario tener presente que la teoría no puede ayudar a los líderes a descubrir qué elementos de la organización o institución, como sistema, son importantes. Solo muestra que la organización es

solo el sistema abierto, que está compuesto por subsistemas intercomunicados y tiene la interacción permanente con el ambiente (Oglu-Vusal & Oglu-Husein, 2020). En el ámbito educativo, la gestión administrativa es muy necesaria, entendiendo que el manejo de información diversa relacionados con la educación en una escuela incluye datos administrativos del personal, del currículo, de instalaciones e infraestructura, datos administrativos financieros/presupuestarios relacionados con la administración de la educación (Winarno, 2020), en esa orientación, los administradores escolares juegan un papel integral para garantizar que las escuelas funcionen sin problemas ya que están involucrados en casi todos los aspectos del funcionamiento de sus escuelas (Secong et al., 2021).

La gestión administrativa, también está directamente relacionada con la comunicación e información, dado que es un proceso que permite generar, recolectar, almacenar, distribuir, transmitir y usar información, de manera permanente, por lo que es necesario el uso de las tecnologías de la información para lograr mejoras en la eficiencia de la administración educativa (Shaoxi, 2021), en ese sentido la administración se ejecuta considerando la solución de problemas referidos a la evaluación y el desarrollo del personal, mejorando las operaciones con el desarrollo y ejecución de soportes operativos que regulen las tareas y los roles establecidos (Balan, 2017).

En relación a la gestión administrativa, está orientada, a garantizar y acompañar que se cumplan con los aspectos normativos y funcionales de los agentes de la comunidad educativa, así mismo gestionar los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de higiene y seguridad, así como el cuidado de la información, en base a las características que identifican a la gestión administrativa, se consideraron las dimensiones de la variable en estudio. Siendo estas: (1) Gestión de recursos humanos, (2) Administración de materiales y (3) Administración de recursos económico (MINEDU, 2011).

Hay que reconocer que cuando se gestiona en las UGE tiene mucha relevancia para llevar a cabo una adecuada gestión en las I.E. sustentadas en un pertinente diagnóstico, adecuada planeación, organización, dirección y control, donde se identifiquen necesidades y lo requerido respetando las jerarquías y funciones del personal, orientando las acciones en concordancia con las metas y objetivos propuestos de acuerdo a los propios recursos, siendo que esto contribuye

con los estándares de calidad requeridos en el proceso didácticos de E-A (Peralta, et al. 2013).

La gestión administrativa de la educación está referida a las actividades orientadas al logro de metas a partir de un plan estructurado en constante transformación, capaz de recopilar, administrar y utilizar los medios de la institución, optimizando los recursos para lograr éxitos en el aprendizaje (Heinrich y Tambingon, 2018).

En referencia a la dimensión primera, referida a gestión de recursos humanos, el propósito está orientado a la administración del personal, desde el aspecto laboral, designación de funciones, y la respectiva evaluación de sus desempeños, buscando principalmente optimizar los procesos de enseñanza - aprendizaje (MINEDU, 2011), otros autores como Monday (2010), asocian esta gestión a la manera coordinada de lograr la participación de las personas en alcanzar los propósitos organizacionales.

Así también, la gestión de los recursos humanos, segunda dimensión de la variable en estudio, es un factor estratégico en el logro de una educación de calidad, de suerte que el éxito de los objetivos de una I.E. están sujetas a los recursos humanos como el personal directivo, docentes, estudiantes y personal administrativo o de apoyo (Heinrich y Tambingon, 2018), por otro lado en las instituciones educativas es permitir que los diversos factores institucionales como liderazgo, convivencia, comunicación, aspectos organizacionales, procesos de evaluación, capacitaciones, se orienten al desarrollo de la identidad, satisfacción, motivación del maestro con la institución, con el objetivo de optimizar el aprendizaje en alumnos, fortaleciendo su labor y siendo reconocidos por sus pares, los gestores institucionales, directivos, estudiantes y padres de familia (Celis, 2017).

También se consideran los recursos humanos a la manera de administrar el personal de una institución que laboran con la finalidad de alcanzar los objetivos y la política institucional, orientados por la misión, visión y valores (Collao, 2020), es importante también considerar que la gestión de recursos humanos está relacionado con gestionar el talento humano, ya que este elabora criterios normativos que ayuda en el fortalecimiento para seleccionar, evaluar y capacitar el personal (Armijo et al., 2019).

La segunda dimensión está vinculada a la administración de materiales, proceso para garantizar que tanto los bienes inmuebles como muebles sean conservados y se les dé, el mantenimiento adecuado y necesario, así como garantizar el acervo documentario con la información respectiva (MINEDU, 2011), también se puede señalar como recursos materiales institucionales a los bienes físicos y pedagógicos como equipos, mobiliario, así como textos, cuadernos para trabajar, útiles escolares, materiales para manipular, entre otros (Collao, 2020), en ese sentido, la gestión de la calidad escolar son las prácticas de gestión escolar de insumos, procesos y productos. Esto ha llevado a la aparición del concepto de gestión de la calidad escolar. En la implementación de la gestión de la calidad escolar, a escuela es responsable de administrarse a sí misma en lo relacionado con los asuntos administrativos, financieros y de personal escolar (Manahara et al., 2020).

La dimensión tercera referida a la administración de recursos económicos, esta fundamentalmente orientada a la gestión del manejo financiero y contable, así como la elaboración del presupuesto, con la finalidad de contribuir a ejecutar acciones precisas orientadas al logro de los propósitos institucionales (MINEDU, 2011), también se les conoce como recursos financieros entendido como la gestión de gastos y el proceso de financiar la adquisición de los recursos para la escuela (Collao, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

El desarrollo del proyecto de tesis corresponde al tipo aplicada, de acuerdo con lo establecido por el CONCYTEC el 2018, donde establece dos tipos de estudio, básica y aplicada (UCV, 2020), en tal sentido la investigación aplicada orienta su finalidad a incrementar y profundizar lo conocido acerca de mundo concreto (Carrasco, 2015).

El nivel corresponde a una correlacional causal dado que los compromisos de desempeño, como variable independiente incide en la gestión administrativa (G.A.) que se comporta como variable dependiente (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), la investigación explicativa o causal se sustenta en la prueba de hipótesis, a partir del estudio del porqué de los hechos (Bernal, 2010).

El enfoque fue cuantitativo, ya que los resultados se expusieron de manera cuantificable a través de procedimientos estadísticos siendo los resultados expresados en cantidades o medidas, y analizados estadísticamente (Bushan & Alok, 2011).

En el proceso de conocimiento del estudio se utilizó como método científico el hipotético-deductivo, utilizando procedimientos lógicos deductivos, cuyo principio es un supuesto o propuesta apriorística que debe ser demostrada (Sánchez, et al. 2018).

El diseño fue no experimental, entendido la ausencia por manipular las variables, y los acontecimientos se observan en su estado real (Ríos, 2017), dado que el objetivo fue ver cómo influye pretende los compromisos de desempeño, sobre la gestión administrativa (G.A.).

Esquema de la investigación

M: X \longrightarrow Y

M: Muestra

X: Variable independiente

Y: Variable dependiente (Ñaupas et al., 2014)

3.2. Variables y operacionalización

En referencia a la variable compromisos de desempeño, estos consideran indicadores, como metas a cumplirse por la IGED, contribuyendo con su logro a mejorar el desempeño de la IGED en su función de la provisión de la calidad del servicio (MINEDU, 2023).

La operacionalización de la variable compromisos de desempeño se muestra en la identificación de cinco dimensiones, (1) Incorporación oportuna de directivos, docentes y auxiliares de Educación Básica, (2) Implementación de la estrategia de Refuerzo Escolar, (3) Distribución oportuna de material educativo, (4) Fortalecimiento del bienestar escolar y finalmente (5) Fomento de la permanencia de estudiantes, siendo los insumos para la elaboración del instrumento de 18 preguntas, que se aplicará con un cuestionario de escala politómica tipo Likert cuyos valores y niveles están contemplados en la matriz de operacionalización Anexo 2.

En referencia a la variable gestión administrativa está orientada, a garantizar y acompañar que se cumplan con los aspectos normativos y funcionales de los agentes de la I.E., así como también gestionar los recursos humanos, como los relacionados con el manejo económico, materiales, procesos técnicos, de higiene y seguridad y cuidado de la información (MINEDU, 2011).

La operacionalización de la variable corresponde a identificar las tres dimensiones que la constituyen siendo, (1) Gestión de recursos humanos, (2) Administración de materiales y (3) Administración de recursos económico, que fueron evaluados a través de un cuestionario conformado por 18 preguntas, confeccionadas por la responsable de la investigación, a evaluarse de acuerdo a una escala politómica tipo Likert, como quedo establecido en la operacionalización Anexo 2.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Según Ñaupas et al. (2014) en la educación, así como en las ciencias sociales, la población lo conforman las personas en conjunto, los individuos o pueden ser instituciones a quienes se les va a estudiar, en ese sentido en el presente estudio la población lo conformaran 115 docentes de las tres IEP de Huarochirí de la Región Lima.

Tabla 1*Población y muestra de las tres instituciones educativas*

I.E.	Población docente	Muestra docente
I.E. No. 1	55	50
I.E. No. 2	54	45
I.E. No. 3	22	20
Total	132	115

La muestra de acuerdo con lo especificado por Hernández, Sampieri y Mendoza (2018), lo constituyen los elementos que comparten aspectos comunes con la población. Para la presente investigación serán encuestados 115 maestros que conformaron la muestra respectiva, elegidos por la investigadora, asumiendo un muestreo no probabilístico, intencional a criterio de la investigadora.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para realizar la investigación acerca de los compromisos de desempeño y la gestión administrativa, fue considerada la encuesta como técnica, a través de la cual se aplicaron los cuestionarios como instrumentos en la obtención de datos de la muestra de cada una de las variables.

Los instrumentos luego de su elaboración en base a una estructura lógica de las variables, dimensiones indicadores se formularon las preguntas, lo que permitió someter a los cuestionarios a ser validados por jueces expertos, quienes valoraron si la preguntas mantenían pertinencia, relevancia y claridad de acuerdo al certificado de validación del posgrado de la UCV, así mismo se sometió a la prueba de confiabilidad para lo cual se utilizó el Alpha de Cronbach, dado que los cuestionarios fueron de carácter politómicos, siendo el resultado para compromiso de desempeño fue 0,848 y para gestión administrativa 0,817.

Las características específicas del instrumento de recojo de información, así como los niveles y rangos de las respectivas dimensiones se registran en el anexo 2, correspondientes a la tabla de operacionalización de las variables.

3.5. Procedimientos

En el proceso del estudio se consultó y revisaron diferentes fuentes de información referentes al tema, lo que nos permitió obtener los fundamentos necesarios para la elaboración del esquema de investigación cumpliendo los

procedimientos establecidos desde la definición del título, elaboración de la matriz de consistencia como la de operacionalización, así como los cuestionarios teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores, que respondieron a los objetivos de investigación, la información de la muestra respectiva, se obtendrá de las instituciones educativas que se han coordinado para la accesibilidad previamente solicitando el permiso formalmente acceso previa coordinación para los permisos correspondientes, los resultados se procesaran en el software SPSS, y se presentaran en tablas y figuras.

3.6. Método de análisis de datos

El estudio metodológicamente responde al método hipotético deductivo, explicativo correlacional causal, se procederá luego a la aplicación del estadístico de regresión logística ordinal, ya que cada variable es de característica ordinales y cualitativas, se presentarán los resultados utilizando el programa Excel y del SPSS.

3.7. Aspectos éticos

El estudio se desarrollará siguiendo los lineamientos establecidos por la EPG de la UCV, cumpliendo lo recomendado en la guía de elaboración de tesis, así mismo durante la investigación se respetó, la autoría como derecho, propiedad intelectual, así también el anonimato de los informantes.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 2

Gestión administrativa y el compromiso de desempeño

Tabla cruzada Compromisos de desempeño*Gestión administrativa

		Gestión administrativa			Total	
		Deficiente	Aceptable	Eficiente		
Compromisos de desempeño	Bajo	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,9%	0,9%
	Regular	Recuento	3	13	5	21
		% del total	2,6%	11,3%	4,3%	18,3%
	Alto	Recuento	1	23	69	93
		% del total	0,9%	20,0%	60,0%	80,9%
Total		Recuento	4	36	75	115
		% del total	3,5%	31,3%	65,2%	100,0%

En la tabla 2 se detectan los niveles de las variables de estudio, de los cuales el 11.3% de los docentes respondieron de acuerdo al nivel aceptable en la gestión administrativa por lo que perciben un nivel regular en los compromisos de desempeño, asimismo el 4.3% señalaron como eficiente la gestión administrativa siendo el nivel de los compromisos de desempeño es regular, asimismo el 60% de los docentes consideraron eficiente nivel en la gestión administrativa en relación al nivel alto en el compromiso de desempeño.

Tabla 3

Gestión administrativa y la dimensión Incorporación oportuna

Tabla cruzada Incorporación oportuna *Gestión administrativa

		Gestión administrativa			Total	
		Deficiente	Aceptable	Eficiente		
Incorporación oportuna	Regular	Recuento	3	13	10	26
		% del total	2,6%	11,3%	8,7%	22,6%
	Alto	Recuento	1	23	65	89
		% del total	0,9%	20,0%	56,5%	77,4%
Total		Recuento	4	36	75	115
		% del total	3,5%	31,3%	65,2%	100,0%

En la tabla 3, según los hallazgos de la gestión administrativa y la dimensión incorporación oportuna, el 11.3% perciben que la gestión administrativa es aceptable por lo que es regular la incorporación oportuna, mientras que el 56.5%

perciben que la gestión administrativa es eficiente por lo que la incorporación oportuna según los maestros encuestados en Huarochirí, Lima, 2023.

Tabla 4

Gestión administrativa y la dimensión Implementación del Refuerzo

		Tabla cruzada Implementación del Refuerzo *Gestión administrativa				
		Gestión administrativa			Total	
		Deficiente	Aceptable	Eficiente		
Implementación del Refuerzo	Bajo	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	1,7%	0,0%	1,7%
	Regular	Recuento	3	12	13	28
		% del total	2,6%	10,4%	11,3%	24,3%
	Alto	Recuento	1	22	62	85
		% del total	0,9%	19,1%	53,9%	73,9%
Total		Recuento	4	36	75	115
		% del total	3,5%	31,3%	65,2%	100,0%

De los resultados que se muestran en la tabla 4 respecto a la gestión administrativa y la dimensión Implementación del Refuerzo, el 10.4% perciben que la gestión administrativa es aceptable por lo que es regular la implementación del refuerzo, mientras que el 53.9% perciben que la gestión administrativa es eficiente por lo que la implementación del refuerzo es alta en docentes de tres instituciones educativas, Huarochirí, Lima, 2023.

Tabla 5

Gestión administrativa y la dimensión distribución del material

		Tabla cruzada Distribución del material *Gestión administrativa				
		Gestión administrativa			Total	
		Deficiente	Aceptable	Eficiente		
Distribución del material	Bajo	Recuento	3	2	1	6
		% del total	2,6%	1,7%	0,9%	5,2%
	Regular	Recuento	0	21	17	38
		% del total	0,0%	18,3%	14,8%	33,0%
	Alto	Recuento	1	13	57	71
		% del total	0,9%	11,3%	49,6%	61,7%
Total		Recuento	4	36	75	115
		% del total	3,5%	31,3%	65,2%	100,0%

En la tabla 5, los hallazgos de la gestión administrativa y la dimensión distribución del material, el 18.3% perciben que la gestión administrativa es aceptable por lo que es regular la distribución del material, mientras que el 49.6%

perciben que la gestión administrativa es eficiente por lo que la distribución del material es alto en docentes de Huarochirí.

Tabla 6

La gestión administrativa y la dimensión Fortalecimiento del bienestar

		Tabla cruzada Fortalecimiento del bienestar *Gestión administrativa				
		<u>Gestión administrativa</u>			Total	
		Deficiente	Aceptable	Eficiente		
Fortalecimiento del bienestar	Bajo	Recuento	3	3	2	8
		% del total	2,6%	2,6%	1,7%	7,0%
	Regular	Recuento	0	15	8	23
		% del total	0,0%	13,0%	7,0%	20,0%
	Alto	Recuento	1	18	65	84
		% del total	0,9%	15,7%	56,5%	73,0%
Total	Recuento	4	36	75	115	
	% del total	3,5%	31,3%	65,2%	100,0%	

De acuerdo a los hallazgos de la gestión administrativa y la dimensión fortalecimiento del bienestar mostrados en la tabla 6, el 13% perciben que la gestión administrativa es aceptable por lo que es regular el fortalecimiento del bienestar, mientras que el 56.5% perciben que la gestión administrativa es eficiente por lo que el fortalecimiento del bienestar es alto en docentes de Huarochirí.

Tabla 7

Gestión de recursos humanos y Compromisos de desempeño

		<u>Compromisos de desempeño</u>				
		Bajo	Regular	Alto	Total	
Gestión de recursos humanos	Aceptable	Recuento	0	16	14	30
		% del total	0,0%	13,9%	12,2%	26,1%
	Eficiente	Recuento	1	5	79	85
		% del total	0,9%	4,3%	68,7%	73,9%
Total	Recuento	1	21	93	115	
	% del total	0,9%	18,3%	80,9%	100,0%	

Los resultados de la tabla 7, muestran un 13.9% de docentes que perciben en un nivel regular el compromiso del desempeño, puesto que es aceptable la gestión de recursos humanos. Asimismo, el 68.9% manifestó que el nivel es alto en el compromiso de desempeño ya que es eficiente la gestión de recursos humanos en docentes de Huarochirí.

Tabla 8*Administración de materiales y Compromisos de desempeño*

			Compromisos de desempeño			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Administración de materiales	Deficiente	Recuento	0	14	11	25
		% del total	0,0%	12,2%	9,6%	21,7%
	Aceptable	Recuento	1	6	73	80
		% del total	0,9%	5,2%	63,5%	69,6%
	Eficiente	Recuento	0	1	9	10
		% del total	0,0%	0,9%	7,8%	8,7%
Total	Recuento		1	21	93	115
	% del total		0,9%	18,3%	80,9%	100,0%

Asimismo, se tienen los resultados de la tabla 8, donde el 12.2% de los encuestados perciben regular nivel en el compromiso del desempeño puesto que es deficiente la administración de materiales. Asimismo, el 63.5% de los docentes lo considera en el nivel alto en el compromiso de desempeño ya que es aceptable la administración de materiales en docentes de Huarochirí.

Tabla 9*Administración de recursos y Compromisos de desempeño*

			Compromisos de desempeño			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Administración de recursos	Deficiente	Recuento	0	12	32	44
		% del total	0,0%	10,4%	27,8%	38,3%
	Aceptable	Recuento	1	9	53	63
		% del total	0,9%	7,8%	46,1%	54,8%
	Eficiente	Recuento	0	0	8	8
		% del total	0,0%	0,0%	7,0%	7,0%
Total	Recuento		1	21	93	115
	% del total		0,9%	18,3%	80,9%	100,0%

Finalmente, en la tabla 9 se puede observar que, el 10.4% de los encuestados perciben regular nivel en el compromiso del desempeño puesto que es deficiente la administración de recursos. Asimismo, el 46.1% de docentes perciben que el nivel es alto en el compromiso de desempeño ya que es aceptable la administración de recursos en docentes de Huarochirí.

Resultados inferenciales

La prueba de normalidad nos permite identificar si la distribución es normal o no normal, de acuerdo a los resultados se ejecutó la prueba de hipótesis, asumiendo los datos de Kolmogorov-Smirnov, por la razón de tener una muestra superior a 50 encuestados.

La prueba de hipótesis nos permitió establecer dos escenarios

Ho: Los compromisos de desempeño no influyen en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas de Huarochirí, Lima, 2023.

Ha: Los compromisos de desempeño influyen en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas de Huarochirí, Lima, 2023.

Estableciéndose el p-valor como criterio para la decisión de rechazo o aceptar de cualquiera de los enunciados a partir se lo siguiente:

Si $\alpha \leq 0.05$, se rechaza la Ho,

Si $\alpha > 0.05$, se acepta la Ho,

Según los hallazgos de la prueba de normalidad de K-S de las dimensiones y variable influyente, así como también de la variable que está en dependencia, se identificó la no hay distribución normal (Anexo, 8), siendo menor a 0,05 los grados de significancia, se acepta la Ha y rechazando la Ho. Por ello se determinó utilizar la estadística no paramétrica, siendo analizadas las hipótesis con regresión logística ordinal.

Prueba de hipótesis

Según la intención del estudio y las escalas de medición, así como su naturaleza de las variables, para contrastar hipótesis, se utilizó regresión logística ordinal. Con tales consideraciones y en concordancia con la finalidad se consideró cuatro supuestos: prueba de ajuste de los modelos, prueba de bondad de ajuste de los modelos, estimaciones de los parámetros y la prueba Pseudo R cuadrado.

Decisión estadística.

Si $\alpha \leq 0.05$, rechazar la hipótesis nula y

Si $\alpha > 0.05$, se acepta la hipótesis nula,

Hipótesis general

H0: Los compromisos de desempeño no influyen en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima, 2023.

Ha: Los compromisos de desempeño influyen en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima, 2023.

Tabla 10

Información de ajustes del modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	34,269			
Final	12,866	21,402	2	,000

Función de enlace: Logit.

La tabla 10 muestra el ajuste donde con un error mínimo de (0,05), siendo la significancia (,000) menor a 0,05, por ello rechazamos la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna, determinando que los compromisos de desempeño influyen significativamente en la gestión administrativa.

Tabla 11

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	,245
Nagelkerke	,264
McFadden	,243

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a lo encontrado y expresado en la tabla 11, con la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell (,245) y Nagelkerke (,264), se confirman que los compromisos de desempeño simbolizan el 24,5 % y 26,4 % de la gestión administrativa. Concluyendo que los compromisos de desempeño influyen en la gestión administrativa.

Hipótesis específica 1

H0: La Incorporación oportuna del personal de educación básica no influye en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima 2023.

Ha: La Incorporación oportuna del personal de educación básica influye en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima 2023.

Tabla 12

Información de ajustes del modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	25.574			
Final	13.903	11.671	1	0.001

La tabla 12 muestra los datos de ajuste con un rango de error (0,05), siendo menor la significancia (,000). Rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la alterna, infiriéndose que la Incorporación oportuna del personal de educación básica influye en la gestión administrativa.

Tabla 13

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	,097
Nagelkerke	,124
McFadden	,067

Función de enlace: Logit.

Las evidencias de la tabla 13, de acuerdo con prueba Pseudo R2 de Cox y Snell (,097) y Nagelkerke (,124), se constataron que la Incorporación oportuna del personal simboliza el 9,7% y 12,4% de la gestión administrativa. Por lo que la Incorporación oportuna del personal de educación básica influye en la gestión administrativa.

Hipótesis específica 2

H0: La estrategia de Implementación del Refuerzo Escolar no influye en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima 2023.

Ha: La estrategia de Implementación del Refuerzo Escolar influye en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima 2023.

Tabla 14

Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	26.632			
Final	16.377	10.254	2	0.006

Función de enlace: Logit.

En la tabla 14, se tuvo en cuenta el informe de ajuste siendo el margen de error (0,05), con un valor menor de significancia (,000). Esto permitió rechazar la hipótesis nula y aceptándose alternativa, es decir, por lo que la estrategia de Implementación del Refuerzo Escolar influye en la gestión administrativa.

Tabla 15

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general específica 2

Cox y Snell	,085
Nagelkerke	,109
McFadden	,059

Función de enlace: Logit.

En la tabla 15, las evidencias de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell (,085) y Nagelkerke (,109), expresan que la estrategia de Implementación del Refuerzo Escolar simboliza el 8,5% y 10,9% de la gestión administrativa. Concluyendo que La estrategia de Implementación del Refuerzo Escolar influye en la gestión administrativa.

Hipótesis específica 3

H0: La distribución oportuna del material educativo no influye en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima 2023.

Ha: La distribución oportuna del material educativo influye en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima 2023.

Tabla 16

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	46.745			
Final	19.333	27.412	2	0.000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 16, se tuvo en cuenta el informe de ajuste con margen de error (0,05), observándose una significancia menor (,000). De tal manera que, se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alternativa, afirmando que, la distribución oportuna del material educativo influye en la gestión administrativa.

Tabla 17

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	,212
Nagelkerke	,272
McFadden	,157

Función de enlace: Logit.

Según tabla 17, las evidencias de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell (,212) y Nagelkerke (,272), se comprueba que la distribución oportuna del material educativo representa el 21,2% y 27,2% de la gestión administrativa. Concluyéndose que la dimensión primera influye en la gestión administrativa.

Hipótesis específica 4

H0: El fortalecimiento del bienestar escolar influye en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima, 2023.

Ha: El fortalecimiento del bienestar escolar influye en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima, 2023.

Tabla 18

Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	44.574			
Final	20.455	24.119	2	0.000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 18, se tomó en cuenta el informe de ajuste, siendo el error límite de (0,05), siendo menor la significancia (,000). Por lo que rechazamos la hipótesis nula, aceptándose la alternativa, determinándose que el fortalecimiento del bienestar escolar influye en la gestión administrativa.

Tabla 19

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4

Cox y Snell	,189
Nagelkerke	,242
McFadden	,138

Función de enlace: Logit.

La tabla 19, muestra hallazgos de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell (,189) y Nagelkerke (,242), comprobándose que el fortalecimiento del bienestar escolar representa el 18,9% y 24,2% de la gestión administrativa. De lo que se concluyó el fortalecimiento del bienestar escolar influye en la gestión administrativa.

Hipótesis específica 5

Ho: El fomento de la permanencia de estudiantes no influye en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima 2023.

Ha: El fomento de la permanencia de estudiantes influye en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima 2023.

Tabla 20

Información de ajuste del modelo *de la hipótesis específica 5*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	18.361			
Final	18.330	10.032	2	0.014

Función de enlace: Logit.

En la tabla 20, se tomó en cuenta los datos de ajuste siendo el margen de error (0,05), con una significancia menor (,000). Optándose por rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir, El fomento de la permanencia de estudiantes influye en la gestión administrativa.

Tabla 21

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 5

Cox y Snell	,102
Nagelkerke	,110
McFadden	,093

Función de enlace: Logit.

En la tabla 21, según hallazgos de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell (,102) y Nagelkerke (,110), comprobándose que el fomento de la permanencia de estudiantes representa el 10.2% y 11.0% de la gestión administrativa. concluyendo que el fomento de la permanencia de estudiantes influye en la gestión administrativa.

V. DISCUSIÓN

La investigación respecto al objetivo general tuvo como finalidad determinar cómo influyen los compromisos de desempeño en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas, en Huarochirí, provincia de Lima, durante el año 2023, siguiendo la pretensión de lo propuesto en la investigación, se recogió la información encontrándose a modo de resultados que la variabilidad de los niveles de la gestión administrativa responde al 26.4% de cómo se comportan los compromisos de desempeño, según información obtenida de los docentes de Huarochirí, por otro lado se obtuvieron también los resultados que describen el cruce de ambas variables, donde se detectan los niveles de las variables de estudio, de los cuales el 11.3% de docentes advierten un nivel aceptable en la gestión administrativa, percibiendo paralelamente un nivel regular en los compromisos de desempeño, asimismo se encontró que para el 4.3% de docentes el nivel de la gestión administrativa es eficiente, siendo regular los compromisos de desempeño y para el 60% de informantes hay un eficiente nivel en la gestión administrativa, siendo de nivel alto en el compromiso de desempeño.

Se puede inferir de los datos antes expuestos que la variable independiente influye en la dependiente en un 26,4%, así como establecer niveles eficientes y altos en promedio de un 60% para ambas variables, hay que recalcar que de acuerdo la revisión realizada de invitaciones anteriores encontramos que hay similares tendencias en la mayoría de ellas, así como en Yumbato (2023) quien investigó acerca de la organización administrativa y compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, identificando una muy alta correlación positiva y significativa, dado que estadísticamente el Rho fue de 0,976 con un p valor igual a 0,000, considerándose así mismo que solamente el 95.26% de la organización administrativa influye en los compromisos de desempeño, así mismo el cumplimiento de los compromisos fue 40,4% mínimamente, de manera parcial el 38,5% y plenamente el 21,2%, según Gamarra (2022) sobre la gestión institucional y cumplimiento de desempeños, aseveró la existencia de relación entre las variables de carácter significativa positiva y media.

Al respecto otras investigaciones muestran resultados relacionados con el estudio ase Gamarra (2023) encontró positiva correlación significativa y media entre compromiso organizacional y el logro de los compromisos de desempeño, donde el valor de Pearson $r = + 0,459$, en la UGEL de Carhuaz. Así también Chancahuala (2018) respecto a la gestión administrativa con el compromiso organizacional, determinó que se relacionan significativamente alta, de acuerdo con la rho igual a $0,835$, con un $p=000$, $< a 0.005$, de acuerdo como percibieron los maestros de una I.E. de Villa el Salvador. Siendo otro investigador Vílchez (2019), quien concluyó en una correlación significativa entre la supervisión educativa con los compromisos de gestión escolar, en la I.E. de Tarapoto, con un nivel de confianza de 0.05 ; según chi cuadrado tabular es: $X^2 = 5.9915$. donde el Chi Cuadrado calculado es superior que el chi cuadrado tabular ($30.9596 > 5.9915$).

Por otro lado, en relación a que un 11.3% de docentes advierten un nivel aceptable en la gestión administrativa así como regular en los compromisos, encontramos entre otros el estudio de Cueva (2021) identificando una débil relación en la gestión por resultados y el nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño ($\rho = 0.499$, $p < 0.05$), sin embargo, descriptivamente los informantes señalaron que el 71% cumplen los compromisos en un nivel medio, sin embargo también se encontró un estudio como el de Salas (2020) donde los resultados expresan una no relación en el cumplimiento de compromiso de desempeño y gestión por resultados, evidenciado en resultados Rho igual a $0,065$ con un p-valor mayor 0.05 .

De acuerdo con la percepción de los docentes respecto al cruce de la variable con las dimensiones, se percibe que para los compromisos de desempeño el 18.26% de docentes encuestados se encuentra en un nivel regular, mientras que para el 81.78% es alto, así mismo respecto a las dimensiones de la variable en mención, la percepción de los docentes respecto a la incorporación oportuna, el 22.6% los perciben en el nivel bajo, el 77.4% en el niveles alto, mientras que para la implementación del recurso el 24.3% los perciben en el nivel bajo, así mismo el 73.9% los considera en el niveles alto, respecto a la dimensión distribución de materiales el 33% de los encuestados los perciben en el nivel bajo, y alto en el

61.7%, en cuanto en la dimensión fortalecimiento del bienestar el 20% los perciben en el nivel bajo, mientras que el 73% lo ubica en el niveles alto, finalmente, para el fomento de la permanencia el 31.3% de los maestros señalaron que hay bajo nivel, alto un 20% y el 47.8% lo coloca en el nivel bajo.

Respecto a la variable gestión administrativa la percepción de los docentes de las tres instituciones educativas lo perciben con un nivel deficiente en 3.48%, como aceptable 31.3%, y como eficiente el 65.22%, así mismo en referencia a la relación de la variable y las dimensiones, la gestión de recursos humanos se percibe en 26.1% como nivel aceptable, el 73.9% como eficiente nivel, en cuanto a la dimensión administración de materiales el 21.7% perciben con nivel deficiente, el 69.6% aceptable nivel y el 8.7% eficiente nivel, y en cuanto a la dimensión administración de recursos el 38.3% lo perciben como deficiente nivel, el 54.0% aceptable nivel y el 7.0% eficiente nivel.

En referencia al primer objetivo específico que fue determinar la influencia de la Incorporación oportuna del personal de educación básica en la gestión administrativa en docentes de instituciones educativas de Huarochirí, los resultados evidenciaron una variabilidad de los niveles del comportamiento de los niveles de la gestión administrativa en docentes en un 12.4% de los niveles de la Incorporación oportuna del personal en docentes de tres instituciones educativas en este caso encontramos investigaciones que se relacionan como es el caso de Anchelia (2021) quien investigó respecto a la gestión administrativa y compromiso organizacional de instituciones educativas concluyó que de acuerdo con el Rho de Spearman igual a 0.885 y 0.801, que existe relación entre las variables, advirtiendo que, si se desarrolla una adecuada gestión, se verá incrementado el compromiso de los trabajadores, siendo que a mayor compromiso se logra con eficiencia la incorporación del personal adecuado.

De acuerdo con el objetivo específico segundo para determinar la influencia de la Implementación del Refuerzo Escolar en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas, Huarochirí, los resultados nos muestran que la gestión administrativa en docentes es causada por el 10.9% de los niveles de las

estrategias de Implementación del Refuerzo Escolar, es de notar que en este caso un estudio cercano fue de Muñoz & Gonzales (2021) quienes en su investigación de la gestión administrativa para la mejora de logro académico de los estudiantes, concluyeron en la necesidad de sistematizar, conducir e involucrarse como gestores de la organización educativa. Por otro lado, durante y posterior a la pandemia del COVID-19, la gestión administrativa debió difundirse de mejor manera con la finalidad de acordar actividades de un regreso seguro a las instituciones educativas, implementando protocolos seguros para controlar la crecida del COVID-19 (Gejano y Ruesta, 2023).

Al respecto podemos señalar los estudios de Palakad & Rubang (2020) quienes encontraron que el nivel de compromiso de los administradores (promedio =4,07) y el nivel de rendimiento (4,21) fue alto, significativamente igual a 0,5. También hay una fuerte correlación ($r = 0.96$) entre el compromiso y el rendimiento. La implicación de este estudio es ayudar a los administradores a mantener o mejorar compromiso y desempeño para la mejora continua en los indicadores mencionados en este estudio para el éxito de gestión escolar. Al respecto Quispe (2022) encontró que los compromisos de gestión y el acatamiento de compromisos están relacionados de acuerdo con los resultados de la Chi cuadrado 0.000. refutándose la hipótesis nula para quedarse con la alternativa, igualmente Mora (2020) en su investigación concluyó, en identificar la correlación positiva, alta y significativa ente la gestión administrativa y motivación laboral ya que el Rho es igual a 0.797 con un "p" < 0.05.

El tercer objetivo específico que fue determinar la influencia de la distribución del material educativo en la gestión administrativa en docentes de tres institución educativa ., Huarochirí, se encontró en los resultados que los niveles de la gestión administrativa en docentes se deben al 27.2% de los niveles de la distribución oportuna de la distribución del material educativo, al respecto Santos (2022) investigó sobre compromiso de desempeño en la distribución de material educativo y gestión, donde concluyó en la existencia de una alta correlación entre variables ($r = +0,813$), siendo que la relación con las dimensiones fue alta planificación ($r = +0,729$), implementación ($r = +0,768$) control y monitoreo ($r = +0,806$) correlación

muy alta, por otro lado, por otro lado López (2018), concluyó que tanto el compromiso de desempeño, como la gestión de requerimiento y la gestión de distribución alcanzaron un muy alto nivel, llegando al 100%, cuando se aplican niveles de control en el proceso de la gestión.

En esa orientación encontramos otros estudios con similares resultados como es el caso de Pachas (2020), quien investigó sobre cómo se comportan los compromisos de desempeño, evidenciándose que la gestión de la institución se ve mejorada en su proceso al ser evaluada a partir de los compromisos de desempeño, además se constató que la entrega oportuna del material educativo muestra tendencia parecida al logro de aprendizajes. Sin embargo, en el proceso de gestión institucional se evidenció la priorización respecto al trabajo pedagógico desplazando a lo administrativo a un segundo plano, resaltando las acciones que permitan una mejora del proceso didáctico (E-A), como las asesorías y acompañamiento (López y López, 2019).

El cuarto objetivo que buscó determinar la influencia del fortalecimiento del bienestar escolar en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas, de Huarochirí, se puso en evidencia que el comportamiento de los niveles del fortalecimiento del bienestar escolar influye se debe 24.2% de los niveles de la gestión administrativa en profesores, aquí vemos que según Muñoz & Gonzales (2021) investigaron acerca de la gestión administrativa para la mejora de logro académico de los estudiantes, concluyeron en la necesidad de sistematizar, conducir e involucrarse como gestores de la organización educativa, igualmente Gómez (2023) encontró correlación alta, positiva y significativa entre compromisos de gestión escolar y administración de recursos en directivos de una I.E.B. de Luya, siendo los valores de $(R=0.629; IC\ 95\% [0.271-0.834.]); P\text{-}valúe=0.002<0.05$

Y finalmente respecto al quinto objetivo específico que fue determinar la influencia del fomento de la permanencia de estudiantes en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas, de Huarochirí, se encontró que el comportamiento de los niveles de la gestión administrativa en

docentes, se debe al 11% de los niveles del fomento de la permanencia de estudiantes en docentes de Huarochirí, en esta dirección podemos citar a Quiroz (2021) en su investigación acerca de gestión administrativa y desempeño laboral encontró que hay relación entre las variables positiva moderada y significativa ya que el Rho de Spearman fue igual a 0,608 y p-valor 0,000. Suarez (2022) al investigar referente a los compromisos de desempeño en la gestión educativa descentralizada en el Perú, concluyó que la gestión educativa está sustentada en los compromisos de desempeño establecidos normativamente con procedimientos desarrollados a través del tiempo, lo que contribuye a mejorar la gestión por resultados para una adecuada y oportuna calidad de servicio educativo.

VI. CONCLUSIONES

Primera

De acuerdo con los resultados extraídos de la percepción de los docentes de tres instituciones educativas de Huarochirí, Lima, durante el 2023, los comportamientos de los compromisos de desempeño tienen una influencia del 24,4% en la gestión administrativa. Se infiere de ello que la gestión administrativa en el 75% depende de otros factores que deberán ser motivo de nuevas investigaciones.

Segunda

La variabilidad de los niveles del comportamiento de los niveles de la gestión administrativa se debe al 12.4% de los niveles de la Incorporación oportuna del personal según los docentes de tres instituciones educativas, en este caso el porcentaje determina que es poca la influencia que tiene el contar con el personal completo en las I.E. también son otros factores los que determinan en más del 85%.

Tercera

La gestión administrativa es causada por el 10.9% de los niveles de las estrategias de Implementación del Refuerzo Escolar, de acuerdo con la información de los docentes de en tres instituciones educativas en referencia al reforzamiento escolar su influencia en la gestión es la más baja, posiblemente esto se deba a que el tema es más de carácter pedagógico y si bien se vincula a la administración esta no es tan influyente en la gestión administrativa.

Cuarta

Los niveles de la gestión administrativa se deben al 27.2% de los niveles de la distribución oportuna de la distribución del material educativo según encuesta en tres instituciones educativas, los materiales obtenidos y distribuidos en el tiempo adecuado determinan alrededor del 30% de gestión administrativa, hecho que se debe contemplar para garantizar su ejecución ya que de alguna manera contribuye con la mejora de la gestión.

Quinta

El comportamiento de los niveles del fortalecimiento del bienestar escolar influye en 24.2% en la gestión administrativa, el hecho de trabajar en el cuidado y bienestar de los estudiantes también tiene una buena repercusión en la gestión administrativa.

Sexta

El comportamiento de los niveles de la gestión administrativa, se debe al 11% de los niveles del fomento de la permanencia de estudiantes en concordancia con las evidencias obtenidas en tres instituciones educativas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a los funcionarios de las Ugeles así como a las autoridades de los centros educativos, que deben mejorar los procesos de gestión para poder cumplir efectivamente con la ejecución de los compromisos de desempeño y de esa manera garantizar un inicio de año con los requerimientos y abastecimientos necesarios para atender a los alumnos con calidad educativa.

Segunda

A los órganos desconcentrados, a los directivos de la I.E. prevenir en los aspectos normativos el adecuado procedimiento y cumplimiento de un cronograma que garantice la presencia completa del personal de manera que las labores educativas se inicien en las mejores circunstancias.

Tercera

A las autoridades del Minedu, Órganos intermedios e I.E., corregir y mejorar las políticas establecidas acerca del refuerzo escolar, estableciendo criterios y horarios pertinentes que garanticen dicho proceso sin vulnerar las horas y horarios laborales principalmente del personal docente y demás trabajadores de las I.E., así como evitando poner en riesgo la integridad de los estudiantes.

Cuarta

Las autoridades de las Ugeles y directivos de las I.E. corregir y prevenir los cronogramas de la entrega de materiales educativos, con la finalidad que se haga con la precisión debida garantizando, darle buen mantenimiento a la infraestructura educativa, así como tener a tiempo los materiales e insumos que garanticen un buen desempeño del año escolar.

Quinta

A las autoridades de las Ugel y directivos desarrollar actividades encaminadas a buscar una atención adecuada a los estudiantes, realizando capacitaciones y

talleres de sensibilización para los docentes y auxiliares de educación principalmente.

Sexta

A los directivos y docentes de las I.E. desarrollar talleres de alfabetización emocional para los estudiantes en general, principalmente a los que se encuentran en riesgo de abandono de estudios, promoviendo un mejor trabajo de las tutorías en coordinación con las familias vulnerables.

REFERENCIAS

- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). *La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas*
- Armijo, F.; Bermúdez, A. y Mora, N. (2019). Management of Human Resources. *Universidad y Sociedad vol.11 no.4 Cienfuegos oct.-dic. 2019 Epub 02-Sep-2019*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Aslamiah, H. (2019). Relationship of transformational leaders of principal, teacher motivation, teacher organization commitments with performance of primary school teachers in labuan amas selatan, indonesia. *European Journal of Education Studies. Vol 5, No 11 (2019)*. www.oapub.org/edu
- Balan, O. (2017). Administrative management and mechanisms of its development. *Економічний журнал Одеського політехнічного університету. – 2017. – № 2 (2). – С. 6-10*.
<http://economics.opu.ua/ejopu/2017/No2/6.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson, España.
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bushan, S. & Alok, S. (2011). *Handbook of Research Methodology. A Compendium for Scholars & Researchers*. <https://bit.ly/3unO0wW>
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación*. San Marcos. Lima
- Celis, M. (2017). *Gestión de Recursos Humanos en la Escuela: un Desafío Permanente*. Fundación Chile. <https://educrea.cl/wp-content/uploads/2017/09/DOC1-gestion-RRHH.pdf>
- Collao, O. (2020). *Recursos educativos*. Centro de investigación y capacitación para el desarrollo. <https://www.tele-educa.com/wp-content/uploads/2020/09/1.-LIBRO-RECURSOS-EDUCATIVOS-.pdf>

- Chancahuaña N. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17520>
- Cueva, E. (2021). *Gestión por resultados y nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa N° 3, Lima – 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70398>
- Ertürk, R. (2021). The relationship between school administrators' supportive behaviors and teachers' job satisfaction and subjective well-being. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 8(4), 184-195. <https://doi.org/10.33200/ijcer.956667>
- Gamarra, S. (2023). *Compromiso organizacional y el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107712>
- Gamarra, Jh. (2022). *Gestión institucional y cumplimiento de los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local Huari, 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80299>
- Garcia, O. (2007). Fundamentos Filosóficos del Pensamiento Administrativo en Occidente. *Clío América*, 1(1), 26–49. DOI:10.21676/23897848.338
- Gejano, C. y Ruesta, R. (2023). Administrative management in the school during the post-pandemic reopening. *Horizontes Rev. Inv. Cs. Edu.* [online]. 2023, vol.7, n.27, pp.372-379. Epub 09-Ene-2023. ISSN 2616-7964. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.521>.
- Gomez, L. (2013). *Compromisos de gestión escolar y administración de recursos en directivos de instituciones educativas básicas de la Ugel Luya, 2022*. <https://hdl.handle.net/20.500.14077/3174>
- Heinrich, H. y Tambingon, M. (2018). The Ability Of Administrative Management And Work Motivation On Teacher Performance Catholic Religious Teacher At The Primary School Manado City, Indonesia. *Journal of Education and Practice*. ISSN 2222-1735 (Paper) ISSN 2222-288X (Online). Vol.9, No.12, 2018. <https://core.ac.uk/download/pdf/234641575.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill.

- López, I. y López, M. (2019). The role of management in educational outcomes. *Espacios, educación Vol. 40 (Nº 36) Año 2019. Pág. 3. Vol. 40 (Nº 36) Año 2019. Pág. 3.* <http://www.revistaespacios.com/a19v40n36/19403603.html>
- López, K. (2018). *Aplicación de estrategias de control para mejorar los compromisos de desempeño en la distribución de material educativo de la Ugel Utcubamba.* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21694>
- Mailool, J., Kartowagiran, B., Retnowati, T. H., Wening, S., & Putranta, H. (2020). The effects of principal's decision-making, organizational commitment and school climate on teacher performance in vocational high school based on teacher perceptions. *European Journal of Educational Research, 9(4), 1675-1687.* <https://doi.org/10.12973/eu-jer.9.4.1675>
- Manahara, T., Oloan, D., Sihorimon, J. & Purba, S. (2020). Principals School Commitment in the Implementation, and Supervision Quality of Education in the Future. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 488.* <https://www.atlantispress.com/article/125946509.pdf>
- MINEDU (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas.* Representación de la UNESCO en Perú. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/2896>
- MINEDU (2023). RM-N°079-2023-MINEDU. *Normas técnicas para la implementación del mecanismo de denominado Compromisos de Desempeño 2023.*
- MINEDU, M. d. (2017). *Norma técnica para la implementación de los compromisos de desempeño, 2017.* <http://www.minedu.gob.pe/cdd/pdf/2017-cdd-norma-tecnica.pdf> ed. Perú.
- Monday, R. (2010). *Gestión de recursos humanos.* México. Pearson
- Mora, (2020). *Gestión administrativa y motivación laboral en docentes de instituciones educativas secundarias rurales de la UGEL Calca - Cusco 2020.* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59054>
- Muñoz, N., & González, A. (2019). Reflexión de la gestión administrativa para mejorar los resultados académicos de la Comuna de Ovalle. *Revista Scientific, 4(Ed. Esp.), 136-152, e-ISSN: 2542-2987.*

<https://doi.org/10.29394/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.8.136-152>

- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones U. Bogota.
- Oglu Karimli, Vusal Maharram and Oglu Baghirov, Husein Seid, Administrative Management Theory at High Educational Institutions and Its Following Stages (2020). *International Journal of Management*, 11(10), 2020, pp. 133-138. DOI: 10.34218/IJM.11.10.2020.014
- Pachas, M. (2020). *La gestión institucional según los compromisos de desempeño: 2016-2018, Unidad de Gestión Educativa Local 03 – Lima*. http://vipspublisher.com/ijirr.com/sites/default/files/issuespdf/3488_0.pdf
- Palakad, R. & Rubang, T. (2020). Engagement and Performance among Administrators of Public Secondary School in Nakhon Nayok, Thailand. *World Journal of Education Vol. 10, No. 5; 2020*. doi:10.5430/wje.v10n5p29. URL: <https://doi.org/10.5430/wje.v10n5p29>
- Peralta, M.; Horna, E.; Horna-Torres, E. y Heredia, F. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Educación vol.47 n.1 San José, San Pedro, Montes de Oca Jan./Jun. 2023*. <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>
- Quiroz, D. (2021). *Gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70495>
- Quispe, N. (2022). *Administración de recursos y los compromisos de gestión escolar en la institución educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2021*. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/6354>
- Raymond, E. (2018). An Elaboration of the Administrative Theory of the 14 Principles of Management by Henri Fayol. *International Journal for Empirical Education and Research*. Vol-1, No-1, January 2018. <https://pdfs.semanticscholar.org/5113/61aba01b2cc55cf4f4a8ca338e482ecedfbf.pdf>
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. España. Servicios Académicos Intercontinentales S.L.

- <http://www.eumed.net/libros/libro.php?id=1662>
- Salas, M. (2020). *Cumplimiento de compromiso de desempeño y gestión por resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49261/Salas_RME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
<https://bit.ly/3EngCg5>
- Santos, E. (2022). *Compromiso de desempeño en la distribución de material educativo y gestión de existencias de la DRE San Martín, 2022*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95009/Santos_DEF-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Secong, S., Chona, E. and Aunzo, R. (2021). School Administrators' Management Styles in Relation to Their Teachers' Performance. *International Journal For Research In Social Science And Humanites*.
https://www.researchgate.net/publication/353876166_School_Administrators'_Management_Styles_in_Relation_to_Their_Teachers'_Performance
- Shaoxi, L. (2021). Application of Computer Technology in Administrative Management. *Journal of Physics: Conference Series, Volume 1769, 5th International Conference on Computer Science and Information Engineering (ICCSIE 2020) 23-25 October 2020, Dalian, China. DOI 10.1088/1742-6596/1769/1/012074*
- Suarez, M. (2022). *Los compromisos de desempeño en la gestión educativa descentralizada en el Perú*.
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24385/SUAREZ_POZO_MARCO_ALBERTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- UNESCO (2023). *Gestión, monitoreo y evaluación de la educación*.
<https://www.unesco.org/es/education-management>
- UCV (2020). *Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación y Tesis para la obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales*. Posgrado, Lima.
- Vílchez, N. (2019). *Supervisión educativa y los compromisos de gestión escolar en las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Tarapoto – San Martín, 2017*. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3569>

- Winarno, A.; Agustina, Y. & Vinola, R. (2020). Developing website-based school financial administrative management system during covid-19 pandemic. *International Journal of Business, Economics and Law, Vol. 22, Issue 1 (AUGUST)*.
<https://www.researchgate.net/profile/Yuli-Agustina/publication/370129986>
- Yumbato, S. (2023). *Organización administrativa y compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106689/Yumbato_SMF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zavala, B., Cabico, A. & Corpus, R. (2019). Implicit Leadership Theories As Determinants Of Administrative Management Performance. *International Journal of Innovative Research and Advanced Studies (IJIRAS) Volume 6 Issue 8, August 2019*. http://www.ijiras.com/2019/Vol_6-Issue_8/paper_15.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Compromisos de desempeño en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima, 2023

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable / Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala			
<p>Problema general ¿Cómo influyen los compromisos de desempeño en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo influye la Incorporación oportuna del personal de educación básica en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima 2023? ¿Cómo la influyen Implementación del Refuerzo Escolar en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima 2023? ¿Cómo influyen la distribución del material educativo en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima 2023? ¿Cómo influyen el fortalecimiento del bienestar escolar en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima 2023? ¿Cómo influyen el fomento de la permanencia de estudiantes en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la influencia de los compromisos de desempeño en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima, 2023</p> <p>Objetivos específicos Determinar la influencia de la Incorporación oportuna del personal de educación básica en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima 2023 Determinar la influencia de la Implementación del Refuerzo Escolar en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima 2023 Determinar la influencia de la distribución del material educativo en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima 2023 Determinar la influencia del fortalecimiento del bienestar escolar en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima, 2023 Determinar la influencia del fomento de la permanencia de estudiantes en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima 2023</p>	<p>Hipótesis Los compromisos de desempeño influyen en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima, 2023</p> <p>Sub hipótesis La Incorporación oportuna del personal de educación básica influye en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima 2023 La estrategia de Implementación del Refuerzo Escolar influye en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima 2023 La distribución oportuna de la distribución del material educativo influye en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima 2023 El fortalecimiento del bienestar escolar influye en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima, 2023 El fomento de la permanencia de estudiantes influye en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima 2023</p>	VI: Compromisos de desempeño			Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)			
			Incorporación oportuna del personal de la educación básica	Incorporación de directivos, docentes y auxiliares	1,2,3, 4,5,6				
			Implementación del Refuerzo Escolar	Estrategia para el refuerzo escolar	7,8,9				
			Distribución del material educativo	Distribución oportuna de material educativo	10,11,12, 13,14,				
			Fortalecimiento del bienestar escolar	Atención y cuidado oportuno de los estudiantes	15, 16				
			Fomento de la permanencia de estudiantes	Acompañamiento y seguimiento de la permanencia en la I. E	17, 18				
						VD: Gestión administrativa			Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Gestión de recursos humanos	Directivos	1,2,3,				
				Docentes	4,5,6,7,				
				Estudiantes	8,9,10				
Administrativos									
	De servicio								
Administración de materiales	Materiales educativos	11,12,							
	Materiales de mantenimiento	13,14							
Administración de recursos económico	Alquiler de ambientes	15,16,							
	Transparencia en la administración de recursos	17,18							
	Administración adecuada de aportes públicos								

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable / Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rango
VI: Compromisos de desempeño				
Incorporación oportuna del personal de la educación básica	Incorporación de directivos, docentes y auxiliares	1,2,3, 4,5,6	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto (22 - 30) Regular (14 - 21) Bajo (6 - 13)
Implementación del Refuerzo Escolar	Estrategia para el refuerzo escolar	7,8,9		Alto (11 - 15) Regular (7 - 10) Bajo (3 - 6)
Distribución del material educativo	Distribución oportuna de material educativo	10,11,12, 13,14,		Alto (19 - 25) Regular (12 - 18) Bajo (5 - 11)
Fortalecimiento del bienestar escolar	Atención y cuidado oportuno de los estudiantes	15, 16		Alto (8 - 10) Regular (5 - 7) Bajo (2 - 4)
Fomento de la permanencia de estudiantes	Acompañamiento y seguimiento de la permanencia en la I. E	17, 18		Alto (8 - 10) Regular (5 - 7) Bajo (2 - 4)
VD: Gestión administrativa				Total
Gestión de recursos humanos	Directivos	1,2,3,	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Eficiente (37 – 50) Aceptable (23 – 36) Deficiente (10 – 22)
	Docentes	4,5,6,7,		
	Estudiantes	8,9,10		
	Administrativos			
	De servicio			
Administración de materiales	Materiales educativos	11,12,	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Eficiente (15 – 20) Aceptable (9 – 14) Deficiente (4 – 8)
	Materiales de mantenimiento	13,14		
Administración de recursos económico	Alquiler de ambientes	15,16,	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Eficiente (15 – 20) Aceptable (9 – 14) Deficiente (4 – 8)
	Transparencia en la administración de recursos	17,18		
	Administración adecuada de aportes públicos			

Anexo 3: Instrumentos de recojo de información

Cuestionario de Compromisos de desempeño

Estimado(a) Maestra(o), agradeceremos responder el cuestionario, es totalmente anónimo. Deberá marcar cualquier alternativa que considere adecuada. Gracias

Leyenda				
Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)

Compromisos de desempeño	S	CS	AV	CN	N
Dimensión 1: Incorporación oportuna del personal de la educación básica					
1. La Ugel garantiza que el año escolar se inicie con la plana directiva completa.					
2. La Ugel promueve que los cargos directivos sean ocupados por personal con el perfil adecuado.					
3. La Ugel cubre todas las plazas de docentes nombrados de la I.E. al inicio del año académico					
4. La Ugel garantiza los contratos necesarios y de forma de docentes en la I.E al inicio del año académico					
5. El equipo directivo garantiza el contrato oportuno de los docentes contratados en la I.E.					
6. La Ugel cubre las plazas de auxiliares de educación necesarias y de forma oportuna en la I.E. durante el año académico					
Dimensión 2: Implementación del Refuerzo Escolar	S	CS	AV	CN	N
7. El equipo directivo garantiza la implementación de las horas de refuerzo escolar en la I.E.					
8. El equipo directivo garantiza el cumplimiento de las horas de refuerzo escolar en la I.E.					
9. El equipo directivo garantiza un horario adecuado y pertinente para el refuerzo escolar					
Dimensión 3: Distribución del material educativo	S	CS	AV	CN	N
10. La Ugel hace entrega oportuna de materiales educativos fungibles y no fungibles a la I.E.					
11. La Ugel hace entrega oportuna de cuadernos y textos escolares a las I.E.					
12. La Ugel atiende oportunamente las brechas de material educativo faltante					
13. El equipo directivo distribuye oportunamente los materiales educativos a los estudiantes					
14. El equipo directivo realiza la distribución de forma eficiente los materiales educativos a las áreas					
Dimensión 4: Fortalecimiento del bienestar escolar	S	CS	AV	CN	N
15. El equipo directivo garantiza un adecuado fortalecimiento del bienestar del estudiante.					

16. La Ugel evidencia su preocupación con apoyo a la I.E. para mejorar las condiciones de los estudiantes en riesgo permanente.					
Dimensión 5: Fomento de la permanencia de estudiantes					
17. El equipo directivo contribuye con medidas efectivas para evitar la deserción escolar.					
18. El equipo directivo muestra preocupación respecto a la permanencia de los estudiantes en la I.E.					

Anexo 4: Instrumento de recojo de información

Cuestionario de Gestión administrativa

Estimado(a) Maestra(o), agradeceremos responder el cuestionario, es totalmente anónimo. Deberá marcar cualquier alternativa que considere adecuada. Gracias

Leyenda				
Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)

Gestión administrativa	S	CS	AV	CN	N
Dimensión 1: Gestión de recursos humanos					
1. Los directivos se desempeñan competentemente en la gestión de la institución educativa					
2. Los directivos garantizan el monitoreo y cumplimiento de los compromisos de los órganos intermedios.					
3. Los docentes se involucran en el cumplimiento del plan de trabajo institucional					
4. Los docentes muestran compromiso en el logro de aprendizaje de los estudiantes					
5. Los estudiantes tienen acceso a participar de manera colaborativa en la gestión institucional					
6. Los estudiantes muestran organización en la participación de las actividades escolares					
7. Los trabajadores administrativos cumplen sus funciones competentemente					
8. Los trabajadores administrativos garantizan un trato adecuado en el servicio a los miembros de la comunidad educativa					
9. Los trabajadores de apoyo en el servicio garantizan la presentación adecuada de la IE:					
10. Los trabajadores de apoyo en el servicio cuentan con los medios adecuados y necesarios para mantener adecuadamente la I.E					
Dimensión 2: Administración de materiales					
11. Las instalaciones educativas presentan condiciones de funcionamiento óptimas					
12. Existe garantías de seguridad en las instalaciones educativas					
13. Las instalaciones educativas presentan condiciones de habitabilidad óptimas					
14. Los recursos y materiales llegan de manera oportuna a la I-E					
Dimensión 3: Administración de recursos económico					
15. Se promueve la generación de recursos propios en la I.E					
16. Se evidencia transparencia en el manejo de los recursos económicos desde la gestión directiva.					
17. Se cumple con los requerimientos de las áreas académicas desde la gestión de recursos institucionales.					
18. Los aportes económicos del gobierno central y local llegan oportunamente y contribuyen con un mantenimiento de calidad de la I.E.					

Anexo 5: Confiabilidad de compromisos de desempeño

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,848	18

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item_1	71,11	55,111	,278	,849
Item_2	71,11	56,861	,195	,851
Item_3	71,56	45,778	,826	,816
Item_4	71,67	51,250	,558	,834
Item_5	71,56	57,778	,076	,858
Item_6	71,11	54,361	,277	,851
Item_7	70,89	55,861	,457	,842
Item_8	70,67	56,500	,582	,842
Item_9	70,78	56,194	,475	,842
Item_10	72,00	48,500	,619	,831
Item_11	71,67	48,750	,765	,823
Item_12	72,33	47,500	,719	,824
Item_13	71,44	55,028	,464	,840
Item_14	71,67	52,000	,613	,833
Item_15	71,11	53,861	,482	,839
Item_16	71,56	56,278	,259	,848
Item_17	71,00	56,750	,315	,846
Item_18	71,22	55,944	,291	,847

Confiabilidad de gestión administrativa

Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,817	18

Estadísticas del total de elementos

Item	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item_1	67,90	59,878	,184	,818
Item_2	68,00	57,333	,353	,811
Item_3	67,90	55,878	,708	,800
Item_4	67,90	56,544	,435	,808
Item_5	68,40	56,044	,455	,806
Item_6	68,20	55,511	,561	,802
Item_7	68,40	54,933	,561	,801
Item_8	68,10	53,433	,752	,793
Item_9	68,30	54,900	,673	,798
Item_10	68,60	54,933	,335	,814
Item_11	68,80	60,622	,051	,824
Item_12	68,70	58,900	,238	,816
Item_13	68,50	60,500	,064	,823
Item_14	68,70	51,789	,810	,787
Item_15	69,40	55,822	,152	,839
Item_16	69,60	51,378	,336	,824
Item_17	68,60	48,711	,858	,777
Item_18	68,50	52,722	,508	,802

Anexo 6: Ficha técnica del instrumento de la variable 1

Nombre del instrumento:	Cuestionario sobre la variable compromisos de desempeño
Año:	2023
Autora:	Torres Olivares, Janett Pamela
Lugar:	Huarocharí. Lima.
Fecha de aplicación:	Del 20 al 25 de junio del 2023.
Objetivo:	Describir las características de la variable compromisos de desempeño.
Administrado a:	115 docentes de las tres IEP de Huarocharí de la Región Lima.
Tiempo:	30 minutos
Margen de error:	0.5%
Observación:	Su aplicación fue un poco dificultosa por la predisposición de tiempo de un porcentaje considerable de docentes.

Ficha técnica del instrumento de la variable 2

Nombre del instrumento:	Cuestionario sobre la Variable Gestión Administrativa
Año:	2023
Autora:	Torres Olivares, Janett Pamela
Lugar:	Huarocharí. Lima.
Fecha de aplicación:	Del 20 al 25 de junio del 2023.
Objetivo:	Describir las características de la variable gestión administrativa.
Administrado a:	115 docentes de las tres IEP de Huarocharí de la Región Lima.
Tiempo:	30 minutos
Margen de error:	0.5%
Observación:	Su aplicación fue un poco dificultosa por la predisposición de tiempo de un porcentaje considerable de docentes.

Anexo 7: Prueba de normalidad

Prueba de normalidad de los datos de la variables y dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromisos de desempeño	,159	115	,000
Incorporación oportuna	,115	115	,001
Implementación del Refuerzo	,133	115	,000
Distribución del material	,125	115	,000
Fortalecimiento del bienestar	,242	115	,000
Fomento de la permanencia	,154	115	,000
Gestión administrativa	,080	115	,068
Gestión de recursos humanos	,096	115	,011
Administración de materiales	,146	115	,000
Administración de recursos	,097	115	,010

De acuerdo a los reportes del software, los datos no presentan una distribución normal, por lo que se asumirán estadísticos no paramétricos para el análisis respectivo, puesto que $p_valor < 0.05$

Anexo 8 Certificado de validez

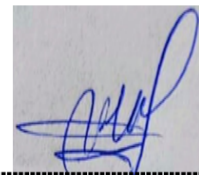
CERTIFICADO DE VALIDEZ

Validez del contenido del instrumento que mide la variable compromisos de desempeño

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : Hay suficiencia para aplicar el cuestionario
Opinión de aplicabilidad : Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador : Dr. Oscar Alberto, Urbano Ayala DNI : N° 16161545
Especialidad del validador : Doctor en educación

Lima 18, de mayo del 2023.

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



Firma del Experto Informante

30/7/23, 18:36

about:blank



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
URBANO AYALA, OSCAR ALBERTO DNI 16161545	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 22/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 31/07/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
URBANO AYALA, OSCAR ALBERTO DNI 16161545	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 15/02/1991 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
URBANO AYALA, OSCAR ALBERTO DNI 16161545	LICENCIADO EN EDUCACION ELECTRONICA Fecha de diploma: 23/08/1991 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
URBANO AYALA, OSCAR ALBERTO DNI 16161545	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 06/06/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

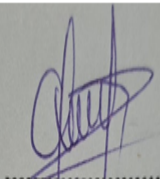
CERTIFICADO DE VALIDEZ

Validez del contenido del instrumento que mide la variable compromisos de desempeño

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : El instrumento del cuestionario tiene la relevancia y pertinencia
Opinión de aplicabilidad : Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador : Dra. Marlene Elizabeth Gomez Parrera DNI : N°10446831
Especialidad del validador : Administración de la educación

Lima 17, de mayo del 2023.

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



Dra. Marlene E. Gómez Parrera

Firma del Experto Informante

30/7/23, 18:40

about:blank



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GOMEZ PARRERA, MARLENE ELIZABETH DNI 10446831	LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 05/06/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
GOMEZ PARRERA, MARLENE ELIZABETH DNI 10446831	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 12/08/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
GOMEZ PARRERA, MARLENE ELIZABETH DNI 10446831	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 11/05/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
GOMEZ PARRERA, MARLENE ELIZABETH DNI 10446831	DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 05/02/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

CERTIFICADO DE VALIDEZ

Validez del contenido del instrumento que mide la variable gestión administrativa

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad : Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador : Dr. Ángel Salvatierra Melgar DNI : N°19873533
 Especialidad del validador : Ciencias de la educación

Lima 17, de mayo del 2023.

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



 Firma del Experto Informante

30/7/23, 18:28

about:blank



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
SALVATIERRA MELGAR, ANGEL DNI 19873533	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 05/08/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ PERU
SALVATIERRA MELGAR, ANGEL DNI 19873533	LICENCIADO EN PEDAGOGIA Y HUMANIDADES MATEMATICA Y FISICA Fecha de diploma: 11/12/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ PERU
SALVATIERRA MELGAR, ANGEL DNI 19873533	BACHILLER EN PEDAGOGIA Y HUMANIDADES MATEMATICA Y FISICA Fecha de diploma: 13/12/1995 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ PERU
SALVATIERRA MELGAR, ANGEL DNI 19873533	LICENCIADO EN MATEMATICAS Y FISICA Fecha de diploma: 11/12/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ PERU
SALVATIERRA MELGAR, ANGEL DNI 19873533	BACHILLER EN MATEMATICAS Y FISICA Fecha de diploma: 13/12/1995 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ PERU
SALVATIERRA MELGAREJO, ANGEL DNI 19873533	MAGISTER EN EDUCACION Fecha de diploma: 16/07/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ PERU
SALVATIERRA MELGAR, ANGEL DNI 19873533	MAGISTER EN EDUCACION MENCION EN TECNOLOGIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 16/07/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ PERU



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Palacios Sánchez José Manuel, 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: "Compromisos de desempeño en la gestión administrativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, Huarochirí, Lima, 2023", cuyo autor es TORRES OLIVARES JANETT PAMELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 28 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
Palacios Sánchez José Manuel DNI: 80228284 ORCID: 0000-0002-1267-5203	Firmado electrónicamente por: JPALACIOSSA12 el 12-08-2023 15:16:02

Código documento Trilce: TRI - 0624835