



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**Gestión Administrativa y Compromiso Organizacional Docente
en la Institución Educativa Privada BH School, Los Olivos, 2021.**

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

AUTORA:

Br. Susan Helen López Buendía (ORCID: 0000-0002-8079-6445)

ASESOR:

Dra. Flor de María Sánchez Aguirre (ORCID: 0000-0001-6416-6817)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2021

Dedicatoria

A mi amada madre María Jesús por toda la enseñanza y fuerza que me dejó, mis hermanos y mis sobrinos que son mi mayor fortaleza para superarme cada día.

Agradecimiento

A mis colegas de la maestría, que con sus aportes constantes ayudaron a consolidar mi aprendizaje, a la Dr. Flor Sánchez por la oportunidad y sus consejos para no darme por vencida en un momento difícil de salud y a mi profesor Dennis Jaramillo por su gran apoyo, es un ángel a quien admirare siempre.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	viii
Resumen.....	ix
Abstract	x
I. Introducción.....	1
II. Marco teórico.....	5
III. Metodología.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variable y operacionalización.....	20
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5 Procedimiento	21
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos	22

IV. Resultados	23
V. Discusión	28
VI. Conclusiones	34
VII. Recomendaciones	35
Referencias	36
Anexos	44

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, en la Gestión administrativa y sus dimensiones en la Institución Educativa Privada BH School, Los Olivos, 2021	23
Tabla 2. Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, en la variable Compromiso organizacional y sus dimensiones en la Institución Educativa Privada BH School, Los Olivos, 2021	23
Tabla 3. Coeficiente de correlación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional	24
Tabla 4. Coeficiente de correlación entre la gestión administrativa y la dimensión Componente afectivo	25
Tabla 5. Coeficiente de correlación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso de continuidad.....	26
Tabla 6. Coeficiente de correlación entre la gestión administrativa y la dimensión Compromiso normativo	27

Resumen

El presente trabajo se propuso como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada BH School, Los Olivos, 2021. El análisis de los procesos de gestión administrativa y el desarrollo del compromiso organizacional se han convertido en un objetivo de la gestión educativa moderna en nuestro país y el mundo, con el fin de mejorar la eficiencia del servicio educativo que se brinda en las escuelas. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, diseño no experimental descriptivo correlacional, la muestra poblacional fue de tipo no probabilístico y estuvo conformado por 70 docentes de la institución educativa evaluada, para ello se empleó dos cuestionarios adaptados y validados por tres expertos con un alto nivel de fiabilidad. Los resultados descriptivos demostraron altos niveles de gestión administrativa (68,6%) y compromiso organizacional (92,9%) en cuanto a los resultados inferenciales, se halló que la gestión administrativa no se relaciona con el compromiso organizacional docente en la institución analizada, al encontrarse que existe relación baja (casi nula) no estadísticamente significativa entre ambas variables de estudio.

Palabras clave: Compromiso, administración, desempeño, identificación.

Abstract

The objective of this work was to determine the relationship between administrative management and the organizational commitment of the teacher in the Private Educational Institution BH School, Los Olivos, 2021. The analysis of administrative management processes and the development of organizational commitment have become an objective of modern educational management in our country and the world, in order to improve the efficiency of the educational service provided in schools. The research approach was quantitative, non-experimental descriptive correlational design, the population sample was of a non-probabilistic type and was made up of 70 teachers from the educational institution evaluated, for this, two questionnaires adapted and validated by three experts with a high level of reliability. The descriptive results showed high levels of administrative management (68.6%) and organizational commitment (92.9%) in terms of inferential results, it was found that administrative management is not related to the organizational commitment of teachers in the analyzed institution, finding that there is a low (almost null) non-statistically significant relationship between both study variables.

Keywords: Commitment, administration, performance, identification.

I. Introducción

Gestionar las instituciones educativas siguiendo los parámetros y lineamientos de la administración, es un proceso de vital importancia para los sistemas educativos mundiales, debido al Impacto que tiene la educación de las nuevas generaciones, en el desarrollo social, económico y productivo de los países. Una de las funciones de la educación es lograr disminuir la brecha social que existe, gracias a la igualdad de oportunidades que genera, es por ello, el especial cuidado que se tiene respecto a la administración de las escuelas, ya que, permite un funcionamiento de los colegios claro, efectivo y oportuno, garantizando la calidad del servicio educativo (Robbins y Coulter, 2014).

Los valores de las organizaciones deben estar en concordancia con una buena gestión administrativa, el modelo clásico de administración, prioriza la aplicación de una serie de principios que no han perdido vigencia, los mismos que se refuerzan en la gestión educativa, como son el planeamiento de las actividades y acciones que va a desarrollar la institución educativa, con el propósito de diseñar las acciones a llevarse a cabo en la escuela (Donoso, 2018). Otro elemento importante es la organización, ya que, a través de ellos la institución distribuye roles, funciones y personas en concordancia con las acciones que se necesitan llevar a cabo, así mismo, la gestión de personas se enmarca en el principio de la dirección, por último, una gestión administrativa eficaz, se sustenta en un sistema de control donde el monitoreo, el acompañamiento, la supervisión y la evaluación son elementos de primer orden (Chiavenato, 2017).

En Latinoamérica a nivel de gestión educativa, se ha analizado a fondo en los últimos años, la importancia de desarrollar lazos que permitan una fuerte identificación del trabajador docente, con los principios y objetivos de su institución educativa, esto permite, mejorar los resultados de productividad de los maestros, así como también, mejora aspectos relacionados con la gestión administrativa como la disminución de las tardanzas y las ausencias, promueve mayores niveles de responsabilidad y cumplimiento, disminuye los niveles de rotación innecesaria de personal, entre otros (Cerdas, García, Torres y Fallas, 2017). Los países que mejor

han trabajado este principio de compromiso organizacional son Uruguay, Colombia, Costa Rica y Chile, en el resto de países de Latinoamérica, se están implementando políticas con este propósito, sin embargo, los resultados todavía no son los esperados (Manes, 2014).

A nivel nacional el Ministerio de Educación (2015) ha desarrollado una serie de políticas y lineamientos, con el propósito de hacer más efectiva la gestión institucional en las escuelas públicas del Perú, en este proceso de inserción, se ha tomado conciencia de la importancia de cuidar aspectos no tangibles de la relación docente escuela, tales como, la generación de un clima laboral apropiado, el desarrollo de una sana cultura organizacional, la creación de un programa de incentivos y reconocimientos para el esfuerzo de los docentes, así como también, una política salarial, acorde con las expectativas de desarrollo personal y profesional de los maestros. Estos elementos en su conjunto, permiten desarrollar en las escuelas, altos indicadores referidos a la lealtad y el compromiso de los maestros, debido a que se sienten reconocidos y valorados como parte importante, dentro de la organización educativa, es decir, la organización fomentó el desarrollo de un sólido compromiso de los docentes, con los objetivos pedagógicos e institucionales de su escuela (Cárdenas, Farías, Méndez, 2017).

En la institución educativa BH School, ubicada en el distrito de Los Olivos, la misma que cuenta con más de 40 años de servicio educativo en el sector y que a través de este tiempo, ha logrado desarrollar un sólido reconocimiento e imagen, por el buen servicio ante sus usuarios y la comunidad en general, ha presentado serie de dificultades relacionadas con la gestión administrativa y el nivel de compromiso de los maestros con su organización, la razón se ubica en problemas relacionados con la migración de un sistema presencial a uno de educación virtual, donde, con el fin de estar a tono, con los cambios y exigencias propias de este sistema, los directivos desarrollaron una serie de modificaciones a sus propuesta con el fin de adecuarse a los nuevos retos ocasionadas por la pandemia. Es por ello que aumentaron el número de capacitaciones, relacionados con el aspecto tecnológico informático, se tuvieron que reformular mucho de los procesos de

trabajo, así como, técnicas, estrategias y metodologías propios de un sistema educativo presencial, fueron reemplazados, por aquellas que mejor se ajustan a una modalidad virtual, tanto sincrónica, como asincrónica.

Desde el año 2020, cuando se decretó la cancelación del servicio educativo presencial y su reemplazo por uno virtual, la institución ha enfrentado grandes retos y desafíos, con el propósito de mantener su liderazgo ante su comunidad educativa, sin embargo, esta situación de cambios constantes a generado variados problemas, relacionados con la identificación de los maestros, quienes han considerado que el trabajo ha sido muy fuerte, muy exigente no estando acorde con las retribuciones recibidas. Esta situación, generó en la administración de la institución problemas severos, ya que la migración al sistema virtual, trajo consigo también, una disminución en cuanto al cobro de las pensiones educativas, por parte de los padres de familia. Este contexto inédito en la historia de la institución educativa, generó malestar en la plana educativa, ante la situación referida nos planteamos el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional docente en la institución educativa privada BH School del distrito de Los Olivos 2021? con referencia a los problemas específicos se plantearon ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y las dimensiones compromiso afectivo compromiso de continuidad y compromiso normativo todo ello en la institución educativa Privada de Los Olivos?

Teóricamente la investigación se justifica, porque es el resultado del análisis y evaluación de las principales teorías y enfoques conceptuales, que existen con relación a la gestión administrativa y el compromiso organizacional, la construcción del marco teórico es una síntesis de ello, alimentado con la propuesta y postura del investigador. Metodológicamente la investigación brinda a la comunidad científica diseños, métodos y estrategias de como analizar ambas variables, utilizando el método científico, estos procedimientos pueden ser replicados y mejorados en posteriores investigaciones, así mismo, se pone a disposición de la comunidad dos instrumentos, que han demostrado su validez y confiabilidad, para ser utilizados y mejorados en posteriores informes. De manera práctica, podemos afirmar que los

resultados permitirán a la institución educativa materia de investigación, aplicar planes y actividades con el fin de atender de mejor manera esta problemática, en beneficio de la comunidad educativa.

Con relación al objetivo general de la presente investigación, se propuso determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional docente en la institución educativa privada BH School de Los Olivos 2021; con relación a los objetivos específicos estos fueron; determinar la relación entre la gestión administrativa y las dimensiones compromiso de continuidad compromiso afectivo y compromiso normativo en la institución materia de análisis. Respecto al sistema de hipótesis, planteó que existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional docente en la institución educativa privada BH School del distrito de Los Olivos 2021. Respecto a los específicos se propuso que existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y las dimensiones de compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo en la institución educativa privada BH School del distrito de Los Olivos.

II. MARCO TEÓRICO

Con relación a los antecedentes nacionales relacionados con el estudio de la variable, se tiene a Saldívar (2017) quien se propuso establecer la relación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional docente, concluyendo que la gestión educativa se relaciona directa y significativamente alta con el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho=,701$ y un p-valor ($p=,000<0,05$). También hallamos a Solís (2020) quien, es propuso identificar la relación que existe entre la gestión administrativa y compromiso organizacional según los trabajadores de la Universidad Nacional de Ingeniería, concluyendo que la gestión administrativa ($r=0,761$) significativamente ($p < 0,000$) con el compromiso organizacional, estableciendo que la gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con el compromiso organizacional en la universidad evaluada.

Coronado (2017) se propuso determinar la correlación existente entre la gestión administrativa y el desempeño a nivel de profesores, estableciendo esa correlación y a la vez, recomienda una serie de acciones para mejorar los resultados obtenidos. Así mismo, Valencia (2017) estableció, la relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo, así como las dimensiones de la teoría, en instituciones educativas públicas de Lima este. Por ultimo Estrada y Mamani (2020) plantearon identificar la relación existente entre el compromiso con la organización y el desempeño de los profesores, encontrando que existe una relación positiva significativa a un nivel fuerte en el estudio. Concluyendo que mientras mayor sea el compromiso organizacional, mayor será el desempeño de los docentes.

En cuanto a los antecedentes internacionales, en Malasia hallamos el informe de Noordin, et al. (2021) quienes al evaluar a una escuela religiosa Islámica del Pueblo (PIRS) buscó identificar la práctica administrativa y los desafíos que enfrentan los administradores en la gestión de la escuela, bajo un enfoque cualitativo, los hallazgos sugirieron la existencia de un modelo administrativo que podría ser utilizado por todos los SAR como guía para asegurar la fluidez y excelencia en el servicio, con el fin de producir y desarrollar grandes líderes del

futuro con las enseñanzas islámicas. En Colombia, hallamos los resultados del informe de Martínez, Coronado & Yangali (2021) quienes se propusieron determinar la relación directa que existe entre la integración de las TIC con la gestión académica, concluyendo que hay una significativa relación entre la integración de las TIC y la gestión académica y administrativa en las instituciones educativas del distrito de Turbo Antioquia, Colombia.

En China Mingchao (2019), evalúa el desempeño de la gestión administrativa de las universidades, considerando que estas inciden directamente en la calidad de la gestión escolar, se halló problemas prácticos que dificultan una actuación científica, es por ello que se plantea la estrategia de mejora del desempeño de la gestión administrativa desde la perspectiva de la educación ideológica y política, basándose en los mecanismos de incentivos en la administración y gestión de colegios y universidades. Saneba, Tambingon & Wullur (2018) buscaron evaluar las capacidades de gestión administrativa y el desempeño de profesores de educación religiosa católica, Los resultados demostraron que la administración y la motivación laboral contribuyeron 48,8% al desempeño de maestros religiosos católicos en Manado.

Noarmianti, Aslamiah y Suhaimi (2019) en su estudio entre los diversos objetivos se propusieron determinar una descripción del liderazgo transformacional del director, motivación del trabajo docente, compromiso organizacional docente y desempeño docente. Entre los resultados hallados se respecto al liderazgo del director, y la motivación laboral del maestro, se determinó que el compromiso organizacional está en una clasificación alta, mientras que el desempeño del docente es en clasificación suficiente. También Mailool, et al. (2020) se propusieron analizar los efectos de la toma de decisiones del director, el compromiso organizacional y clima escolar sobre el desempeño docente en la escuela secundaria vocacional. Los resultados mostraron que la toma de decisiones del director, el compromiso organizacional y el clima escolar tuvieron un efecto positivo y significativo en el desempeño de los profesores de escuelas de formación profesional, tanto parcial como simultáneamente.

Karakus (2018) se propuso examinar la relación entre la ética de los directores comportamientos de liderazgo y niveles de compromiso organizacional. Los resultados demostraron que los niveles de compromiso organizacional de los maestros eran influenciados positivamente por los comportamientos de liderazgo ético de los directores de escuela. Así mismo Saleem, Z; Batool, S. & Khattak, R. (2017). El objetivo de esta investigación fue estudiar la relación entre los directores y sus estilos de liderazgo (PLS) y el compromiso organizacional de los profesores. Se concluyó que existe en la inteligencia emocional y el apoyo organizacional niveles moderados, así como se halló relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional.

Por último, Wullur, & Werang (2020) intentaron describir la eventual correlación entre el agotamiento emocional y el compromiso organizacional de maestros que trabajan en las escuelas primarias de Merauke, Indonesia. Los resultados del análisis mostraron que agotamiento emocional y compromiso de los profesores de primaria en Merauke, Indonesia, tienen una correlación negativa significativa.

Administrar las instituciones educativas y gestionarlas siguiendo lineamientos propios del ámbito empresarial en el siglo XXI, es considerado básico para la educación moderna. Existen diversas teorías generales, en las cuales se aloja la variable gestión administrativa, principalmente las ubicamos en los fundamentos teóricos de la administración general.

De las teorías más actuales, que analizan la gestión administrativa en las organizaciones, tenemos a la teoría de la Contingencia, cuyo representante más emblemático es Fred Fiendler quién a mediados de 1950, propone una mirada distinta a la gestión administrativa, considerando que las formas tradicionales de administración y sus procesos, deben ser evaluados, considerando todos aquellos aspectos, que no forman parte del planteamiento original. La administración, debe de contemplar una serie de situaciones que no estaban previstas inicialmente, pero que, están presentes de forma latente (Fauzi y Syafrudin, 2018). Posteriores investigadores de la teoría, reconocen la importancia de evaluar las posibles variables intervinientes en el manejo y la gestión institucional, esta situación es muy

volátil, considerando todos los elementos que podrían intervenir, sin embargo, es necesario evaluar y analizarlas, para poder controlar el impacto que puedan tener, en el normal desarrollo de una organización, según Demir (2018).

El contexto donde se desarrolla una empresa, así como, los diversos procedimientos que se aplican en su administración, pueden verse interrumpidos por la presencia de estos elementos no contemplados, es por ello, que las organizaciones deben tener presente siempre, un plan de contingencia, que es una manera efectiva y técnica de estar preparados para posibles escenarios o situaciones imprevistas (Donoso, 2018). De esa forma la organización evita daños, perjuicios o retrasos que afecten el normal desarrollo de una institución. El tener presente en su diario actuar a las situaciones no contempladas, se convierte en un mecanismo presente en la administración moderna, el analizar estos elementos y tener respuestas y soluciones ya concebidas, brinda equilibrio y estabilidad a la administración de la organización (Denison, Janovics y Young, 2005).

Otra teoría que analiza la gestión administrativa, es la relacionada con la teoría Clásica de la Administración, que posteriormente se va a reinventar en la teoría del Proceso Administrativo, los fundamentos de este modelo, permiten analizar todos los procedimientos y protocolos que se dan en el ámbito administrativo y que están íntimamente relacionados, estos elementos son: la mecánica, que está relacionado propiamente con el aspecto teórico y analítico del manejo de una institución, involucra el planeamiento y la organización de actividades (Robbins y Coulter, 2014). El segundo elemento es la dinámica, que tiene que ver propiamente con el manejo de una organización, en este modelo encontramos el monitoreo, acompañamiento, supervisión y la dirección de personas (Shen, 2018). La teoría busca reformular el desarrollo de las buenas prácticas administrativas, considerando la importancia de interrelacionarlas y sistematizarlas, esta teoría encuentra sus orígenes, en la teoría clásica de la administración, que tiene como sustento los principios de planeamiento, organización, dirección y control; los mismos que a pesar del tiempo transcurrido no han variado en esencia y siguen

manteniendo su vigencia en la administración de organizaciones (Salvador y Sánchez, 2018).

Definir la administración es un reto debido a la amplitud del término, sin embargo, podemos sintetizar ello, a través de la postura de los siguientes investigadores: Chiavenato (2010) para este investigador latinoamericano entender la administración, es comprender el proceso de planeamiento, de organización, de dirección y de control, así como, del uso de la totalidad de los recursos que tiene una institución y que le permite alcanzar los objetivos organizacionales. Para Koontz y Weihrich, citado por Shen (2018) la gestión administrativa es el conjunto de pasos que permite diseñar y conservar un entorno laboral, en el cual un conjunto de personas forma equipos de trabajo, que cumplen de manera eficaz las funciones encomendadas, alcanzando de esa manera los objetivos institucionales propuestos. Para Robbins y Coulter la administración se entiende como, el conjunto de actividades laborales coordinadas, de tal manera que se lleven a cabo, cumpliendo los principios de eficiencia y eficacia a través, de la interacción entre personas (Stoner, Freeman y Gilbert, 1996). La gestión administrativa viene a ser el cúmulo de acciones o procesos elementales de una organización, es decir planificar, dirigir, organizar, coordinar y evaluar que, llevados a cabo de manera apropiada, influyen de manera positiva en la productividad de la organización (Scalabrin y Dinis, 2016).

El propósito de las organizaciones, se centra en alcanzar los objetivos institucionales planteados, estas se pueden cuantificar, con el propósito de medir convenientemente los resultados, siendo los directivos y gestores de cualquier organización, los responsables de hacer que interactúen y armonicen los diversos elementos de la gestión administrativa, que bajo el enfoque de la teoría clásica son cuatro: planificación, organización, dirección y control, según Weinstein, Cuellar, Hernández y Flessa (2015). Los administradores son los encargados de poner en práctica, estos elementos y asegurarse que conjuguen de manera apropiada, posibilitando el logro de las metas institucionales. Para ello, deben de tomar en cuenta la dirección y organización de equipos, con el fin de distribuir de manera apropiada, las diversas actividades y acciones que se deben de llevar a cabo para

alcanzar los objetivos propuestos (Miranda, 2016). Desde un punto de vista educativo, gestionar o administrar una escuela en líneas generales, no es ajena a los fundamentos teóricos planteados, a pesar de que la educación se considera un servicio social, sin embargo, los procesos que ocurren al interior de las instituciones educativas, son muy similares a los de cualquier otra organización, donde se promueva el desarrollo de servicios (Manes, 2014).

La gestión administrativa de las escuelas peruanas, encuentran su fundamento en el Marco del Buen Desempeño Directivo y el Marco del Buen Desempeño Docente Minedu (2015), en ambos documentos se establecen directrices con el propósito de garantizar el manejo de una institución educativa y las interrelaciones que se producen en su interior, con el fin de garantizar una correcta administración. En el reglamento de la gestión del sistema educativo, artículo segundo DS 009- ED, se establecen los principios de la gestión administrativa, entre las características de la gestión administrativa es que es participativa y creativa; porque busca la integración y participación constante de todos los agentes educativos, quienes, de manera organizada, se involucran en todos los momentos de la gestión administrativa (Manes, 2014). Otra característica de la gestión administrativa, es que debe ser lo menos burocrática posible, así como también flexible; con el propósito de evitar ralentizar los procesos internos y hacer que las respuestas y las acciones que buscan solucionar problemas, se den de manera rápida y efectiva (Saneba, Tambingon & Wullur, 2018). Otra característica básica de la gestión administrativa en el marco educativo peruano, es que debe ser descentralizada; considerando que, en las áreas y niveles del sistema educativo peruano, se pueden resolver gran parte de las dificultades que se presentan, es por ello que, la norma determina los ámbitos de competencia que la misma ley les brinda como facultad (Zabala, Rizalyn & Cabico, 2019).

En nuestro país administrar las escuelas públicas, siguiendo los parámetros de la gestión educativa moderna, se ha convertido en una política de estado, con el fin de mejorar la calidad del servicio educativo que se brinda y de esa manera disminuir las brechas sociales existentes, esto ha permitido, llevar a cabo procesos de

reingeniería en cuanto al manejo y funcionamiento de las escuelas en el Perú, principalmente las relacionadas a la educación básica (Aamodt, 2010). Esto forma parte de un plan completo que tiene como propósito desarrollar un conjunto de competencias de tipo gerencial, en los directores de las instituciones educativas públicas, pero llegar a ello, se ha tenido que romper con viejos mitos y paradigmas muy afianzados en el sistema educativo peruano, entre ellos el reconocer que las instituciones educativas pueden ser manejadas, desde el punto de vista administrativo, como cualquier otra organización que brinde servicios, de esta manera los directivos, deben ser capacitados en conocimientos relacionados con la gestión administrativa de una unidad empresarial, sin dejar de reconocer que las escuelas públicas en el Perú no tienen el afán de lucro ni el propósito de generar rentabilidad (Stoner, Freeman y Gilbert, 1996), (Arévalo, 2018).

La gestión administrativa escolar, tiene como misión diseñar, implementar y ejecutar un conjunto de lineamientos institucionales, que hagan más efectivo la labor pedagógica docente, que a su vez permitan el logro de aprendizajes valiosos y significativos en el estudiantado, basado en el manejo ágil y eficiente de la institución (Ajahuana y Guerra, 2017). Para ello los gestores educativos deben de desarrollar un conjunto de estructuras al interior de la organización, que les permitan anticiparse a las necesidades educativas futuras, así como, atender de manera oportuna, las necesidades educativas presentes (Balyer y Oskan, 2017). La dinamización de los procesos administrativos al interior de una estructura organizacional que brinda el servicio educacional, es una de las metas que espera alcanzar el estado peruano a través de una efectiva gestión directiva de sus escuelas (Caballero & Guhao, 2020).

Considerando a los autores base de la presente investigación tenemos como primera dimensión a la Planificación; según Robbins y Coulter (2010) el proceso de planeamiento es inherente al área administrativa, en ella se busca determinar y delimitar los propósitos, las acciones, los métodos y los recursos a utilizar, con el fin de alcanzar los objetivos institucionales. Según Cano (2015), el proceso de planificación implica establecer la línea y las directrices de trabajo que va a seguir

la institución, los mismos que guardan concordancia con las metas institucionales. Para Donoso (2018), el desarrollar una correcta planificación, garantiza una serie de acciones pertinentes y acordes con las metas a lograr, para ellos los fundamentos de la administración se convierten en elementos clave.

Dimensión Organización; Robbins y Coulter (2010) consideran a esta etapa como la encargada de estructurar y ordenar tanto, las acciones, como las funciones y las personas que van a hacerse cargo de operativizar, todas las acciones que están registrados en la planificación. De la misma manera tal como lo refiere esta labor es importante, porque, es necesario ubicar a las personas idóneas en los puestos y funciones, acordes con su experiencia, preparación y habilidades personales (García, 2017). Diseñar sistemas y redes de trabajo al interior de una organización es un principio que, nos permite comprender como los procesos y las jerarquías se hacen indispensables para el logro de objetivos.

Dimensión Dirección; según Robbins y Coulter (2010) en esta etapa, el acompañamiento de los directivos y mandos medios para monitorear y orientar de la mejor forma la labor de los subordinados, es una necesidad de primer orden, en toda organización, para esto, no solamente bastan directivas de trabajo, si no, se adicionan elementos relacionados con la influencia, carisma, personalidad, persuasión y liderazgo. Para Chiavenato (2006) esta etapa es importante dentro de la labor administrativa de las escuelas, ya que, busca poner en práctica y ejecutar el trabajo de los maestros, desarrollando acciones integradas y cooperativas, sustentados en el compromiso y la delegación de funciones, para esto se tiene que ubicar a las personas que hayan demostrado, una real identificación con los propósitos de la organización.

Dimensión Control; según Robbins y Coulter (2010) consiste en determinar las acciones a llevar a cabo, con el propósito de evaluar el desempeño de la organización, su fin específico es la de hallar errores y corregirlos, para esto la organización debe de tener en claro cuales, son los objetivos a alcanzar, para delimitar cuales, serían los medios y recursos que va utilizar, con el fin de controlar el estricto cumplimiento de los mismos. A nivel educativo, la dimensión control tiene

una connotación más humanística, ya que su propósito no debe ser la de encontrar errores, sino más bien, anticiparse a ellos, por eso se propone el desarrollo de un amplio programa de monitoreo y acompañamiento a la labor de los maestros, de esa manera evitamos que el control y la supervisión, sean utilizados como herramientas de hostigamiento en el trabajo, acciones fiscalizadoras propias de un modelo tradicional (Chen, 2017).

Con relación a la segunda variable de estudio denominada compromiso organizacional, está referida a la actitud que tiene un trabajador con relación a su institución y los objetivos que está persiguiendo. El compromiso organizacional, es entendido como la actitud forma de ser o grado de lealtad, que tiene un colaborador con su empresa, considerando ello, podemos decir que forma parte de los impulsos afectivos que una persona tiene con relación al trabajo que desempeña (Saleem, Batool & Khattak, 2017). La formación de actitudes, van más allá de un comportamiento racional y se sustentan en elementos más afectivos – emocionales, han sido analizados por la psicología social, específicamente la Teoría de la Acción Razonada, planteada por Ajzen y Fishbein (1980), Citado por Nava, Ruíz y García (2020). Los autores postulan que la formación de actitudes, es un fenómeno afectivo, basado en la percepción o convicción que se tiene sobre el objeto, esta teoría, considera que el sustento de la formación de nuestras actitudes, se hallan en el valor que esperamos o la utilidad percibida, para esto se toma en consideración tanto, los atributos negativos, como positivos que estén relacionados con la conducta (Mousa & Alas, 2016). Esta teoría considera que, la conducta de las personas tiene una enorme influencia por la intención de la conducta y por normas de tipo subjetivo, es decir se toman decisiones, considerando el valor de los resultados y del comportamiento que se va a tener, así como, de las expectativas que se tienen sobre ese comportamiento, una vez que se logren los resultados esperados (Normianti, Aslamiah & Suhaimi, 2019).

La teoría Sociocognitiva considera, que las actitudes forman parte de la función de categorización de los objetos que las personas realizan y que a la vez son almacenadas en nuestra memoria. Se fundamenta en el principio que las actitudes,

son estructuras o esquemas de conocimiento, que se consolidan debido a la relación y se activan en lo que se denomina *nodos* de la memoria (Özgenel, 2019). Por tanto, las actitudes vienen a ser un bloque de respuestas afectivas, intenciones, conductas y creencias en torno a un *nodo* afectivo evaluativo. Muchas de estas estructuras formadas en la mente de las personas, son de tipo unipolar, es decir se limitan a creencias o respuestas de tipo afectivo, que pueden ser favorables o desfavorables ante una situación evaluada, ejemplo; la actitud de simpatía o rechazo ante el fútbol (Bandura, 2004).

El compromiso organizacional se puede conceptualizar, como un estado mental que marca el desarrollo de las relaciones entre un trabajador y la institución donde se desempeña, las características de esta relación, así como los beneficios o perjuicios que generan, se convierten en elementos que van a determinar la postura del trabajador, con relación a continuar laborando o retirarse de esa organización (Meyer y Allen, 1991). Otro concepto nos brinda Robbins (1998) quien considera que el compromiso organizacional, viene a ser el nivel de identificación, con una institución en forma particular, por parte de un trabajador, esta identificación se puede evidenciar en las metas y deseos, así como también, en la motivación que tiene el trabajador para seguir perteneciendo a la institución. Altos niveles de compromiso laboral, equivalen a identificarse con un trabajo específico, sin embargo, cuando uno analiza el compromiso organizacional, evalúa los niveles de identificación con la propia institución.

Steers citado por Basilius & Agnes, 2018) considera el compromiso, como el grado de intensidad e involucramiento que tiene una persona con una institución, se mide en su grado de participación y se pone en evidencia a través, de las diversas creencias y los niveles de aceptación acerca de los valores y las metas institucionales. También puede ser medido a través de la predisposición a realizar esfuerzos adicionales, en beneficio de toda la colectividad institucional. Chiavenato (2017) considera que el compromiso con la organización, es equivalente a la comprensión del pasado y el presente de la institución involucra importantes

elementos, relacionados con los afectos y sentimientos que desarrollan las personas, hacia una institución y todo lo que ella representa.

A nivel educativo podemos decir que, el desarrollo y formación de altos niveles de compromiso organizacional al interior de las escuelas, es un objetivo de primer orden, que toman en consideración los directivos y gestores educacionales. Las modernas investigaciones, relacionadas con el manejo de personal y desarrollo del potencial humano, identifican este conocimiento como parte de la psicología organizacional, haciendo referencia de la importancia de fortalecer los lazos de identidad y lealtad de los trabajadores, entiéndase docentes, con los objetivos, metas y valores propios de una institución educativa (Atencio, Otero y Peñata, 2020). Es importante de fortalecer estos elementos, ya que, está demostrado que cuando existen altos niveles de identificación y compromiso con una organización, los trabajadores se vuelven mucho más productivos, se desarrollan mejor como personas y profesionales, generando un impacto positivo en el entorno donde se desenvuelven (Manes, 2014). Las organizaciones educativas y el trabajo que desarrollan los docentes al interior de ellas, no están ajenas a este principio, por el contrario, es necesario que el sistema educativo en su conjunto, apunte a la formación de altos niveles de lealtad, identificación y compromiso de los docentes con sus organizaciones educativas (Chung, Lin & Liang, 2017).

El sector educacional tiene como propósito, mejorar los índices de compromiso organizacional de los maestros, para repercutir de manera positiva y directa sobre su desempeño cotidiano, esto se traducirá, en el desarrollo de estrategias, técnicas y métodos de enseñanza, acordes con las necesidades del estudiantado, ya que, el profesional desde el punto de vista emotivo se encuentra comprometido con los valores y objetivos de la escuela a la que pertenece (Wills, Cevallos, Sadi y Ancín, 2017). Esta situación permite además manejar de mejor manera los potenciales conflictos y dificultades que se presenten, en el desarrollo de la convivencia laboral, siendo los directamente beneficiados los estudiantes, quienes reciben una mejor enseñanza, por parte de maestros muy comprometidos, así como los padres de familia, quienes han depositado su confianza en una organización y todos los

docentes que la conforman, recibiendo a cambio un buen servicio educativo, acorde con sus altas expectativas de formación y educación de sus menores (Gallegos y López, 2019), (Gökyer, 2018).

Para comprender las razones por las cuales los trabajadores se involucran y comprometen con la organización, debemos reconocer que esta va más allá de estímulos económicos, prestaciones sociales o sueldos, la formación de los lazos de identificación con una institución, se evidencian cuando los trabajadores muestran su satisfacción, complacencia y orgullo por formar parte de una empresa, con los cuales se identifican y representan (Meyer y Allen, 1991). El beneficio que se logra al fortalecer los lazos de identificación y compromiso con las instituciones son muchos, pero no solamente con relación a la organización, como ya hemos explicado, sino también, debemos entender esto como beneficios compartidos, ya que, si fuera en una sola dirección, la lealtad del trabajador estaría basado en la resignación o aceptación, sin embargo, para que el compromiso se sustente en el orgullo de pertenecer a una organización, debe existir reciprocidad y beneficio en ambos sentidos (Veeriah, Siaw, 2017).

La teoría planteada por Meyer y Allen (1993) esquematiza el compromiso con las organizaciones por parte de los trabajadores, bajo 3 componentes denominados: componente normativo, componente de continuidad y componente afectivo, en el análisis de estos tres componentes, encontramos los fundamentos por los cuales un trabajador tiene sólidos sentimientos de arraigo, basados en la necesidad, el deseo, el deber y la satisfacción de formar parte de una organización, pero sobre todo, de mantenerse como parte importante de ese equipo. Para efectos de la presente investigación se analizaron los tres componentes de la teoría planteada, por los autores mencionados.

Componente Compromiso Afectivo: Es el nivel grado o intensidad por el cual un trabajador, se siente a gusto de pertenecer a una organización y su desempeño tiene como propósito permanecer en ella, sus labores se encaminan al logro de los objetivos y metas, reconociendo la importancia de su labor y el papel que juega dentro de la organización (Meyer y Allen, 1993). Según Atencio, Otero y Peñata,

2020) esta dimensión tiene como propósito analizar el origen y consolidación de los lazos afectivos emocionales, que las personas van formando con sus organizaciones, este componente, presenta a su vez dos niveles el primero relacionado con la identificación del trabajador con la organización, el segundo relacionado con los niveles de involucramiento del mismo colaborador con la institución. La formación de los lazos emocionales que las personas van tejiendo con relación a la manera de percibir a su organización, tiene que ver con el apego emocional, ya que, consideran que hay una condición de reciprocidad, debido a que la institución favorece la satisfacción de sus propias necesidades, esta va desde los materiales, hasta las psicológicas, así como, las expectativas en cuanto a disfrutar su continuidad en la institución (Basilius, & Agnes, 2018).

Componente Compromiso de Continuación; viene a ser el grado o intensidad en la cual los trabajadores, consideran y están convencidos que deben de seguir trabajando en la organización, para ello valoran un conjunto de elementos relacionados con tiempo de permanencia, esfuerzo invertido, prestaciones económicas recibidas, entre otros, estos elementos son comparados con las dificultades que tendría el trabajador para hallar otro empleo, que tenga similares o mejores características (Meyer y Allen, 1993). Este componente debe analizarse bajo la perspectiva de las necesidades formadas, involucra el reconocimiento y valoración que se ha dado al trabajador y se entrelaza con aspectos más tangibles y evidentes como los costos económicos, aspectos físicos, así como, las oportunidades que podría tener si comenzará a buscar otro empleo. Recordemos que, para un colaborador, los años de permanencia en una institución, son tiempo invertido que va de la mano con esfuerzo y retribución económica al retirarse de la organización perdería todo ello (Caballero & Guhao, 2020).

Componente Compromiso Normativo; en esta dimensión se evalúan las diversas creencias que tiene un trabajador, en cuanto a la presión normativa y a la adaptación que ha tenido respecto a las reglas y normas propias de su institución, las personas toman ello, como actos voluntarios, basados en los principios de lealtad y sentido de obligación que se ponen en práctica, cuando cumplimos la normativa de la

organización (Meyer y Allen,1993). Esta dimensión puede ser analizada, desde el punto de vista del deber y la responsabilidad, se basa en condiciones relacionadas con la lealtad hacia la organización que tiene un sentido moral, en este nivel, si las condiciones han sido las apropiadas, la organización habrá desarrollado fuertes sentimientos de permanencia del trabajador, ya que, se experimenta la lealtad relacionado con un sentido de deuda, hacia la institución por la oportunidad brindada y los beneficios recibidos (Chen, 2017).

III. Método

3.1 Tipo y diseño de investigación

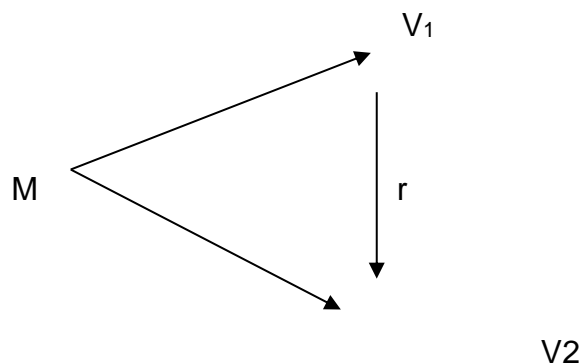
El paradigma de investigación pertenece al positivismo que se fundamenta en la observación y comparación empírica, considera sujeto de investigación a todas las variables que puedan medirse para luego a través del método de investigación científica realizar el análisis estadístico, probando la falsedad de las hipótesis, Valderrama (2015).

En lo que respecta al enfoque de investigación fue el cuantitativo porque permite obtener datos, para luego ser comprobada la autenticidad de las hipótesis, se fundamenta en la medida numérica y procesos estadísticos, así como en el análisis de los mismos, con el objetivo de establecer formas de actuar o patrones de comportamiento de las variables y así poder validar la vigencia de las teorías presentadas. Este enfoque permitió analizar la variable, estableciendo comparaciones con otros enfoques teóricos existentes, además de establecer mediciones por medio de un programa estadístico, y llegar a las conclusiones, (Hernández, Fernández y Baptista ,2014).

En cuanto al método aplicado en esta investigación fue la científica, lo que permitió desarrollar un informe secuenciado, ordenado, respetando las normas y principios para el análisis y búsqueda de alternativas de solución al problema encontrado en el ámbito evaluado. Este método nos plantea una serie de procesos que nos acerquen a la verdad, recurriendo al método hipotético – deductivo, estableciéndose hipótesis de trabajo para este fin, (Valderrama ,2015).

La investigación fue de tipo básica, cuyo objetivo principal es brindar la teoría como resultado del análisis de las variables, (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Se le denomina de esta manera ya que analiza el problema de estudio para luego responder a los cuestionamientos relacionados con el comportamiento y los factores que se suscitan en ella. Por ser un estudio básico, el diseño elegido corresponde al no experimental, sin manipulación alguna de las variables, así como en los resultados que se obtuvieron luego de aplicado los instrumentos seleccionados, según Hernández, Fernández y Baptista (2014). En relación a la observación imparcial de los fenómenos es una cualidad de este diseño, el corte es transeccional o transversal, ya que los instrumentos elaborados para esta investigación se aplicaron en un solo episodio y en el momento.

La investigación fue descriptiva correlacional se gráfica con el siguiente esquema:



Dónde:

M = muestra 80 docentes de la Institución Educativa Privada BH School.

M: Muestra de Estudio

V1: Gestión administrativa

V2: Compromiso organizacional

r: Relación de la variable V1 en V2

Este tipo de investigaciones solo buscan determinar las peculiaridades de un hecho o fenómeno, sin cambiar su conducta sino hacer un estudio de ello, con la intención de establecer la correlación de las variables de investigación, incluyendo sus dimensiones (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.2 Operacionalización de variables

De acuerdo a la primera variable teoría de la Gestión Administrativa de Robbins y Coulter (2010), desde una perspectiva tradicional y procedimental la gestión administrativa es considerada una disciplina científica cuya misión analizar y controlar los procesos internos en el marco de una institución a fin de alcanzar las metas de la institución.

En cuanto a la segunda variable Compromiso Organizacional, se sustenta en los postulados de Meyer y Allen (1991) citados por Córdova (2017) cuya variable ya fue definida y determina tres dimensiones: Dimensión Componente Afectivo, cuyos indicadores son: gusto, pertinencia y significado. Dimensión Compromiso de Continuidad; los indicadores fueron; Sueldo y prestaciones, oferta laboral y bienestar familiar y en la Dimensión Componente Normativo, los indicadores fueron moral, ventaja laboral y fidelidad (Ver anexos Matriz de operacionalización).

3.3 Población, muestra y muestreo

Debido a los reducido de la población, se trabajará con la totalidad de la misma siendo una muestra censal, el cual esta integrada por 72 docentes de la Institución Educativa Privada BH School del distrito de Los Olivos.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Con el propósito de obtener información objetiva, verdadera y precisa, se elaboraron dos instrumentos y para la sistematización de la información recolectada se recurrió a la encuesta por considerarlo una técnica confiable y que permite analizar la información y ordenarla sistemáticamente, Tamayo y Tamayo (2010). Afirmó que el instrumento más idóneo es la encuesta además del cuestionario de preguntas, para el primer caso la gestión administrativa y consta de 24 reactivos, con opciones de respuesta múltiple con una escala politómica tipo Likert de cinco niveles.

El segundo instrumento mide el compromiso organizacional tiene las mismas características del anterior diferenciándose en el número de reactivos que es 18. (Ver anexos)

Los instrumentos fueron adaptados para el contexto y la realidad educativa encontrada siendo realizado por la investigadora. Además se contó con la presencia de tres expertos en la materia y metodólogos quienes emitieron su veredicto mediante el Juicio de Expertos, siendo los expertos el Mg. Dennis Jaramillo Ostos, la Mg. Flor De La Cruz Aranda y la Mg. Karen Ulloa Trujillo, gracias a ello se estableció la validez de contenido de los instrumentos, los mismos que midieron la Gestión Administrativa y el Compromiso Organizacional, en relación a los criterios de evaluación considerados por los expertos será la pertinencia, la claridad y la relevancia de cada uno de los ítems, para ello se construirá la matriz de operacionalización de las variables, la que permitirá determinar la coherencia y relación entre dimensiones, indicadores e ítems (Ver anexos). Luego, se probó la fiabilidad de los instrumentos, para ello se tomó una prueba piloto a 20 sujetos con las mismas características de nuestra muestra, con esa data se midió el grado de confiabilidad a través del coeficiente del Alfa de Cronbach, siendo la fiabilidad de -- para la gestión administrativa y ---para el compromiso organizacional, el proceso de aplicación de la prueba piloto se realizó vía formulario de Google.

3.5 Procedimiento

La investigación estableció la relación entre las variables gestión administrativa y compromiso organizacional en la Institución Educativa Privada BH School del distrito de Los Olivos, específicamente los aspectos relacionados a la administración y el compromiso con su organización que muestran los docentes, ya que a pesar del prestigio y buena imagen que cuenta la I. E. frente a la comunidad, sus niveles de eficiencia en relación al trabajo se han visto reducidos en el presente año escolar debido al aislamiento social y la obligación de trasladar la educación presencial a una modalidad de educación a distancia, por ello se plantearon los problemas de investigación, objetivos e hipótesis de trabajo tanto generales como específicos, se

revisaron las teorías y percepciones conceptuales en vigencia con el fin de comprender más de cerca esa interacción entre variables, para después ser operacionalizadas, se estableció la metodología, el tipo de diseño, el enfoque y la clase de investigación más adecuada, se buscara validar los instrumentos y se comprobara su confiabilidad utilizando el coeficiente del alfa de Cronbach, así también se procesara los datos a través de la aplicación del paquete estadístico SPSS versión 25, que permitirá el diseño de las tablas y establecer los resultados de la investigación, que luego serán analizados, discutidos llegando a las conclusiones respectivas y brindando recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

El diseño descriptivo correlacional, elegido para esta investigación se hizo tomando en consideración la teoría del método hipotético-deductivo y se busca contrastar las hipótesis. En relación a los datos que se obtendrán se representaran a través de gráficos y tablas, considerando los procedimientos estadísticos requeridos para ello se empleara el paquete estadístico del SPSS versión 25 y en lo relacionado a la contrastación de las hipótesis y la prueba de asociación de variables se recurrirá a la prueba de correlación Spearman con la intención de estudiar la relación entre las variables objetos de nuestro estudio, así también considerar las hipótesis específicas así como la hipótesis general.

3.7 Aspectos éticos

Al respecto se tuvo en consideración el código planteado en el código de ética de la Universidad César Vallejo estableciendo los límites y protocolos que regulan la elaboración de tesis e informes de tipo académico en lo que respecta a derechos de autor, citas y referencias bibliográficas, siguiendo el manual de referencias APA VII edición, además de contar con la aprobación de las personas participantes y muestra de estudio a necesitar en el estudio a realizar.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, en la Gestión administrativa y sus dimensiones en la Institución Educativa Privada BH School, Los Olivos, 2021.

Niveles	Gestión administrativa		Planificación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.0	2	2.9	1	1.4	0	0.0	2	2.9
Medio	22	31.4	15	21.4	28	40.0	28	40.0	21	30.0
Alto	48	68.6	53	75.7	41	58.6	42	60.0	47	67.1
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0	70	100.0	70	100.0

Nota: Frecuencias obtenidas después de aplicar el instrumento de Gestión Administrativa

Se refleja que en la variable Gestión administrativa (68,6%), así como sus dimensiones: Planificación (75,7%), Organización (58,6%), Dirección (60,0%) y Control (67,1%), tienen un pico similar en el nivel alto con valores superiores al 50%. Sin embargo, en el nivel medio se aprecian valores menores al 40% en la variable Gestión administrativa (31,4%) y sus dimensiones: Planificación (21,4%), Organización (40,0%), Dirección (40,0%) y Control (30,0%). Finalmente, en el nivel bajo se apreció a la variable y dimensiones con valores inferiores al 3,0%: Planificación (2,9%), Organización (1,4%) y Control (2,9%), asimismo, la variable Gestión administrativa y la dimensión Dirección no se presentaron casos para el análisis de estas.

Tabla 2

Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, en la variable Compromiso organizacional y sus dimensiones en la Institución Educativa Privada BH School, Los Olivos, 2021.

Niveles	Compromiso organizacional		Componente afectivo		Compromiso de continuidad		Componente normativo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.0	4	5.7	0	0.0	4	5.7
Medio	5	7.1	12	17.1	23	32.9	21	30.0
Alto	65	92.9	54	77.1	47	67.1	45	64.3
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0	70	100.0

Nota: Frecuencias obtenidas después de aplicar el instrumento de Compromiso Organizacional

Se refleja que en la variable Compromiso organizacional (92,9%), así como sus dimensiones: Componente afectivo (77,1%), Compromiso de continuidad (67,1%) y Componente normativo (64,3%) obtuvieron cifras mayores al 60% de la encuesta. Con respecto al nivel medio, se apreció a la variable Compromiso organizacional con una cifra baja (7,1%) y sus dimensiones: Componente afectivo (17,1%), Compromiso de continuidad (32,9%) y Componente normativo (30,0%) con valores menores al 40%. Finalmente, en el nivel bajo, no se encontraron casos para el análisis de la variable Compromiso organizacional y la dimensión Compromiso de continuidad, a excepción de: Compromiso afectivo y Componente normativo con una cifra de 5,7% representando un valor menor al 10%.

4.2. Resultados inferenciales

Hipótesis general

H0: No existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada BH School, Los Olivos, 2021.

Hi: Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada BH School, Los Olivos, 2021

Tabla 3

Coefficiente de correlación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional.

			Gestión administrativa	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,041
		Sig. (bilateral)	.	,738
		N	70	70
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,041	1,000
		Sig. (bilateral)	,738	.
		N	70	70

Nota: Coeficiente de correlación de las variables

Se ha evidenciado de acuerdo a Rho de Spearman que existe una relación negativa baja de 0.041 entre ambas variables, el cual no es significativa. Y al ser el valor de significancia igual a 0.738 > que 0.05. En tal sentido no es aceptada la hipótesis sostenida (Hi) y se acepta la hipótesis nula. Concluyendo, que la gestión administrativa no se relaciona con el compromiso organizacional docente en la institución analizada, al encontrarse que existe relación baja (casi nula) no estadísticamente significativa entre ambas variables de estudio.

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación directa entre la gestión administrativa y la dimensión Componente afectivo docente en la Institución Educativa Privada BH School, Los Olivos, 2021.

Hi1: Existe relación directa entre la gestión administrativa y la dimensión Componente afectivo docente en la Institución Educativa Privada BH School, Los Olivos, 2021.

Tabla 4

Coefficiente de correlación entre la gestión administrativa y la dimensión Componente afectivo

			Gestión administrativa	Componente afectivo
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	-,051
		Sig. (bilateral)	.	,676
		N	70	70
	Componente afectivo	Coefficiente de correlación	-,051	1,000
		Sig. (bilateral)	,676	.
		N	70	70

Nota: Datos obtenidos entre la primera variable y la primera dimensión

Se ha demostrado según el estadístico Rho de Spearman que existe relación negativa baja -0.051. Y al ser el valor de significancia igual a 0.676 > que 0.05 se infiere que no se acepta como válida la hipótesis (Hi1) y se acepta la hipótesis nula (H0). Obteniendo como conclusión que la gestión administrativa y la dimensión componente afectivo docente no se

relacionan, al ser encontrarse un Rho inverso bajo, casi nulo, no siendo estadísticamente significativo.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación directa entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso de continuidad de continuidad docente en la Institución Educativa Privada BH School, Los Olivos, 2021.

Hi2: Existe relación directa entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso de continuidad de continuidad docente en la Institución Educativa Privada BH School, Los Olivos, 2021.

Tabla 5

Coefficiente de correlación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso de continuidad.

			Gestión administrativa	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	-,045
		Sig. (bilateral)	.	,709
		N	70	70
	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	-,045	1,000
		Sig. (bilateral)	,709	.
		N	70	70

Nota: Datos obtenidos entre la primera variable y la segunda dimensión

Se ha constatado según el correlativo de Rho de Spearman que existe relación negativa baja en -0.045. Y al ser el nivel de significancia igual a 0.709; siendo mayor que el valor $p = 0.05$, se concluye que no se rechaza la hipótesis nula (H0) y no se acepta como válido la hipótesis de investigación (Hi2). Obteniendo como conclusión que la gestión administrativa y la dimensión compromiso de continuidad docente no se relacionan, al ser encontrarse un Rho inverso bajo, casi nulo, no siendo estadísticamente significativo.

Hipótesis específica 3

H0: Existe relación directa entre la gestión administrativa y la dimensión Componente normativo docente en la Institución Educativa Privada BH School, Los Olivos, 2021.

Hi3: Existe relación directa entre la gestión administrativa y la dimensión Componente normativo docente en la Institución Educativa Privada BH School, Los Olivos, 2021.

Tabla 6

Coefficiente de correlación entre la gestión administrativa y la dimensión Compromiso normativo.

			Gestión administrativa	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,138
		Sig. (bilateral)	.	,255
		N	70	70
	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,138	1,000
		Sig. (bilateral)	,255	.
		N	70	70

Nota: Datos obtenidos entre la primera variable y la tercera dimensión

Se determinó según Rho de Spearman que existe una relación baja de 0.138. Y al encontrarse un nivel de significancia = 0.255; el cual es mayor al valor de $p = 0.05$. Se concluyó que la hipótesis sostenida no es aceptada (Hi3) y no se rechaza la hipótesis nula (H0). Asimismo, se ha evidenciado que la gestión administrativa y la dimensión compromiso normativo docente no se relacionan, al ser encontrarse un Rho bajo, no siendo estadísticamente significativo.

IV. Discusión

Gestionar administrativamente las escuelas en el Perú, tiene su origen en los preceptos de la moderna administración, donde se busca primar la efectividad y eficiencia en el trabajo. Son estos principios los que obligan a considerar la lealtad, identificación y el compromiso de los maestros para que la institución alcance los objetivos y metas propuestas, sin embargo debido a repercusiones en el ámbito educativo producto de la pandemia, los directivos y docentes se han visto sometidos a grandes presiones por parte de los padres de familia, estudiantes y el propio Ministerio de Educación, lo que ha afectado los niveles de compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa privada materia de análisis. Es por ello que, como objetivo de investigación, se propuso determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada BH School, Los Olivos, 2021.

En este apartado, se discutirán los resultados obtenidos refrendando con los hallados en investigaciones previas, validándola con las teorías que sustentan la variable de estudio.

De acuerdo con la hipótesis general del estudio, se planteó la existencia de relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada BH School, Los Olivos, 2021. Se comprobó de acuerdo al Rho de Spearman la existencia de una relación negativa baja de 0.041 entre ambas las variables de estudio, además no es significativa, debido a que el valor de significancia es igual a 0.738 > que 0.05. Por tanto, al no cumplirse la regla de decisión, no es aceptada la hipótesis sostenida (H_1) y se acepta la hipótesis nula. Concluyendo, que la gestión administrativa no se relaciona con el compromiso organizacional docente en la institución analizada, al encontrarse que existe relación baja (casi nula) no estadísticamente significativa entre ambas variables de estudio.

Los resultados hallados, difieren de los que obtuvo Solís (2020) quien, se propuso comprobar la existencia de relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional, en una universidad pública limeña, demostrando que la gestión administrativa si guarda relación con el compromiso a través de un Rho

de Spearman $r=0,761$, que es significativo ($p < 0,000$). Así mismo nuestros resultados difieren con los del estudio de Saldívar (2017) quien, al determinar la relación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional docente, concluye que está se relaciona directa y significativamente de manera alta con el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07; validándose ello con un coeficiente de correlación de Spearman $\rho=,701$ y un p-valor ($p=,000 < 0,05$).

A nivel internacional Mailool, et al. (2020) nos refiere que los resultados de su investigación, son una importante referencia para los administradores educativos a nivel de escuela secundaria vocacional, ya que va a permitir diseñar estrategias y políticas escolares que puedan alentar aumento del desempeño docente para lograr una mejor productividad escolar. También Karakus (2018) al evaluar lo niveles de compromiso organizacional, halló que los maestros eran influenciados positivamente por los comportamientos de liderazgo ético de los directores de escuela. Sin embargo, los niveles de compromiso de las maestras están más fuertemente influenciados por comportamientos de liderazgo ético. Además, los profesores varones de mayor edad tienen más percepciones sobre los comportamientos de liderazgo ético de sus directores que sus contrapartes.

Desde una perspectiva teórica, la gestión administrativa se puede definir al conjunto de pasos que permite diseñar y conservar un entorno laboral, en el cual un conjunto de personas forma equipos de trabajo, que cumplen de manera eficaz las funciones encomendadas, alcanzando de esa manera los objetivos institucionales propuestos Koontz y Wehrich, citado por Shen (2018). La administración se entiende como, el conjunto de actividades laborales coordinadas, de tal manera que se lleven a cabo, cumpliendo los principios de eficiencia y eficacia a través, de la interacción entre personas Robbins y Coulter (2014). El propósito de las organizaciones educativas, se enmarca en alcanzar los objetivos institucionales planteados, estas se pueden cuantificar, con el propósito de medir convenientemente los resultados, siendo los directivos y gestores de cualquier organización, los responsables de hacer que interactúen y armonicen los diversos elementos de la gestión administrativa, que bajo el enfoque de la teoría clásica son

cuatro: planificación, organización, dirección y control, según Weinstein, Cuellar, Hernández y Flessa (2015).

Desde un punto de vista educativo, gestionar o administrar una escuela en líneas generales, no es ajena a los fundamentos teóricos planteados, a pesar de que la educación se considera un servicio social, sin embargo, los procesos que ocurren al interior de las instituciones educativas, son muy similares a los de cualquier otra organización, donde se promueva el desarrollo de servicios (Manes, 2014). La gestión administrativa escolar, tiene como misión diseñar, implementar y ejecutar un conjunto de lineamientos institucionales, que hagan más efectivo la labor pedagógica docente, que a su vez permitan el logro de aprendizajes valiosos y significativos en el estudiantado, basado en el manejo ágil y eficiente de la institución (Ajahuana y Guerra, 2017).

En nuestro país administrar las escuelas públicas, siguiendo los parámetros de la gestión educativa moderna, se ha convertido en una política de estado, con el fin de mejorar la calidad del servicio educativo que se brinda y de esa manera disminuir las brechas sociales existentes, esto ha permitido, llevar a cabo procesos de reingeniería en cuanto al manejo y funcionamiento de las escuelas en el Perú, principalmente las relacionadas a la educación básica (Aamodt, 2010).

El compromiso docente, puede ser analizado como el grado de intensidad e involucramiento que tiene una persona con una institución, se mide en su grado de participación y se pone en evidencia a través, de las diversas creencias y los niveles de aceptación acerca de los valores y las metas institucionales Steers citado por Basilius & Agnes, 2018). A nivel educativo podemos decir que, el desarrollo y formación de altos niveles de compromiso organizacional al interior de las escuelas, es un objetivo de primer orden, que toman en consideración los directivos y gestores educacionales. Los estudios, relacionados con el manejo de personal y desarrollo del potencial humano, identifican este conocimiento como parte de la psicología organizacional, haciendo referencia de la importancia de fortalecer los lazos de identidad y lealtad de los trabajadores, entiéndase docentes, con los objetivos, metas y valores propios de una institución educativa.

Considerando la primera hipótesis específica, referida a la existencia de relación directa entre la gestión administrativa y la dimensión Componente afectivo docente en la institución educativa privada evaluada. Se ha demostrado según el estadístico Rho de Spearman que existe relación negativa baja -0.051 . Así mismo el valor de significancia obtenido fue igual a $0.676 >$ que 0.05 por tanto se demuestra que no se acepta como válida la hipótesis (H_{i1}) y se acepta la hipótesis nula (H_0). Obteniendo como conclusión que la gestión administrativa y la dimensión componente afectivo docente no guardan relación, al ser encontrarse un Rho inverso bajo, casi nulo, no siendo estadísticamente significativo.

Estos resultados no concuerdan con los hallados por Coronado (2017) quien, al establecer la existente relación entre la gestión administrativa y el desempeño a nivel de profesores, halló una correlación a nivel alto, brindando recomendaciones a través de un programa que permita mejorar los resultados obtenidos. Así mismo Saleem, Z; Batool, S. & Khattak, R. (2017) nos dicen en su informe que existía una diferencia significativa en las respuestas de los docentes con respecto al compromiso organizacional y apoyo organizacional, en la institución evaluada. Los profesores de las escuelas privadas estaban más comprometidos a la enseñanza y los profesores de las escuelas públicas estaban más comprometidos con institución y profesión, situación que se hace visible en nuestra realidad educativa.

En nuestra realidad educativa la implementación de la directivas del Marco del Buen Desempeño Directivo (2015) forma parte de un plan completo que tiene como propósito desarrollar un conjunto de competencias de tipo gerencial, en los directores de las instituciones educativas públicas, pero llegar a ello, se ha tenido que romper con viejos mitos y paradigmas muy afianzados en el sistema educativo peruano, entre ellos el reconocer que las instituciones educativas pueden ser manejadas, desde el punto de vista administrativo, como cualquier otra organización que brinde servicios, de esta manera los directivos, deben ser capacitados en conocimientos relacionados con la gestión administrativa.

De igual manera con referencia a la segunda hipótesis específica donde se refiere que existe relación directa entre la gestión administrativa y la dimensión

Compromiso de continuidad de continuidad docente en la institución educativa privada materia de investigación. Se ha constatado según el correlativo de Rho de Spearman que existe relación negativa baja en -0.045 . Y al ser el nivel de significancia igual a 0.709 ; siendo mayor que el valor $p = 0.05$, se concluye que no se rechaza la hipótesis nula (H_0) y no se acepta como válido la hipótesis de investigación (H_{i2}). Obteniendo como conclusión que la gestión administrativa y la dimensión compromiso de continuidad docente no se relacionan, al encontrarse un Rho inverso bajo, casi nulo, no siendo estadísticamente significativo.

Estos resultados difieren de los hallados por Estrada y Mamani (2020) plantearon identificar la relación existente entre el compromiso con la organización y el desempeño de los profesores, encontrando que existe una relación positiva significativa a un nivel fuerte en el estudio. Concluyendo que mientras mayor sea el compromiso organizacional, mayor será el desempeño de los docentes. Así mismo Wullur, & Werang (2020) concluyen demostrando la importancia promover la interacción de los maestros con todos los elementos de la escuela y la medida en que estas emociones afectan directamente su compromiso organizacional. Es aconsejable que los líderes escolares realicen algunos esfuerzos tácticos para asegurar la emoción de los profesores para promover un alto nivel de organización de los profesores compromiso y, a su vez, mejorar las capacidades de lectura de los estudiantes, escritura y aritmética.

El análisis del componente de continuidad debe realizarse la perspectiva de las necesidades formadas, implica reconocimiento y valoración que se ha dado al trabajador y se entrelaza con aspectos más tangibles y evidentes como los costos económicos, aspectos físicos, así como, las oportunidades que podría tener si comenzará a buscar otro empleo. Recordemos que, para un colaborador, los años de permanencia en una institución, son tiempo invertido que va de la mano con esfuerzo y retribución económica que al retirarse de la organización educativa perdería todo ello (Caballero & Guhao, 2020).

Por su parte la tercera hipótesis específica en donde se planteó la existencia de relación directa entre la gestión administrativa y la dimensión Componente normativo docente en la Institución Educativa Privada BH School, Los Olivos. Se determinó según Rho de Spearman que existe una relación baja de 0.138. Y al encontrarse un nivel de significancia = 0.255; el cual es mayor al valor de $p = 0.05$. Se concluyó que la hipótesis sostenida no es aceptada (H_3) y no se rechaza la hipótesis nula (H_0). Asimismo, se ha evidenciado que la gestión administrativa y la dimensión compromiso normativo docente no se relacionan, al ser encontrarse un Rho bajo, no siendo estadísticamente significativo.

Los productos se complementan con las conclusiones del informe de Mailool, et al. (2020) quienes, al analizar los efectos de la toma de decisiones del director, el compromiso organizacional y clima escolar sobre el desempeño docente en la escuela secundaria vocacional. Concluyendo que la toma de decisiones del director, el compromiso organizacional y el clima escolar tuvieron un efecto positivo y significativo en el desempeño de los profesores de escuelas de formación profesional, tanto parcial como simultáneamente.

Desde el ámbito del sector educacional, es objetivo del Minedu mejorar los índices de compromiso organizacional de los maestros, para repercutir de manera positiva y directa sobre su desempeño cotidiano, esto se traducirá, en el desarrollo de estrategias, técnicas y métodos de enseñanza, acordes con las necesidades del estudiantado, ya que, el profesional desde el punto de vista emotivo se encuentra comprometido con los valores y objetivos de la escuela a la que. Esta situación permite además manejar de mejor manera los potenciales conflictos y dificultades que se presenten, en el desarrollo de la convivencia laboral, siendo los directamente beneficiados los estudiantes, quienes reciben una mejor enseñanza, por parte de maestros muy comprometidos.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** De acuerdo al objetivo general de investigación, se resuelve que no existe correlación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa privada BH School, del distrito de Los Olivos 2021, siendo el valor de significancia igual a $0.738 > 0.05$., encontrándose que existe relación baja (casi nula) no estadísticamente significativa entre ambas variables de estudio.
- Segunda:** De acuerdo al objetivo específico 1, se concluye que no existe correlación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y la dimensión componente afectivo en docentes de la institución educativa privada BH School, del distrito de Los Olivos 2021, siendo el valor de significancia igual a $0.676 > 0.05$.
- Tercera:** De acuerdo al objetivo específico 2, se concluye que no existe correlación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso de continuidad en docentes de la institución educativa privada BH School, del distrito de Los Olivos 2021, siendo el valor de significancia igual a $0.709 > 0.05$.
- Cuarta:** De acuerdo al objetivo específico 3, se concluye que no existe correlación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso normativo en docentes de la institución educativa privada BH School, del distrito de Los Olivos 2021, siendo el valor de significancia igual a $0.255 > 0.05$.

VII. Recomendaciones

Primera. Se sugiere a los directivos de la institución educativa privada BH School, considerar los resultados obtenidos en esta investigación, con el propósito de socializar con los docentes para comprender mejor las fortalezas y debilidades en cuanto a la gestión administrativa de la escuela.

Segunda. Se sugiere a directivos y promotores de la institución educativa materia de investigación, desarrollar líneas de acción en cuanto a su política laboral tendientes a mejorar los niveles de compromiso organizacional de los docentes.

Tercera. Se recomienda a los responsables del departamento de psicopedagogía, desarrollar un programa tendiente a mejorar el clima de trabajo al interior de la organización, así como desarrollar acciones con el fin de integrar al personal docente y directivo, para mejorar los niveles de compromiso organizacional.

Cuarta. Desarrollar capacitaciones externas con los directivos y administrativos de la organización, relacionados con el desarrollo de procesos pedagógicos más efectivos y menos burocráticos, que permitan mejorar la eficiencia interna a nivel administrativo.

Referencias

- Ajahuana, K. y Guerra, B. (2017). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del Centro de Salud ampliación Paucarpata de Arequipa (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú
- Aamodt, M. (2010). Psicología industrial/organizacional: un enfoque aplicado. (6ta ed.). México. Recuperado de: <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/psicologc3ada-industrialorganizacional-un-enfoque-aplicado-6-edicic3b3n-michaelg-aamodt.pdf>
- Arévalo, J. (2018). *“Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las Instituciones Educativas de la provincia de El Dorado, año 2018”*. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo. repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/29583
- Atencio, E. Otero, o. y Peñata, J. (2020) Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. In *Crescendo*, 11 (1), 27-50 <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/2181>
- Balyer, A. y Oskan, K. (2017). *Higher Education Administrators' Managerial Competency in Turkey*. International Online Journal of Educational Sciences ISSN: 1309-2707. <https://web.b.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype>.
- Bandura, A. (2004). The growing primacy of perceived efficacy in human self-development, adaptation and change. In M. Salanova, R. Grau, I.M. Martinez, E. Cifre, S. Llorens and M. García-Renedo (Eds.) *Nuevos horizontes en la investigación sobre autoeficacia*. (pp. 33-51) Castellón: Colección Psyique.
- Basilius, W. & Agnes, P. (2018). Designing strategy for improving teacher's organizational commitment in the remote elementary schools of Merauke district, Papua, Indonesia. *International Journal of Research Studies in*

Education. Volume 7 Number 1, 15-28.
<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52111349>

- Caballero, C. & Guhao, E. (2020). Structural Equation Model on Organizational Commitment of Private Schools' Library Personnel in Region XI. *Review of Integrative Business and Economics Research*, Vol. 9, Supplementary Issue 3. <http://buscompress.com/uploads/3/4/9/8/34980536/riber>
- Cano, J. (2015). Evolución de la Administración y la Gestión Escolar. *Portal de revistas electrónicas UAM Tendencias Pedagógicas*. ISSN-L: 1133-2654 | ISSN-e: 1989-8614 DOI prefix: 10.15366/tp URL: <https://revistas.uam.es/tendenciaspedagogicas>
- Cárdenas, C.; Farías, G.; Méndez, G. (2017). ¿Existe relación entre la gestión administrativa y la innovación educativa?: Un estudio de caso en educación superior. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* 15.1: 19-35. Universidad Autónoma de Madrid. España. Recuperado de : <https://repositorio.uam.es/handle/10486/676774> DOI: <http://dx.doi.org/10.15366/reice2017.15.1.002>
- Cerdas, García, Torres y Fallas (2017). Análisis de la gestión administrativa de centros educativos costarricenses: Percepción del colectivo docente y la dirección. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 12(2), 95-122 DOI: <https://doi.org/10.15359/rep.12-2.5>
- Chen, X. (2017). *Principal-agent Theory and Its Application to Administrative Management*. 5th International Education, Economics, Social Science, Arts Sports and Management Engineering Conference (IEESASM 2017) Recuperado de: <https://www.atlantis-press.com/proceedings/ieesasm-17/25889681> <https://doi.org/10.2991/ieesasm-17.2018.86>
- Chiavenato, I. (2006). *Teoría General de la Administración* (7ma edición). México: McGraw - Hill/Interamericana Editores.

- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chung Wang, C., Lin, H. & Liang, T. (2017). A Study on comparing the relationship among organizational commitment, teachers' job satisfaction and job involvement of schools with urban-rural discrepancy. *Educational Research and Reviews*. Vol. 12(16), pp. 762-771. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1151765.pdf>
- Coronado, F. (2017) *La gestión Administrativa y el desempeño en la Universidad Autónoma del Perú – Villa el Salvador*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Demir, S. (2018). Structural capital's contribution to teacher's job satisfaction: The mediating role of organizational commitment. *International Journal of Educational Methodology*, 4(4), 195-203. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1196512.pdf>
- Denison, D.R., Janovics, J., y Young, J. (2005). Diagnosing Organizational Cultures: Validating a Model and Method. Documento de trabajo. Denison Consulting Group.
- Donoso, S. (2018). La nueva institucionalidad subnacional de educación pública chilena y los desafíos de gestión para el sistema escolar. *Educar em Revista, Curitiba, Brasil, v. 34, n. 68, p. 29-48, mar./abr.2018*. Tomado de: www.scielo.br/pdf/er/v34n68/0104-4060-er-34-68-29.pdf DOI:
- Estrada, E. y Mamani, H. (2020) Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Fauzi, M. y Syafrudin, J. (2018). *Principal's Managerial Skill In Improving Teachers' Performance*. IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME) e ISSN: 2320-7388, p-ISSN: 2320-737X Volume 8, Issue 3 Ver. IV (May. –June. 2018), PP 77-81. <http://www.iosrjournals.org/iosr-jrme/papers/Vol-8%20Issue-3/Version-4/M0803047781.pdf>. DOI:10.9790/7388-0803047781

- Gallegos, V. y López, P. (2019). Influencia del liderazgo distribuido y de la eficacia colectiva sobre el compromiso organizacional docente: un estudio en Chile. Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 23 (2), 190-210. [10.30827/profesorado.v23i2.9270]
- García, J. (2017). *Una nueva gestión pública para afianzar las escuelas*. Universidad Alberto Hurtado, Chile. <http://repositorio.uahurtado.cl/handle/11242/8898>
- Gökyer, N. (2018). Organizational Commitment of High School Teachers. *Journal of Education and Training Studies* Vol. 6, No. 3a; March 2018. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1175581.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (5ta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Karakus, M. (2018). The Moderating Effect of Gender on the Relationships between Age, Ethical Leadership, and Organizational Commitment. *Journal of Ethnic and Cultural Studies* 2018, Vol. 5, No. 1, 74-84. Recovered from <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58508126/EthLead-with-cover-page.pdf?Expires=1620783112&Signature=D>
- Manes, J. (2014.) *Gestión estratégica para instituciones educativas: guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional*. 4ta edición, Editorial Gránica. Buenos Aires.
- Martínez, E., Coronado, M. & Yangali, J. (2021). *Integration of ICT in academic and administrative management processes*. *Psychology and Education* 58(1): 5594-5599. Recovered from <http://www.psychologyandeducation.net/pae/index.php/pae/article/view/2179>
- 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. Recovered from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1272373.pdf>

- Mingchao, L. (2019). *Research on the Performance Improvement of Administrative Management in Applied Universities from the Perspective of Ideological and Political Education*. International Conference on Reform, Technology, Psychology in Education. Recovered from https://webofproceedings.org/proceedings_series/ESSP/ICRTPE%202019/ICRTPE148.pdf
- Miranda, S. (2016). *La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas*. Universidad Pedagógica Nacional, México. Tomado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S20077467201600020562
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment on the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1-18. <https://www.researchgate.net/file.PostFileLoader.html?id=56f9cc985b4952105156b3c0&assetKey=AS:344771819261952@1459211416328>
- Meyer, J. y Allen, N. (1993). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1, 61-89. <https://theartofservicelab.s3.amazonaws.com/All%20Toolkits/The%20Organizational%20Commitment%20Toolkit/Plan/A%20Threecomponent%20Model%20Conceptualization%20Of%20Organizational%20Commitment.pdf>
- Minedu (2015) Marco del Buen Desempeño Directivo. Lima, Perú. Tomado de: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Mousa, M. & Alas, R. (2016). Workplace spirituality and organizational commitment; A study on the public schools teachers in Menoufia (Egypt). *African Journal of Business Management*. Vol. 10(10), pp. 247-255. <https://academicjournals.org/journal/AJBM/article-full-text-pdf/62D9E5758470>
- Nava, M. Ruíz, K. y García, E. (2020). Compromiso y apoyo organizacional en docentes de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez campus sur.

- NovaRua*, [S.l.], v. 6, n. 11, aug. 2020. ISSN 2007-4042.
doi:<http://dx.doi.org/10.20983/novarua.2015.11.4>.
- Noordin, N; Nasir, M; Mohamed, M. et al. (2021). Turkish Journal of Computer and Mathematics Education Vol. 12 No 3 (2021), 2555-2567. Recovered from <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i3.1254>.
- Normianti, H; Aslamiah, A. & Suhaimi, S. (2019). Relationship of transformational leaders of principal teacher motivation teacher organization commitments with performance of primary school teachers in Labuan Amas Selatan, Indonesia. European Jorunal of Education Studies. Recovered from <https://oapub.org/edu/index.php/ejes/article/viewFile/2308/4947>
- Özgenel, M. (2019). An Antecedent of Teacher Performance: Occupational Commitment, International Journal of Eurasian Education and Culture, Issue: 7, pp. (100-126). Recovered from http://www.ijoeec.com/Makaleler/769142051_2.%20100126%20mustafa%200%c3%b6zgenel.pdf
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). Administración. Décimo segunda edición. Pearson México.
- Saleem, Z; Batool, S. & Khattak, R. (2017). Relationship between Leadership Styles and Organizational Commitment: Moderating Role of Emotional Intelligence and Organizational Support. Department of Management Sciences. Recovered from https://www.qurtuba.edu.pk/jms/default_files/JMS/11_1/JMS_January_June_2017_71-84.pdf
- Saldívar, C. (2017). Gestión educativa y compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO, UGEL 07, 2015. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo.
- Salvador, E. y Sánchez, J. (2018) Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S231329572018000100011&script=sci_arttext&tlng=pt

- Saneba, H; Tambingon, H. & Wullur, 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) Vol.9, No.12. <http://repository.unima.ac.id:8080/jspui/bitstream/123456789/677/1/KI>
- Scalabrin, I y Dinis, R. (2016). IT Governance mechanisms in higher education. *Revista ProcediaComputerScience* 100 (2016) 941 – 946. https://www.researchgate.net/profile/Isaias_Scalabrin_Bianchi/publication/311583589
- Shen, J. (2018). *Research on the Cultivation of University Administrative Management Talents based on Government Function Management*. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, volume 300. Recuperado de: <https://www.atlantispress.com/proceedings/erss-18/55912836>
- Solís, H. (2020). *Gestión administrativa y compromiso organizacional en una Universidad Pública, Lima, 2019*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo.
- Stoner, J. Freeman, E., y Gilbert, D. (1996). *Administración*. (6a ed). México D. F: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Valencia, E. (2017) *La Gestión Educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte* (Tesis de maestría) Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Lima: Editorial Macro E.I.R.L.
- Veeriah, J; Siaw, Y. (2017). The Impact of School Culture on Teachers' Organizational Commitment in primary cluster schools in Selangor. *Educational Leader (PEMIMPIN PENDIDIKAN)*, [S.l.], v. 5, p. 1-18, aug. 2017. <https://ejournal.um.edu.my/index.php/PEMIMPIN/article/view/20711>

- Weinstein, J.; Cuellar, C.; Hernández, M. y Flessa, J. (2015). Experiencias innovadoras y renovación de la formación directiva latinoamericana. *Revista Iberoamericana de Educación*, vol. 69 (2015), pp. 23-46 - OEI/CAEU.
Tomado de: <https://rieoei.org/RIE/article/view/94>
DOI: <https://doi.org/10.35362/rie69094>
- Wills, N., Cevallos, M., Sadi, G. y Ancín, A. (2017). La relación entre la satisfacción con la comunicación interna y el compromiso organizacional. *Austral Comunicación* Vol. 6 Núm. 1 Pág. 133-160.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6067433#>
- Wullur, M. & Werang, B. (2020). Emotional exhaustion and organizational commitment: Primary school teacher's perspective. *International Journal of Evaluation and Research in Education*. Recovered from <http://repository.unima.ac.id:8080/jspui/bitstream/123456789/674/1/KI%201%20Jurnal%20Emotional%20exhaustion%20and%20organizational%20....S COPUS.pdf>
- Zabala, B; Rizalyn, B. & Cabico, A. (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. Recovered from http://www.ijiras.com/2019/Vol_6-Issue_8/paper_15.pdf

ANEXOS



Operacionalización de la variable: Compromiso Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Compromiso Emocional	Gusto	Se siente a gusto de trabajar y se identifica con la I.E.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bajo (18 - 41) Medio (42 - 65) Alto (66 - 90)
		Le agrada formar parte de esta institución por el prestigio y reconocimiento que posee.		
	Pertenenencia	Me siento como parte de una familia en este colegio.		
		Participo en la resolución de los problemas que existe en el colegio, como si fueran los míos.		
		Encuentro una satisfacción personal de mi I.E., cuando dialogo con personas que no pertenece a ella, demostrando orgullo.		
Significado	Esta Institución Educativa tiene un gran significado personal para mí.			
	Pienso pasar el resto de mi vida laborando en este colegio porque me siento feliz.			
Compromiso de Continuidad	Sueldo y prestaciones	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque tiene buen salario y beneficios sociales.		
		Cree que tiene muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.		
	Oferta laboral	Trabajo en mi institución educativa, porque me resultaría difícil conseguir otro trabajo.		
		He intentado buscar otro empleo, pero las opciones no son de mi agrado.		
	Bienestar familiar	Ahora mismo sería muy difícil dejar el colegio, si quisiera hacerlo.		
Muchas cosas en su vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora este colegio.				
Compromiso Normativo	Moral	Actualmente trabajo en esta Institución educativa porque me identifico con los valores institucionales		
		Esta compromiso moralmente con en esta organización educativa.		
		Práctico actos morales en mi institución sin dañar a los demás.		
	Ventaja laboral	Creo que no fuese correcto dejar ahora a mi colegio, aunque hubiera ventajas en ello.		
		Se sentiría culpable si dejase ahora su institución educativa, considerando todo lo que le ha brindado.		
Fidelidad	Este colegio se merece toda mi lealtad, como profesional y persona.			
	Considera que le debe mucho a esta institución educativa.			



Operacionalización de la variable: Gestión Administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Planificación	Procedimiento	En la institución educativa se ha informado sobre políticas, procedimientos y métodos de desempeño de los docentes.	Ordinal Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)	Bajo (24 - 56) Medio (57 - 88) Alto (89 - 120)
		Se ha determinado claramente la misión y visión en la Institución Educativa.		
		Los directivos realizan un diagnóstico situacional, para utilizarlo como insumo en la elaboración del PAT.		
Requerimientos	Los docentes envían informes sobre requerimientos y necesidades en cuanto a materiales y equipos que necesitan para cumplir con su trabajo.			
	Los docentes cuentan con sus materiales y equipos de trabajo de manera oportuna.			
	Los directivos se caracterizan porque atienden de manera pertinente y oportuna los reclamos y/o observaciones de los padres de familia.			
Organización	Atención al usuario	Los directivos atienden en un horario adecuado y de manera oportuna a los docentes de la Institución Educativa.		
		Los directivos organizan equipos durante el año para trabajar de manera colegiada.		
	Liderazgo	Los directivos dirigen el equipo administrativo (secretaría - tesorería), orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.		
		Los directivos toman decisiones institucionales con el propósito de realizar una gestión eficiente.		
Dirección	Comunicación	En la Institución Educativa se practica la escucha activa entre directivos, docentes y administrativos.		
		Los directivos y docentes promueven una comunicación honesta y abierta con la comunidad educativa.		
		La institución motiva y promueve la retroalimentación basado en los resultados obtenidos.		
	Supervisión	La dirección informa periódicamente a la comunidad educativa, de lo acontecido durante su gestión.		
		Los directivos realizan monitoreo opinados e inopinados a los docentes, recogiendo información de manera oportuna.		
Control	Verificación del desempeño	El programa de supervisión de la Institución Educativa está planificado y claramente establecido.		
		La supervisión de la carpeta pedagógica es permanente en la institución educativa.		
		La dirección supervisa el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT.		
Reingeniería de procesos		Los directivos comparan resultados con respecto a los objetivos y metas establecidos.		
		Los directivos cumplen con evaluar los resultados de los maestros relacionando con los objetivos planteados al inicio de año en la planificación.		
		Los directivos informan los resultados de las evaluaciones realizadas a los docentes de manera individual.		
		Los directivos comunican fehacientemente cuáles son los parámetros de medición y control de la calidad del trabajo docente.		
		La institución controla, verifica y mejora los procesos o actividades programadas.		
		La institución está comprometida con mejorar los procesos de trabajo interno con el propósito de alcanzar la calidad del servicio educativo.		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN								
1	En la institución educativa se ha informado sobre políticas, procedimientos y métodos de desempeño de los docentes.	X		X		X		
2	Se ha determinado claramente la misión y visión en la Institución Educativa.	X		X		X		
3	Los directivos realizan un diagnóstico situacional, para utilizarlo como insumo en la elaboración del PAT.	X		X		X		
4	Los docentes envían informes sobre requerimientos y necesidades en cuanto a materiales y equipos que necesitan para cumplir con su trabajo.	X		X		X		
5	Los docentes cuentan con sus materiales y equipos de trabajo de manera oportuna.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN								
6	Los directivos se caracterizan por que atienden de manera pertinente y oportuna los reclamos y/o observaciones de los padres de familia.	X		X		X		
7	Los directivos atienden en un horario adecuado y de manera oportuna a los docentes de la Institución Educativa.	X		X		X		
8	Los directivos organizan equipos durante el año para trabajar de manera colegiada.	X		X		X		
9	Los directivos dirigen el equipo administrativo (secretaría – tesorería), orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
10	Los directivos toman decisiones institucionales con el propósito de realizar una gestión eficiente.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN								
11	En la Institución Educativa se practica la escucha activa entre directivos, docentes y administrativos.	X		X		X		
12	Los directivos y docentes promueven una comunicación honesta y abierta con la comunidad educativa.	X		X		X		
13	La institución motiva y promueve la retroalimentación basado en los resultados obtenidos.	X		X		X		
14	La dirección informa periódicamente a la comunidad educativa, de lo acontecido durante su gestión.	X		X		X		
15	Los directivos realizan monitoreo opinados e inopinados a los docentes, recogiendo información de manera oportuna.	X		X		X		

16	El programa de supervisión de la Institución Educativa está planificado y claramente establecido.	X		X		X		
17	La supervisión de la carpeta pedagógica es permanente en la institución educativa.	X		X		X		
18	La dirección supervisa el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: CONTROL		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Los directivos comparan resultados con respecto a los objetivos y metas establecidos.	X		X		X		
20	Los directivos cumplen con evaluar los resultados de los maestros relacionando con los objetivos planteados al inicio de año en la planificación.	X		X		X		
21	Los directivos informan los resultados de las evaluaciones realizadas a los docentes de manera individual.	X		X		X		
22	Los directivos comunican fehacientemente cuáles son los parámetros de medición y control de la calidad del trabajo docente.	X		X		X		
23	La institución controla, verifica y mejora los procesos o actividades programadas.	X		X		X		
24	La institución está comprometida con mejorar los procesos de trabajo interno con el propósito de alcanzar la calidad del servicio educativo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Sanchez Aguirre Flor de María

DNI:09104533

Especialidad del validador: Dra. En Educación; Magister en Administración de instituciones educativas, Magister en Investigación y docencia universitaria.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima, 09 Junio del 2021

Dra. Flor de María Sánchez Aguirre
DOCENTE
Investigador Renacyt: P0080206

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo								
1	Se siente a gusto de trabajar y se identifica con la I.E.	X		X		X		
2	Le agrada formar parte de esta institución por el prestigio y reconocimiento que posee.	X		X		X		
3	Me siento como parte de una familia en este colegio.	X		X		X		
4	Participo en la resolución de los problemas que existe en el colegio, como si fueran los míos.	X		X		X		
5	Encuentro una satisfacción personal de mi I.E., cuando dialogo con personas que no pertenece a ella, demostrando orgullo.	X		X		X		
6	Esta Institución Educativa tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
7	Pienso pasar el resto de mi vida laborando en este colegio porque me siento feliz.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Compromiso Continuo								
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque tiene buen salario y beneficios sociales .	X		X		X		
9	Cree que tiene muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	X		X		X		
10	Trabajo en mi institución educativa, porque me resultaría difícil conseguir otro trabajo.	X		X		X		
11	He intentado buscar otro empleo, pero las opciones no son de mi agrado.	X		X		X		
12	Ahora mismo sería muy difícil dejar el colegio, si quisiera hacerlo.	X		X		X		
13	Muchas cosas en su vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora este colegio.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Compromiso Normativo								
14	Actualmente trabajo en esta Institución educativa porque me identifico con los valores institucionales	X		X		X		
15	Esta compromiso moralmente con en esta organización educativa.	X		X		X		
16	Práctico actos morales en mi institución sin dañar a los demás.	X		X		X		
17	Creo que no fuese correcto dejar ahora a mi colegio, aunque hubiera ventajas en ello.	X		X		X		
18	Se sentiría culpable si dejase ahora su institución educativa, considerando todo lo que le ha brindado.	X		X		X		
19	Este colegio se merece toda mi lealtad, como profesional y persona.	X		X		X		
20	Considera que le debe mucho a esta institución educativa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Sanchez Aguirre Flor de Maria DNI: 09104533

Fecha: 15 de junio de 2021

Especialidad del validador: Dr. En Educación; Magister en Administración de instituciones educativas, Magister en Investigación y docencia universitaria



Dra. Flor de María Sánchez Aguirre
 DOCENTE
 Investigador Renacyt: P0080206

Cuestionario sobre la Gestión Administrativa

Estimado docente, el presente cuestionario forma parte de una investigación con la finalidad de obtener información sobre los procesos que se llevan a cabo en la gestión administrativa de vuestra institución, no existen preguntas correctas e incorrectas y es de carácter anónimo. Se agradece su gentil colaboración.

Instrucciones: Marca con una "X" solo una alternativa la que crea conveniente.

5. Muy de acuerdo (MA)

4. De acuerdo (A)

3. Ni de acuerdo ni desacuerdo (I)

2. En desacuerdo (D)

1. Muy en desacuerdo (MD)

N°	Pregunta	Escala de valoración				
		MD	D	I	A	MA
	DIMENSIÓN 1: Planificación					
1	En la institución educativa se ha informado sobre políticas, procedimientos y métodos de desempeño de los docentes.					
2	Se ha determinado claramente la misión y visión en la Institución Educativa.					
3	Los directivos realizan un diagnóstico situacional, para utilizarlo como insumo en la elaboración del PAT.					
4	Los docentes envían informes sobre requerimientos y necesidades en cuanto a materiales y equipos que necesitan para cumplir con su trabajo.					
5	Los docentes cuentan con sus materiales y equipos de trabajo de manera oportuna.					
6	Los directivos se caracterizan por que atienden de manera pertinente y oportuna los reclamos y/o observaciones de los padres de familia.					
7	Los directivos atienden en un horario adecuado y de manera oportuna a los docentes de la Institución Educativa.					
8	Los directivos organizan equipos durante el año para trabajar de manera colegiada.					
9	Los directivos dirigen el equipo administrativo (secretaría – tesorería), orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.					
10	Los directivos toman decisiones institucionales con el propósito de realizar una gestión eficiente.					
11	En la Institución Educativa se practica la escucha activa entre directivos, docentes y administrativos.					
12	Los directivos y docentes promueven una comunicación honesta y abierta con la comunidad educativa.					
13	La institución motiva y promueve la retroalimentación basado en los resultados obtenidos.					
14	La dirección informa periódicamente a la comunidad educativa, de lo acontecido durante su gestión.					
15	Los directivos realizan monitoreo opinados e inopinados a los docentes, recogiendo información de manera oportuna.					
16	El programa de supervisión de la Institución Educativa está planificado y claramente establecido.					
17	La supervisión de la carpeta pedagógica es permanente en la institución educativa.					
18	La dirección supervisa el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT.					
19	Los directivos comparan resultados con respecto a los objetivos y metas establecidos.					
20	Los directivos cumplen con evaluar los resultados de los maestros relacionando con los objetivos planteados al inicio de año en la planificación.					
21	Los directivos informan los resultados de las evaluaciones realizadas a los docentes de manera individual.					
22	Los directivos comunican fehacientemente cuáles son los parámetros de medición y control de la calidad del trabajo docente.					
23	La institución controla, verifica y mejora los procesos o actividades programadas.					
24	La institución está comprometida con mejorar los procesos de trabajo interno con el propósito de alcanzar la calidad del servicio educativo.					

Questionario sobre el Compromiso Organizacional

Estimado docente, la presente forma parte de una investigación con la finalidad de obtener información sobre el Compromiso Organizacional de vuestra institución, no existen preguntas correctas e incorrectas y es de carácter anónimo. Se agradece su gentil colaboración.

Instrucciones: Marca con una "X" solo una alternativa la que crea conveniente.

5. Muy de acuerdo (MA) 4. De acuerdo (A) 3. Ni de acuerdo ni desacuerdo (I)
2. En desacuerdo (D) 1. Muy en desacuerdo (MD)

Con relación a su Compromiso con la Institución Educativa podemos decir que:

Nº	Pregunta	Escala de valoración				
		MD	D	I	A	MA
1	Se siente a gusto de trabajar y se identifica con la I.E.					
2	Le agrada formar parte de esta institución por el prestigio y reconocimiento que posee.					
3	Me siento como parte de una familia en este colegio.					
4	Participo en la resolución de los problemas que existe en el colegio, como si fueran los míos.					
5	Encuentro una satisfacción personal de mi I.E., cuando dialogo con personas que no pertenece a ella, demostrando orgullo.					
6	Esta Institución Educativa tiene un gran significado personal para mí.					
7	Pienso pasar el resto de mi vida laborando en este colegio porque me siento feliz.					
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque tiene buen salario y beneficios sociales .					
9	Cree que tiene muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.					
10	Ttrabajo en mi institución educativa, porque me resultaría difícil conseguir otro trabajo.					
11	He intentado buscar otro empleo, pero las opciones no son de mi agrado.					
12	Ahora mismo sería muy difícil dejar el colegio, si quisiera hacerlo.					
13	Muchas cosas en su vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora este colegio.					
14	Actualmente trabajo en esta Institución educativa porque me identifico con los valores institucionales					
15	Esta compromiso moralmente con en esta organización educativa.					
16	Práctico actos morales en mi institución sin dañar a los demás.					
17	Creo que no fuese correcto dejar ahora a mi colegio, aunque hubiera ventajas en ello.					
18	Se sentiría culpable si dejase ahora su institución educativa, considerando todo lo que le ha brindado.					
19	Este colegio se merece toda mi lealtad, como profesional y persona.					
20	Considera que le debe mucho a esta institución educativa.					

Gracias por su colaboración

Carta de presentación otorgado por la UCV



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 17 de julio de 2021
Carta P. 0739-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Dr.
DENNIS FERNANDO JARAMILLO OSTOS
DIRECTOR
BH SCHOOL

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a LOPEZ BUENDIA, SUSAN HELEN; identificada con DNI N° 44878245 y con código de matrícula N° 7002526285; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión administrativa y compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada BH School, Los Olivos, 2021.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador LOPEZ BUENDIA, SUSAN HELEN asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Datos codificados de la variable 1: Gestión Administrativa

N° muestras	D1					D2						D3						D4						T	CO									
	1	2	3	4	5	TD1	D1	6	7	8	9	10	TD2	D2	11	12	13	14	15	16	17	18	TD3			D3	19	20	21	22	23	24	TD4	D4
1	4	4	4	4	4	20	3	3	5	3	3	4	18	2	4	4	5	5	4	5	5	5	37	3	5	5	3	3	4	4	24	3	99	3
2	5	5	5	2	3	20	3	4	2	5	5	5	21	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	5	5	5	5	5	30	3	111	3
3	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	5	5	5	5	5	30	3	120	3
4	3	3	2	3	4	15	2	3	3	4	3	4	17	2	3	4	3	4	3	4	3	4	28	2	3	4	4	3	4	4	21	2	81	2
5	4	4	5	4	3	20	3	5	5	4	4	4	22	3	5	3	3	3	2	5	3	4	28	2	2	2	5	4	4	3	20	2	90	3
6	4	5	5	3	3	20	3	4	4	3	2	3	16	2	4	3	3	4	2	3	4	3	26	2	2	4	4	4	5	4	23	3	85	2
7	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	4	24	3	96	3
8	4	4	4	4	5	21	3	3	3	4	4	4	18	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	4	24	3	95	3
9	1	1	1	2	3	8	1	2	3	3	2	3	13	2	3	2	1	3	2	1	3	5	20	2	1	1	2	2	2	1	9	1	50	2
10	5	5	5	4	4	23	3	5	5	5	4	5	24	3	5	5	4	4	5	5	5	4	37	3	5	5	4	4	5	5	28	3	112	3
11	3	4	3	3	4	17	2	3	4	3	3	4	17	2	3	4	3	4	3	4	4	4	29	2	3	4	3	3	3	3	19	2	82	2
12	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	4	24	3	96	3
13	4	4	3	4	4	19	3	4	4	2	4	4	17	2	4	4	4	4	4	4	4	4	29	2	4	4	4	4	4	4	24	3	89	3
14	4	4	4	2	4	18	2	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	30	3	4	4	4	4	4	4	24	3	92	3
15	4	4	4	4	4	20	3	3	2	4	3	4	16	2	3	4	3	3	3	3	2	2	23	2	3	3	3	4	4	4	21	2	80	2
16	4	5	4	5	4	22	3	4	5	4	4	4	21	3	5	4	4	4	5	5	4	4	35	3	4	5	4	4	5	5	25	3	103	3
17	4	4	4	4	4	20	3	4	4	2	2	4	16	2	4	4	4	4	4	4	4	2	28	2	4	2	4	4	2	4	20	2	84	2
18	4	5	4	2	2	17	2	5	3	4	5	5	22	3	4	4	5	4	5	4	4	4	33	3	4	4	2	4	4	5	23	3	95	3
19	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	4	5	21	3	5	5	4	4	3	5	2	4	32	3	5	4	2	4	5	5	25	3	97	3
20	4	5	4	4	5	22	3	5	5	5	3	4	22	3	4	5	5	4	5	5	4	4	36	3	4	5	4	4	4	5	26	3	106	3
21	4	4	4	4	4	20	3	3	5	3	3	4	18	2	4	4	5	5	4	5	5	5	37	3	5	5	3	3	4	4	24	3	99	3
22	5	5	5	2	3	20	3	4	2	5	5	5	21	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	5	5	5	5	5	30	3	111	3
23	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	5	5	5	5	5	30	3	120	3
24	3	3	2	3	4	15	2	3	3	4	3	4	17	2	3	4	3	4	3	4	3	4	28	2	3	4	4	3	3	4	21	2	81	2
25	4	4	5	4	4	20	3	5	5	4	4	4	22	3	5	3	3	3	2	5	3	4	28	2	2	2	5	4	4	3	20	2	90	3
26	4	5	5	3	3	20	3	4	4	3	2	3	16	2	4	3	3	4	2	3	4	3	26	2	2	4	4	4	5	4	23	3	85	2
27	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	4	24	3	96	3
28	4	4	4	4	5	21	3	3	3	4	4	4	18	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	4	24	3	95	3
29	1	1	1	2	3	8	1	2	3	3	2	3	13	2	3	2	1	3	2	1	3	5	20	2	1	1	2	2	2	1	9	1	50	2
30	5	5	5	4	4	23	3	5	5	5	4	5	24	3	5	5	4	4	5	5	5	4	37	3	5	5	4	4	5	5	28	3	112	3
31	3	4	3	3	4	17	2	3	4	3	3	4	17	2	3	4	3	4	3	4	4	4	29	2	3	4	3	3	3	3	19	2	82	2
32	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	4	24	3	96	3
33	4	4	3	4	4	19	3	4	3	4	2	4	17	2	4	4	4	4	4	2	3	4	29	2	4	4	4	4	4	4	24	3	89	3
34	4	4	4	2	4	18	2	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	30	3	4	4	4	4	4	4	24	3	92	3
35	4	4	4	4	4	20	3	3	2	4	3	4	16	2	3	4	3	3	3	3	2	2	23	2	3	3	3	4	4	4	21	2	80	2
36	4	5	4	5	4	22	3	4	4	5	4	4	21	3	5	4	4	4	5	5	4	4	35	3	4	5	4	4	4	4	25	3	103	3
37	4	4	4	4	4	20	3	4	4	2	2	4	16	2	4	4	4	4	4	4	2	2	28	2	4	2	4	4	2	4	20	2	84	2
38	4	5	4	2	2	17	2	5	3	4	5	5	22	3	4	4	4	5	4	4	4	4	33	3	4	4	2	4	4	5	23	3	95	3
39	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	4	5	21	3	5	5	4	4	3	5	2	4	32	3	5	4	2	4	5	5	25	3	97	3
40	4	5	4	4	5	22	3	5	5	3	4	4	22	3	4	5	5	4	5	5	4	4	36	3	4	5	4	4	4	5	26	3	106	3
41	3	5	4	4	4	20	3	4	3	5	2	5	19	3	4	5	4	3	4	4	4	3	31	3	5	2	1	4	4	3	19	2	89	3
42	4	4	5	4	5	22	3	4	4	5	4	4	21	3	4	3	2	5	5	5	4	3	31	3	1	4	3	4	4	4	20	2	94	3
43	4	4	5	3	4	20	3	5	4	4	4	2	19	3	3	3	4	4	4	5	5	1	29	2	2	3	3	4	4	5	21	2	89	3
44	3	4	4	2	3	16	2	5	4	4	5	5	23	3	4	3	2	2	1	5	5	4	26	2	3	3	4	4	4	4	22	3	87	2
45	4	3	4	4	4	19	3	3	3	3	4	5	18	2	5	4	4	4	2	5	3	4	31	3	4	4	3	3	4	4	22	3	90	3
46	4	4	3	4	3	18	2	3	3	2	4	4	16	2	5	4	4	4	4	2	1	3	28	2	4	2	4	4	4	5	23	3	85	2
47	5	4	3	3	4	19	3	4	2	5	4	4	19	3	5	4	4	2	5	4	4	4	32	3	2	4	3	5	4	4	22	3	92	3
48	1	5	5	4	4	19	3	4	2	5	4	1	16	2	4	4	4	3	5	4	4	2	30	3	1	4	4	4	5	1	19	2	84	2
49	4	5	4	4	4	21	3	5	1	5	4	4	19	3	4	5	4	4	4	3	3	3	30	3	1	5	4	4	4	4	22	3	92	3
50	4	4	1	1	4	14	2	4	3	4	4	4	19	3	5	1	4	2	3	4	4	4	27	2	5	2	3	1	4	4	19	2	79	2
51	4	4	3	5	3	19	3	4	2	2	4	4	16	2	2	5	4	4	4	4	2	5	30	3	5	4	4	3	2	22	3	87	2	
52	5	4	2	2	3	16	2	3	1	2	2	3	11	1	3	4	4	5	5	4	4	3	32	3	1	5	5	4	4	4	23	3	82	2
53	4	4	3	4	2	17	2	4	4	4	4	1	17	2	2	3	3	4	4	5	5	4	30	3	3	1	1	4	4	4	17	2	81	2
54	3	5	4	4	1	17	2	5	4	4	4	5	22	3	1	2	3	3	4	4	4	1	22	2	5	5	4	4	4	4	26	3	87	2
55	4	4	5	4	4	21	3																											

Datos codificados de la variable 2: Compromiso Organizacional

N°	D1										D2										D3										T	C	V
	1	2	3	4	5	6	7	T1	D	8	9	1	1	1	T1	D	1	1	1	1	1	1	2	T1	D	T	C	V					
1	4	4	3	4	2	4	4	25	2	4	4	1	2	3	3	17	2	4	4	5	5	4	3	1	26	3	68	3					
2	3	5	4	4	1	5	4	26	3	4	4	5	1	2	3	19	2	3	4	4	4	1	5	5	26	3	71	3					
3	4	4	5	4	4	2	4	27	3	4	4	5	4	4	4	25	3	3	2	1	4	4	4	5	23	2	75	3					
4	4	3	6	4	4	1	4	26	3	4	4	5	5	5	4	27	3	4	4	3	3	3	4	4	25	2	78	3					
5	5	5	4	5	4	3	5	31	3	4	3	2	1	5	5	20	2	3	3	5	3	3	4	5	26	3	77	3					
6	4	4	3	4	3	3	4	25	2	4	5	3	4	4	4	24	3	3	1	2	4	4	4	5	23	2	72	3					
7	5	4	5	2	3	4	4	27	3	2	5	4	4	4	1	20	2	2	4	3	5	4	4	4	26	3	73	3					
8	4	5	4	3	4	4	3	27	3	3	3	4	5	4	4	23	3	4	5	4	3	3	4	4	27	3	77	3					
9	5	3	3	5	4	5	4	29	3	4	3	4	4	5	4	24	3	4	4	4	4	5	4	3	28	3	81	3					
10	4	5	5	3	4	5	4	30	3	4	4	5	5	4	4	26	3	4	4	4	4	3	2	4	25	2	81	3					
11	5	4	4	4	4	1	4	26	3	4	5	4	4	5	4	26	3	5	2	3	4	4	4	3	25	2	77	3					
12	4	4	4	3	4	2	4	25	2	4	5	4	5	3	4	25	3	4	4	3	4	5	4	3	27	3	77	3					
13	3	3	5	4	5	4	4	28	3	3	4	3	4	4	4	22	3	5	4	4	4	4	4	4	29	3	79	3					
14	4	5	4	5	5	4	4	31	3	5	4	4	4	4	4	25	3	4	4	4	4	3	3	5	27	3	83	3					
15	4	5	5	4	5	3	4	30	3	4	4	4	2	4	2	20	2	4	2	4	3	4	3	4	24	2	74	3					
16	4	4	4	5	3	5	5	30	3	5	5	5	3	4	3	25	3	4	3	5	2	4	4	5	27	3	82	3					
17	4	4	5	5	4	5	3	30	3	4	4	4	1	4	2	19	2	4	4	5	4	4	4	4	29	3	78	3					
18	5	5	4	4	5	5	5	33	3	5	3	4	4	5	5	26	3	4	5	5	4	4	4	5	31	3	90	3					
19	1	1	1	2	4	4	2	15	1	3	3	3	2	4	2	17	2	1	1	2	4	4	1	2	15	1	47	2					
20	4	4	4	4	4	3	5	28	3	3	3	4	4	4	5	23	3	5	4	5	5	5	5	5	34	3	85	3					
21	5	5	5	2	3	4	2	26	3	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	5	35	3	91	3					
22	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	5	35	3	100	3					
23	3	3	2	3	4	3	3	21	2	4	3	4	3	4	3	21	2	4	3	4	3	4	3	4	25	2	67	3					
24	4	4	5	4	3	5	5	30	3	4	4	4	5	3	3	23	3	3	2	5	3	4	2	2	21	2	74	3					
25	4	5	5	3	3	4	4	28	3	3	2	3	4	3	3	18	2	4	2	3	4	3	2	4	22	2	68	3					
26	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	4	4	28	3	80	3					
27	4	4	4	4	4	5	3	27	3	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	4	4	28	3	79	3					
28	1	1	1	2	3	2	3	13	1	3	2	3	3	2	1	14	2	3	2	1	3	5	1	1	16	1	43	2					
29	5	5	5	4	4	5	5	33	3	5	4	5	5	5	4	28	3	4	5	5	5	4	5	5	33	3	94	3					
30	3	4	3	3	4	3	4	24	2	3	3	4	3	4	3	20	2	4	3	4	4	4	3	4	26	3	70	3					
31	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	4	4	28	3	80	3					
32	4	4	3	4	4	4	3	26	3	4	2	4	4	4	4	22	3	4	2	3	4	4	4	4	25	2	73	3					
33	4	4	4	2	4	4	4	26	3	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	2	4	26	3	76	3					
34	4	4	4	4	4	3	2	25	2	4	3	4	3	4	3	21	2	3	3	3	2	2	3	3	19	2	65	2					
35	4	5	4	5	4	4	4	30	3	5	4	4	5	4	4	26	3	4	5	5	4	4	4	5	31	3	87	3					
36	4	4	4	4	4	4	4	28	3	2	2	4	4	4	4	20	2	4	4	4	2	2	4	2	22	2	70	3					
37	4	5	4	2	2	5	3	25	2	4	5	5	4	4	4	26	3	5	4	4	4	4	4	4	29	3	80	3					
38	4	4	3	4	4	4	4	27	3	4	4	5	5	5	4	27	3	4	3	5	2	4	5	4	27	3	81	3					
39	4	5	4	4	5	5	5	32	3	5	3	4	4	5	5	26	3	4	5	5	4	4	4	5	31	3	89	3					
40	4	4	4	4	4	3	5	28	3	3	3	4	4	4	5	23	3	5	4	5	5	5	5	5	34	3	85	3					
41	5	5	5	2	3	4	2	26	3	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	5	35	3	91	3					
42	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	5	35	3	100	3					
43	3	3	2	3	4	3	3	21	2	4	3	4	3	4	3	21	2	4	3	4	3	4	3	4	25	2	67	3					
44	4	4	5	4	3	5	5	30	3	4	4	4	5	3	3	23	3	3	2	5	3	4	2	2	21	2	74	3					
45	4	5	5	3	3	4	4	28	3	3	2	3	4	3	3	18	2	4	2	3	4	3	2	4	22	2	68	3					
46	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	4	4	28	3	80	3					
47	4	4	4	4	5	3	3	27	3	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	4	4	28	3	79	3					
48	2	1	1	3	4	4	1	16	1	3	3	3	3	4	3	19	2	1	1	2	4	4	1	1	14	1	49	2					
49	4	4	3	4	2	4	4	25	2	4	4	1	2	3	3	17	2	4	4	5	5	4	3	1	26	3	68	3					
50	3	5	4	4	1	5	4	26	3	4	4	5	1	2	3	19	2	3	4	4	4	1	5	5	26	3	71	3					
51	4	4	5	4	4	2	4	27	3	4	4	5	4	4	4	25	3	3	2	1	4	4	4	5	23	2	75	3					
52	4	3	6	4	4	1	4	26	3	4	4	5	5	5	4	27	3	4	4	3	3	3	4	4	25	2	78	3					
53	5	5	4	5	4	3	5	31	3	4	3	2	1	5	5	20	2	3	3	5	3	3	4	5	26	3	77	3					
54	4	4	3	4	3	3	4	25	2	4	5	3	4	4	4	24	3	3	1	2	4	4	4	5	23	2	72	3					
55	5	4	5	2	3	4	4	27	3	2	5	4	4	4	1	20	2	2	4	3	5	4	4	4	26	3	73	3					
56	4	5	4	3	4	4	3	27	3	3	3	4	5	4	4	23	3	4	5	4	3	3	4	4	27	3	77	3					
57	5	3	3	5	4	5	4	29	3	4	3	4	4	5	4	24	3	4	4	4	4	5	4	3	28	3	81	3					
58	4	5	5	3	4	5	4	30	3	4	4	5	5	4	4	26	3	4	4	4	4	3	2	4	25	2	81	3					
59	5	4	4	4	4	1	4	26	3	4	5	4	4	5	4	26	3	5	2	3	4	4	4	3	25	2	77	3					
60	4	4	4	3	4	2	4	25	2	4	5	4	5	3	4	25	3	4	4	3	4	5	4	3	27	3	77	3					
61	3	3	5	4	5	4	4	28	3	3	4	3	4	4	4	22	3	5	4	4	4	4	4	4	29	3	79	3					
62	4	5	4	5	5	4	4	31	3	5	4	4	4	4	4	25	3	4	4	4	4	4	3	3	5	27	3	83	3				
63	4	5	5	4	5	3	4	30	3	4	4	4	2	4	2	20	2	4	2	4	3	4	3	4	24	2	74	3					
64	4	4	4	5	3	5	5	30	3	5	5	5	3	4	3	25	3	4	3	5	2	4	4	5	27	3	82	3					
65	4	4	5	5	4	5	3	30	3	4	4	4	1	4	2	19	2	4	4	5	4	4	4	4	29	3	78	3					
66	5	5	4	4	5	5	5	33	3	5																							

Confiabilidad de la variable 1: Gestión Administrativa

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	89,2500	199,776	,885	,946
VAR00002	89,0000	199,368	,819	,947
VAR00003	89,3000	200,011	,705	,948
VAR00004	89,6000	210,358	,386	,952
VAR00005	89,3000	214,537	,308	,952
VAR00006	89,2500	204,408	,685	,949
VAR00007	89,3500	211,397	,344	,953
VAR00008	89,2000	205,537	,659	,949
VAR00009	89,6500	202,450	,645	,949
VAR00010	89,0000	209,474	,706	,949
VAR00011	89,0500	206,155	,734	,948
VAR00012	89,1000	203,674	,811	,947
VAR00013	89,3500	197,397	,880	,946
VAR00014	89,1000	210,411	,629	,950
VAR00015	89,5000	198,158	,733	,948
VAR00016	89,0500	196,787	,838	,947
VAR00017	89,4000	205,411	,559	,950
VAR00018	89,3000	216,116	,176	,955
VAR00019	89,4000	195,516	,801	,947
VAR00020	89,2500	195,776	,791	,947
VAR00021	89,4500	208,471	,469	,951
VAR00022	89,3000	206,642	,764	,948
VAR00023	89,2000	202,905	,717	,948
VAR00024	89,1000	198,937	,825	,947

Confiabilidad de la variable 2: Compromiso Organizacional

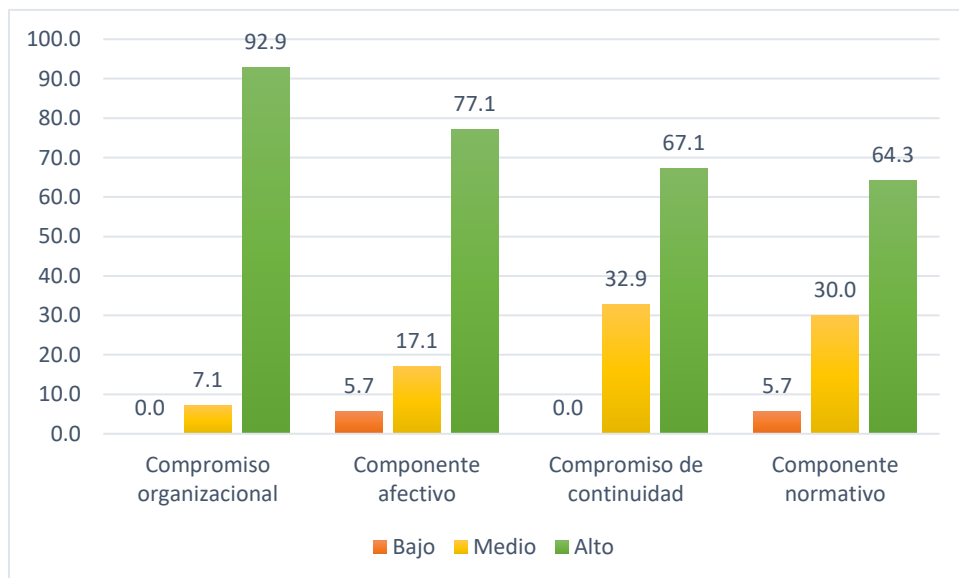
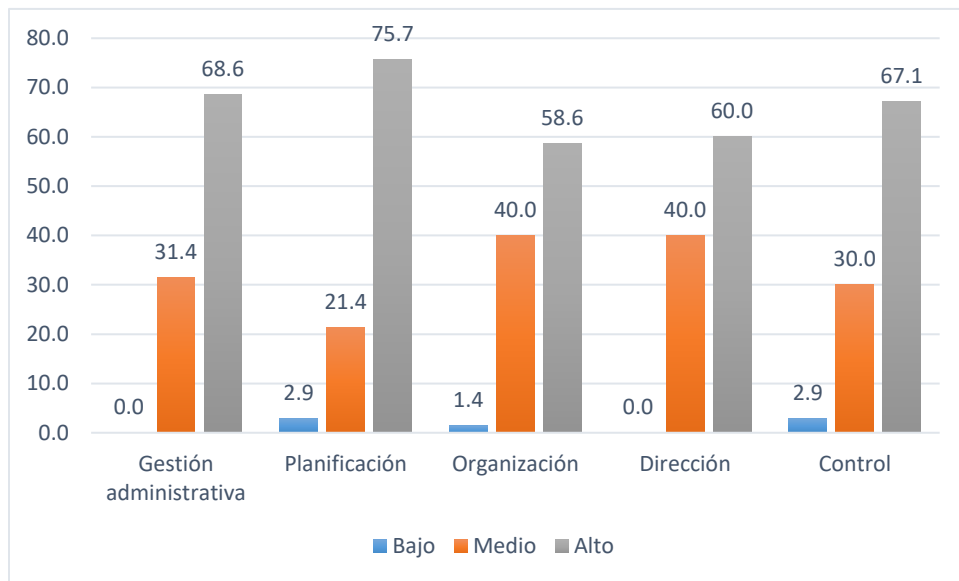
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	73,7000	138,537	,842	,934
VAR00002	73,4500	138,050	,785	,935
VAR00003	73,7500	139,039	,653	,937
VAR00004	74,0500	146,471	,384	,942
VAR00005	73,7500	149,882	,313	,942
VAR00006	73,7000	142,116	,655	,937
VAR00007	73,8000	146,695	,371	,942
VAR00008	73,6500	142,871	,638	,937
VAR00009	74,1000	139,989	,641	,937
VAR00010	73,4500	145,734	,710	,937
VAR00011	73,5000	143,316	,716	,936
VAR00012	73,5500	140,997	,808	,935
VAR00013	73,8000	135,747	,879	,933
VAR00014	73,5500	146,366	,643	,938
VAR00015	73,9500	135,734	,757	,935
VAR00016	73,5000	135,000	,848	,933
VAR00017	73,8500	142,134	,568	,939
VAR00018	73,7500	150,513	,208	,945
VAR00019	73,8500	133,818	,815	,934
VAR00020	73,7000	134,326	,793	,934

Gráficos



Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión administrativa y compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada San Agustín, Los Olivos, 2021.								
AUTOR: Br.								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada San Agustín, Los Olivos, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso afectivo docente en la Institución Educativa Privada San Agustín, Los Olivos, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la dimensión Compromiso de continuidad docente en la Institución Educativa Privada San Agustín, Los Olivos, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la dimensión Componente normativo docente en la Institución Educativa Privada San Agustín, Los Olivos, 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada San Agustín, Los Olivos, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso afectivo docente en la Institución Educativa Privada San Agustín, Los Olivos, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión Compromiso de continuidad docente en la Institución Educativa Privada San Agustín, Los Olivos, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión Compromiso de continuidad docente en la Institución Educativa Privada San Agustín, Los Olivos, 2021.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada San Agustín, Los Olivos, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación directa entre la gestión administrativa y la dimensión Componente afectivo docente en la Institución Educativa Privada San Agustín, Los Olivos, 2021.</p> <p>Existe relación directa entre la gestión administrativa y la dimensión Compromiso de continuidad de continuidad docente en la Institución Educativa Privada San Agustín, Los Olivos, 2021.</p> <p>Existe relación directa entre la gestión administrativa y la dimensión Componente normativo docente en la Institución Educativa Privada San Agustín, Los Olivos, 2021.</p>	<p>Variable 1: Gestión Administrativa Robbins y Coulter (2010).</p>			<p>Escala de valoración</p> <p>Niveles o rangos</p>		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		<p>Siempre (5)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Nunca (1)</p>	<p>Bajo (24 - 55)</p> <p>Medio (56 - 87)</p> <p>Alto (88 - 120)</p>
			Planificación	Procedimiento Presupuesto	1,2,3, 4,5			
			Organización	Atención al ciudadano Procedimiento Liderazgo	6,7, 8,9,10,			
			Dirección	Comunicación Supervisión	11, 12,13,14, 15,16,17,18,			
			Control	La verificación del desempeño Reingeniería de procesos	19,20,21, 22,23,24		<p>Siempre (5)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Nunca (1)</p>	<p>Bajo (18 - 41)</p> <p>Medio (42 - 65)</p> <p>Alto (66 - 90)</p>
			<p>Variable 2: Compromiso Organizacional (Meyer y Allen, 1997)</p>					
			Componente afectivo	- Gusto - Pertinencia - Significado	1,2, 3,4, 5,6,			
			Compromiso de continuidad	- Sueldo y prestaciones - Oferta laboral - Bienestar familiar	7,8, 9,10, 11,12,			
			Componente normativo	- Moral - Ventaja laboral - Fidelidad	13,14, 15,16, 17,18			
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS						
<p>TIPO:</p> <p>Básica</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>MÉTODO: El método que se utilizó es el hipotético deductivo debido a que la investigación considera una hipótesis como punto de partida.</p>	<p>Población: La población del presente estudio estará constituida por 75 docentes.</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>No probabilístico Intencional por Conveniencia</p> <p>Tamaño de muestra: La muestra respecto a la población indicada, es de 70 docentes.</p>	<p>Variable 1: Gestión Administrativa</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Tomado de: Marcelo, Z. (2020) UCV</p> <p>Adaptación: López, S.</p> <p>Año: 2021</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación: I.E.P. San Agustín</p> <p>Forma de Administración: Individual - Virtual</p> <p>Variable 2: Compromiso organizacional</p> <p>Autor: Meyer y Allen (1997)</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Tomado de: Montoya, E. (2020) UPC</p> <p>Adaptación: Lopez, S.</p> <p>Año: 2021</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación: I.E.P. San Agustín</p> <p>Forma de Administración: Individual - Virtual</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Los datos de la muestra, se procesaron en el programa estadístico SPSS versión 24.0, donde se elaboraron tablas de y figuras para el análisis descriptivo y comparativo, de las variables y dimensiones. Para la prueba de hipótesis se empleó el coeficiente de correlación de (rho) Spearman, que es una medida de correlación que mide el grado de relación o asociación de las variables en estudio, con un nivel de confianza de 95% y una significancia bilateral de 5% = 0.05.</p>					