

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS Y LOS COMPROMISOS DE
GESTIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
CORONEL PEDRO PORTILLO SILVA, HUAURA - 2021**

PRESENTADO POR:

Lic. NESTOR ADRIAN QUISPE FERRER

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA
GESTIÓN EDUCATIVA, CON MENCIÓN EN PEDAGOGÍA**

ASESOR:

Dr. DANIEL LECCA ASCATE

HUACHO - 2022

**ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS Y LOS COMPROMISOS DE
GESTIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
CORONEL PEDRO PORTILLO SILVA, HUAURA - 2021**

Lic. NESTOR ADRIAN QUISPE FERRER

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dr. DANIEL LECCA ASCATE

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN CIENCIAS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA, CON MENCIÓN EN
PEDAGOGÍA
HUACHO
2022**

DEDICATORIA

Mi tesis se la dedico a Dios, a mis progenitores y a todas a personas que tuvieron a bien cooperar con mis proyectos.

Néstor Adrián Quispe Ferrer

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi asesor el Dr. Daniel Lecca Ascate por sus constantes orientaciones y reflexiones para culminar satisfactoriamente mi tesis.

Néstor Adrián Quispe Ferrer

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones del estudio	5
1.6 Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Investigaciones internacionales	6
2.1.2 Investigaciones nacionales	7
2.2 Bases teóricas	8
2.3 Bases filosóficas	12
2.4 Definición de términos básicos	13
2.5 Hipótesis de investigación	14
2.5.1 Hipótesis general	14
2.5.2 Hipótesis específicas	14
2.6 Operacionalización de las variables	14
CAPÍTULO III	16
METODOLOGÍA	16
3.1 Diseño metodológico	16
3.2 Población y muestra	17
3.2.1 Población	17

3.2.2 Muestra	17
3.3 Técnicas de recolección de datos	17
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	19
3.5 Matriz de consistencia (ver anexo 03)	19
CAPÍTULO IV	20
RESULTADOS	20
4.1 Análisis de resultados	20
4.2 Contrastación de hipótesis	33
CAPÍTULO V	44
DISCUSIÓN	44
5.1 Discusión de resultados	44
CAPÍTULO VI	47
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	47
6.1 Conclusiones	47
6.2 Recomendaciones	48
REFERENCIAS	49
7.1 Fuentes bibliográficas	49
7.2 Fuentes hemerográficas	49
7.3 Fuentes electrónicas	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variable 1: Administración de recursos	15
Tabla 2. Variable 1: Compromisos de gestión escolar	15
Tabla 3. Población y muestra.....	17
Tabla 4. Recursos humanos	20
Tabla 5. Recursos materiales	22
Tabla 6. Recursos financieros.....	24
Tabla 7. Recursos tecnológicos	25
Tabla 8. Resumen Variable 1.....	26
Tabla 9. Progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes de la I.E	27
Tabla 10. Acceso y permanencia de las y los estudiantes	28
Tabla 11. Cumplimiento de la calendarización planificada.....	29
Tabla 12. Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica.....	30
Tabla 13. Gestión de convivencia escolar	31
Tabla 14. Resumen Variable 2.....	32
Tabla 15. Tabla de frecuencias – Administración de recursos	33
Tabla 16. Tabla de frecuencias – Compromiso 1	34
Tabla 17. Pruebas de Chi Cuadrado – Administración de recursos – Compromiso 1.....	34
Tabla 18. Tabla de frecuencias – Compromiso 2	35
Tabla 19. Pruebas de Chi Cuadrado – Administración de recursos – Compromiso 2.....	35
Tabla 20. Tabla de frecuencias – Compromiso 3	36
Tabla 21. Pruebas de Chi Cuadrado – Administración de recursos – Compromiso 3.....	36
Tabla 22. Tabla de frecuencias – Compromiso 4	37
Tabla 23. Pruebas de Chi Cuadrado – Administración de recursos – Compromiso 4.....	37
Tabla 24. Tabla de frecuencias – Compromiso 5	38

Tabla 25. Pruebas de Chi Cuadrado – Administración de recursos – Compromiso 5.....	38
Tabla 26. Correlaciones Hipótesis 1	39
Tabla 27. Correlaciones Hipótesis 2	40
Tabla 28. Correlaciones Hipótesis 3	41
Tabla 29. Correlaciones Hipótesis 4	42
Tabla 30. Correlaciones Hipótesis 5	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Recursos humanos.....	22
Figura 2. Recursos materiales.....	24
Figura 3. Recursos financieros	25
Figura 4. Recursos tecnológicos	26
Figura 5. Resumen Variable 1	27
Figura 6. Progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes de la I.E.....	28
Figura 7. Acceso y permanencia de las y los estudiantes.....	29
Figura 8. Cumplimiento de la calendarización planificada	30
Figura 9. Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica	31
Figura 10. Gestión de convivencia escolar.....	32
Figura 11. Resumen Variable 2.....	33

RESUMEN

El estudio tuvo como finalidad establecer la correlación en la administración de recursos con los compromisos de gestión de los profesores de una entidad educativa, bajo las características de un trabajo investigativo de tipo descriptiva correlacional y un diseño no experimental, se aplicaron las encuestas sobre administración de recursos de Juvenal Chihuan Inga. (2017) y sobre los compromisos de gestión escolar de Claudia Aracelli Mejía Chávez. (2016), para conseguir los resultados se trabajó con una estadística descriptiva, aplicándose la prueba estadística no paramétrica Correlación por rangos de Rho de Spearman. Resultados: se obtuvo que el 65.1% de los docentes sostienen que se cumplen los compromisos de gestión, además, las pruebas estadísticas evidencian la correlación de las variables en estudio, dando como resultados la prueba no paramétrica Chi cuadrado 0.000. Se concluye que la gestión de los recursos contribuye en el acatamiento de los compromisos de los profesores de la entidad educativa, por ello admitimos la hipótesis alterna y refutamos la hipótesis nula.

Palabras claves: Administración. recursos educativos, compromisos, gestión educativa.

ABSTRACT

The purpose of the study was to establish the correlation in the administration of resources with the management commitments of the teachers of an educational entity, under the characteristics of a descriptive correlational investigative work and a non-experimental design, the surveys on the administration of resources of Juvenal Chihuan Inga. (2017) and on the school management commitments of Claudia Aracelli Mejía Chávez. (2016), to obtain the results, descriptive statistics were used, applying the non-parametric statistical test Correlation by Spearman's Rho ranks. Results: it was obtained that 65.1% of the teachers maintain that the management commitments are fulfilled, in addition, the statistical tests show the correlation of the variables under study, giving as results the non-parametric test Chi square 0.000. It is concluded that the management of resources contributes to the fulfillment of the commitments of the teachers of the educational entity, for this reason we admit the alternative hypothesis and refute the null hypothesis.

Keywords: Management. educational resources, commitments, educational management

INTRODUCCIÓN

Los compromisos de gestión direccionan las acciones de las entidades educativas, proporcionando al personal, los lineamientos nacionales establecidos por el Ministerio de Educación para la reflexión, tomar decisiones y brindar el mejor servicio educativo. En ese sentido, nuestra investigación se enfoca en el estudio de estos compromisos y los elementos que apoyan su cumplimiento, como lo es en la administración de recursos que cuenta la entidad. Estos compromisos entran en vigencia a partir del 2014, los mismos que proponen lineamientos de mediación bajo la perspectiva de procesos y resultados en un año lectivo, en evidenciados en los logros de aprendizajes.

El estudio intenta evidenciar si un apropiado nivel de administración de recursos educativos aporta y mejora el desarrollo de los compromisos de gestión de los docentes y estudiantes, lo que garantiza buenos resultados académicos de los educandos, que es la finalidad de este proceso, según Paredes y Pozo (2012) “la satisfacción de los estudiantes es de gran relevancia en estos tiempos, pues, denotaría la motivación, interés y perseverancia en la culminación de sus estudios” (p. 18), es decir, los educandos se sentirán seguros de los conocimientos y experiencias que van adquiriendo que les servirá para su futuro profesional.

Es así que, el contenido lo organizamos de acuerdo a la situación planteada y aspectos teóricos que amparan el estudio; con un trabajo descriptivo para presentar una información imparcial coherente con el problema, fundamentado en el material bibliográfico adecuado, con la finalidad de defender la tesis, los mismos que se organizan de la siguiente manera:

En el primer capítulo presentamos la situación problemática, objetivos, justificación, además de las limitaciones y facilidades que se presentaron para el desarrollo del estudio.

En el capítulo segundo se explica el aspecto teórico, compuesto por los antecedentes, bases científicas y filosóficas, la terminología básica y las hipótesis respectivas.

En el tercer capítulo detallamos el aspecto metodológico, compuesto por el diseño, tipo y perspectiva de la investigación, la población y muestra, la operacionalización de las variables, técnicas y herramientas aplicadas.

En el cuarto capítulo consideramos el análisis e interpretación de los resultados logrados.

En el quinto capítulo expresamos las conclusiones y sugerencias respectivas.

En las fuentes bibliográficas, presentamos los libros y páginas electrónicas analizadas.

Anexos. Adjuntamos documentos utilizados.

El autor.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Analizar el sistema educativo, implica a todos los involucrados del sector educativo, es decir, a los directivos, profesores, educandos, administrativos y padres de familia; quienes asumen compromisos en la gestión escolar para garantizar un adecuado proceso de aprendizaje. Diversas entidades internacionales vienen instaurando cambios en las políticas educativas, siendo uno, el objetivo 4 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible en el año 2016, que se refiere a la educación inclusiva y de calidad para todos; aptos a causa de la evaluación por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en donde se establecen las metas a adquirir por los países que la integran. A toda la problemática mundial, se sumó la pandemia del Covid 19, que modificó todo el horizonte educativo, de una modalidad presencial a la virtual, que ante el desconcierto de la sociedad, cada país, tuvo que enfrentar a este desafío de acuerdo a su situación educativa, los alumnos y profesores tuvieron que demostrar sus destrezas en víspera de la globalización, al mismo tiempo que, tener los equipos básicos necesarios para el acto pedagógico, en donde los medios y plataformas digitales son precisos para lograr el proceso educativo. La UNESCO (2020) señala que con la situación pandémica “más de 1.200 millones de estudiantes de todos los niveles educativos, a nivel mundial, dejaron de asistir a sus clases, de los cuales, más de 160 millones eran estudiantes de América Latina” (párr.2)

En latinoamérica son diversos los factores que vienen alterando la gestión educativa, a los bajos resultados escolares y las condiciones laborales de los profesores, se le suma los efectos de la pandemia; lo que incide en forma directa en la calidad educativa. En ese sentido, UNESCO (2013) manifiesta que “el buen docente es el eje fundamental en la calidad educativa”, de allí que, la problemática educativa a nivel mundial y latinoamericano es un tema de vital importancia que requiere el análisis más objetivo para poder aportar a las posibles soluciones.

La sociedad cada vez va demandando docentes más competentes, personas idóneas para educar naciones más justas y democráticas, al mismo tiempo que estén aptos para una sociedad versátil, basada en valores.

A nivel nacional, este reto es bastante preocupante para el sector educativo, motivo por el cual se ha declarado en emergencia todo el sector, pues, a pesar de los esfuerzos que ejecutan, no ha sido suficiente para garantizar el nivel educativo que, si ya venía a menos, la pandemia acabó por demostrar las diversas debilidades de las organizaciones educativas, más aún en el tema tecnológico. El docente debe de poseer ciertas competencias para ejercer sus funciones, las mismas que son señaladas en el diseño del Buen desenvolvimiento del profesorado, documento emitido por el MINEDU (2012) “es quien conduce el proceso de enseñanza, con dominio de los contenidos, estrategias y recursos adecuados” (p. 28), en donde, se señalan los materiales digitales, las mismas que, algunos docentes subestimaron su utilidad y otros, por la localización de las escuelas, no las consideraron; hoy, se han convertido en una herramienta esencial en el trabajo con escolares: las clases, retroalimentación, recursos, son cuestiones que deben ser asumidas por el profesor quien crea y establece las experiencias de aprendizaje para sus educandos, y en donde denotará su compromiso con su labor educativa a través de su desempeño virtual, para todo este trabajo es necesario la intervención del personal directivo, quienes serán los responsables de organizar los recursos con los que cuentan las entidades educativas, garantizando la mejor disposición de estos recursos y brindar el servicio que se necesita en estos tiempos.

En ese sentido, hemos creído conveniente realizar un estudio sobre la problemática señalada, en una entidad estatal del distrito de Huaura, la misma que ofrece servicios educativos a estudiantes de la zona, y viene atendiendo en la modalidad virtual; de acuerdo a los resultados de una encuesta, se obtuvo que el 50% de los escolares cuenta con internet y asiste a las clases virtuales organizadas por la entidad, el 25% envía sus tareas vía WhatsApp, el 5% con libros y hay un abandono escolar de cerca del 20% de los escolares, siendo una de las debilidades la entrega de evidencias que representan alrededor del 50% del total de estudiantes, representando la falta de compromiso de los padres por el avance académico de sus hijos; realidad que puede ser consecuencia de factores motivantes, la adicción a los juegos en línea, trabajo adolescente, deserción escolar, entre otros aspectos. En ese sentido, creímos conveniente analizar esta problemática por el lado de la administración de los recursos y el cumplimiento de los compromisos del docente, pues,

como indicamos al inicio componen el eje principal del proceso educativo en cualquier contexto.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona la administración de recursos y los compromisos de gestión escolar del personal docente de la entidad en estudio?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la administración de recursos y el compromiso del personal docente Progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes?

¿De qué manera se relaciona la administración de recursos y el compromiso del personal docente Acceso y permanencia de las y los estudiantes?

¿Cuál es la relación entre la administración de recursos y el compromiso del personal docente Cumplimiento de la calendarización planificada?

¿Cómo se relaciona la administración de recursos y el compromiso del personal docente Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica?

¿De qué manera se relaciona la administración de recursos y el compromiso del personal docente Gestión de la convivencia escolar?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer la relación entre la administración de recursos y los compromisos de gestión escolar del personal docente de la entidad en estudio.

1.3.2 Objetivos específicos

Conocer la relación que existe entre la administración de recursos y el compromiso del personal docente Progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes.

Determinar la relación que existe entre la administración de recursos y el compromiso del personal docente Acceso y permanencia de las y los estudiantes.

Establecer la relación que existe entre la administración de recursos y el compromiso del personal docente Cumplimiento de la calendarización planificada.

Conocer la relación que existe entre la administración de recursos y el compromiso del personal docente Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica.

Determinar la relación que existe entre la administración de recursos y el compromiso del personal docente Gestión de la convivencia escolar.

1.4 Justificación de la investigación

Conveniencia

El trabajo es de utilidad pues, de acuerdo a varios estudios en donde se señala el bajo rendimiento de los estudiantes, que se evidencia por el desinterés de las clases, la falta de entrega de las tareas, etc., optamos por indagar por aquellos elementos que vienen influyendo en el logro académico de los escolares, analizando la administración apropiada de los recursos y el compromiso de los docentes.

Relevancia Social

Los resultados que se obtengan son beneficiosos no solo a los docentes sino a toda la sociedad, pues, colabora con puntos de juicio válidos para la gestión educativa, que redundará en un servicio de calidad para la comunidad y la sociedad.

Implicaciones prácticas

El estudio tiene implicaciones prácticas porque permitirá identificar las características de la administración de los recursos escolares y su incidencia en el compromiso de gestión de los profesores, de tal manera que se puedan tomar las decisiones más adecuadas para optimar la gestión actual y por consiguiente el servicio de la entidad educativa.

Valor teórico

La investigación tiene valor teórico porque amplía el conocimiento actual sobre las variables establecidas, lo que servirá como sustento para las subsiguientes investigaciones realizadas en otros contextos.

Utilidad metodológica

El aporte metodológico se fundamenta en los instrumentos establecidos, validados con anterioridad, y que consideramos ser los más fiables para una objetiva recolección de datos.

1.5 Delimitaciones del estudio

Poblacional. Conformada por los docentes de la Escuela Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura.

Temporal. El tiempo es desde febrero 2022 a setiembre 2022.

Espacial. El estudio se desarrolló en los ambientes de la entidad educativa.

Bibliográfica. Sobre los temas trabajados no se ha hallado bibliografía reciente.

1.6 Viabilidad del estudio

Se tiene la cooperación de los directivos de la institución educativa en estudio, así como también del personal docente y administrativo.

Técnica: Se consideraron los elementos obligatorios que establece la Escuela de Postgrado.

Ambiental: El estudio es de carácter académico, por tanto, no perjudicó el medio ambiente.

Financiera: El financiamiento del estudio se halla totalmente afianzado por el tesista

Social: El equipo de ayuda se encontró conformado por profesionales comprometidos y con la capacidad para realizar los aportes pertinentes a la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Castro, Mazo y Quintanilla (2016) publicaron la investigación *“instrumentos claves de la gestión escolar. revista actualidades investigativas en educación de la universidad de costa rica”*, en aras de referenciar el tema en cuestión, desarrollando una investigación de carácter descriptivo y el diseño estudio de caso, concluyendo en la importancia del PEI en el marco de la actual política pública nacional, observándose una gran diversidad en las estructuras y contenidos, pero en el área pedagógica-curricular tiene un endeble avance, por lo tanto es requisito avanzar hacia un mejor nivel de ajuste a los contenidos del PEI. (p. 25)

Chisaguano (2018) presentó la investigación *“optimización de procesos administrativos y contables en una institución educativa privada en la ciudad de quito”* en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, con la finalidad de optimizar las tecnologías de gestión, en concordancia con las labores y compromisos del personal de la unidad educativa, con una investigación básica descriptiva, se concluye que los procesos administrativos y contables no responden a un principio de eficiencia, además carece de sistemas de comunicación que faciliten la socialización de los objetivos y procedimientos de la unidad educativa. (p. 67)

Santos (2018) realizó la investigación *“logística administrativa en las escuelas urbanas del nivel primario en el municipio de cuyotenango del departamento de suchitepéquez”* en la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el propósito de simbolizar las demandas de la logística administrativa en las entidades urbanas, con una investigación descriptiva y

enfoque cualitativo, se concluye que, la logística de las organizaciones educativas constituye una parte fundamental para brindar un buen servicio pedagógico a la comunidad educativa. (p. 42)

2.1.2 Investigaciones nacionales

Obispo (2019) realizó una investigación denominada “*efectividad de los compromisos de gestión escolar en el desempeño directivo en las instituciones educativas de la ugel 15 huarochirí*”, 2018, en la Universidad César Vallejo, con el objetivo de establecer el dominio de la efectividad de la administración educativa en el ejercicio directivo, con una investigación de diseño no experimental correlacional causal, de corte transversal, como resultados se obtuvo respecto a la efectividad de los compromisos de administración escolar, que el 53.1% y el 43.8% se ubicaron en el nivel satisfactorio y destacado respectivamente, y en relación al desempeño directivo, el 50.05 y 47.9% se ubicaron en los niveles regular y bueno. Se concluye que los compromisos de la gestión inciden de modo efectivo en el ejercicio de los directivos en las entidades educativas en estudio. (p. 64)

Rabanal (2020) desarrolló el estudio “*liderazgo directivo y compromiso de gestión escolar en la institución educativa santa rosa*” en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, con la finalidad de corroborar la dependencia entre las variables establecidas, bajo un estudio de clase básica y un diseño no experimental correlacional, se trabajó con un grupo de 25 docentes, obteniéndose como resultado que el coeficiente de correlación de Pearson es de $r=0,893$, lo que indica que existe correlación alta y además es positiva en las variables, se concluye que el estilo de liderazgo tiene incidencia directa en el compromiso de administración educativa en la entidad educativa, siendo el estilo de liderazgo del director el autocrático, la gestión que más se realiza es la financiera, desatendiendo las otras gestiones, demostrando escaso compromiso con la gestión pedagógica. (p. 72)

Santiago (2021) presentó la investigación “*compromisos de gestión escolar y logros de aprendizaje en la institución educativa nuestra señora de guadalupe de lima*”, 2018 en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, con el objetivo de conocer la correspondencia entre las variables propuestas, a través de una investigación no experimental, de corte transversal, correlacional; obteniéndose como resultados que en las áreas de matemática y comunicación los promedios alcanzan el 12.88 y 13.81, lo que significa que los contenidos no han sido logrados, y sobre la percepción sobre los compromisos de administración

educativa se van tornando hacia la condición favorable, lo que indica que no hay vinculación en las variables. Conclusión: no hay correspondencia en las variables estudiadas, así lo demuestran el valor negativo -0,063. (p. 86)

2.2 Bases teóricas

Administración de recursos

Desde que las personas vieron la necesidad de agruparse para lograr sus metas, la administración es fundamental para que todos los esfuerzos se realicen de la mejor manera y se puedan cumplir sus metas en común.

Las instituciones educativas como toda organización administrativa, involucra el manejo de recursos diversos que apoyen el servicio que brindan de acuerdo al contexto en el que se sitúen, este manejo debe demostrar eficiencia para poder atender las necesidades e intereses de los que participan y los usan. Veamos la posición de la UNESCO (2011)

es un elemento de la gestión que implica las operaciones y estrategias de conducción de los diversos recursos concernientes a los integrantes de la entidad educativa; además del respeto de las reglas, con el propósito de afianzar el proceso educativo. (p. 36)

Es decir, realizar las acciones pertinentes para el logro de los objetivos colectivos, que involucre al personal, los recursos, los bienes, entre otros aspectos que aporten a la organización de la entidad educativa.

Por otro lado, Koontz, Weihrich y Cannice (2012) definen la administración

como un proceso para organizar ambientes adecuados en donde las personas realizan trabajos en forma individual y grupal, de tal manera que se puede planificar, organizar, dirigir y controlar con eficacia, eficiencia y efectividad, el control que las herramientas en la totalidad de aspectos de una compañía para obtener las finalidades planteadas. (p.4).

Dimensión para la variable de administración de recursos.

Recursos humanos. Esta dimensión se relaciona con el individuo que trabaja en la escuela, con el perfil y requisitos indispensables para ocupar los cargos que la entidad requiere, seleccionados a través de concursos y/o evaluaciones establecidas por el organismo estatal. El personal encargado de la dirección de los recursos humanos dentro de

la entidad educativa son los directores y/o subdirectores, planeando, organizando, ejecutando evaluando o controlando al personal a su cargo, tomando las responsabilidades de gestión de forma pertinente para un mejor progreso en el ejercicio educativo. Así Chiavenato (2008) señala que “son las políticas diseñadas para dirigir a las personas, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño” (p. 9).

Recursos Materiales. Sobre esta dimensión Rojas (2012) sostiene que “se refieren a los medios físicos que motivan y facilitan el proceso de aprendizaje y que son usados por los docentes y los estudiantes” (p. 19), recursos que van a facilitar el avance de las habilidades de los educandos, como por ejemplo cuadernos de trabajo, libros, videos digitales, computadoras, láminas, material impreso. Al respecto, el MINEDU (2014) menciona que “son los materiales didácticos estructurados y no estructurados que facilitan el proceso de enseñanza aprendizaje en todos los niveles y modalidades educativas” (p.15); de acuerdo a esta definición, es importante tener una buena administración de los recursos con los que cuenta la entidad educativa, pues debe garantizar su buen uso y la distribución equitativa en función de los propósitos de aprendizaje por áreas.

Recursos financieros. Esta dimensión se refiere al manejo conveniente de los recursos propios de una entidad, llevando un control de los ingresos y egresos con la documentación respectiva, destinando estos recursos en forma oportuna según las necesidades de la entidad. La conducción de estos recursos está normado por el D.S. 0028-2007-ED (2007), “Reglamento de recursos propios y actividades productivas empresariales en las Instituciones Públicas”, y está a cargo del director y una comisión de integrantes de la comunidad educativa.

Recursos tecnológicos. Esta dimensión se refiere al manejo adecuado de los equipos tecnológicos y los diversos programas educativos, gestionando su uso y aprovechamiento de manera oportuna a favor de los escolares y distintos incluyentes en la población educacional. En ese sentido la UNESCO (2013) señala que: “son recursos que se integran a la educación para promover la investigación de diversas fuentes e ir a la par del mundo competitivo, además de ser un medio de comunicación e integración social” (p. 26), el avance tecnológico demanda el acceso al conocimiento usando el internet como recurso fundamental en el desarrollo de las actividades educativas, otros medios son la televisión,

teléfono, videos, computadoras, entre otros, maximizando el tiempo y aligerando la intelectualidad del trabajo.

Compromisos de gestión escolar

Estos compromisos son señalados por el gobierno peruano a través del ente rector que es el Ministerio de Educación, contribuyen a una gestión adecuada, con los lineamientos precisos para garantizar el acatamiento de los objetivos de cada institución educativa. El MINEDU (2021) sostiene que

son las prácticas esenciales de gestión que responden a las necesidades que los escolares tienen para aprender; indicados en items de fácil comprobación y a través de los cuales la entidad escolar puede injerir en la toma de decisiones encaminadas al adelanto de los aprendizajes. (párr. 1)

Lineamientos que orientan las acciones de la entidad educativa, brindando información de interés para reflexionar, decidir y optimizar los aprendizajes, tienen el objetivo de garantizar la permanencia y buen término del año académico, por medio de una adecuada planificación, un buen ambiente y un acompañamiento pedagógico.

Compromisos de la gestión escolar

El MINEDU (2020), a través de la R.V.M. N° 273-2020-MINEDU indica que son cinco los compromisos para el 2021, dos de ellos se relacionan con los resultados (1, 2) y tres, con las circunstancias de funcionamiento de la IE (3, 4, 5), que colaboran con una gestión apropiada.

Compromisos relacionados a los resultados

Compromiso 1: Crecimiento anual de aprendizajes de la totalidad de educandos.

Comprende acciones de mejora de los escolares en relación al logro de sus aprendizajes, una de las evidencias es la evaluación censal tomada por el MINEDU y dirigida a los estudiantes del nivel primario y secundarios, cuyos resultados serán los indicadores para la reflexión de la comunidad educativa y a partir de allí realizar los ajustes a los objetivos institucionales con el respectivo seguimiento.

Compromiso 2: Acceso y constancia de los educandos

Relacionado a la capacidad de la entidad para lograr que sus educandos permanezcan de un año al otro, implicando un seguimiento continuo de la asistencia regular de los estudiantes a las clases; el análisis y accionar de aquellas situaciones y factores que induzcan la deserción escolar como violencia, bajo nivel de enseñanza y aprendizaje. Asegurar la inclusión de todos los estudiantes en el SIAGIE, identificar las causas de aquellos estudiantes que no asisten a clases, determinar acciones preventivas ante situación de deserción.

Compromisos relacionados a las condiciones de funcionamiento

Compromiso 3: Cumplimiento de la calendarización.

Según el MINEDU (2021), las IE deben ser capaces de formalizar las actividades planificadas en el año escolar, como las horas efectivas de clases, jornadas de reflexión y otras actividades curriculares y extracurriculares, de modo que se pueda garantizar un servicio educativo de calidad. (p. 16 -19)

Compromiso 4: Control y cooperación en la práctica pedagógica

El MINEDU (2021) señala en un documento oficial las funciones de los directores para liderar y acompañar a su personal docente, que radica en la reflexión sobre la práctica pedagógica, ofreciendo soporte socio emocional y cognitivo, de tal manera que, se promueva el buen desenvolvimiento en los entornos virtuales y el adelanto continuo del trabajo didáctico de los profesores y por ende el aprendizaje de los estudiantes. (p. 46)

Compromiso 5: Administración de la convivencia educativa

Según el MINEDU (2021), son las interacciones entre los que conforman el ente educativo, las mismas que deben ser las más adecuadas para poder cumplir el trabajo planificado, a través de la preparación y acatamiento de los acuerdos de convivencia y el reglamento interno, creando espacios de participación y comunicación, formando comités de apoyo y orientación, aplicación de medidas correctivas, etc. (p. 49 – 52)

2.3 Bases filosóficas

Administración

Al ser el hombre un ser social, se vio en la necesidad de organizarse para poder cumplir sus propósitos, es así que los individuos llevan muchos siglos progresando y modificando corporaciones. Así podemos mencionar a aquellas naciones que trabajaron unidas en empresas formales, como los ejércitos griegos y romanos o la Iglesia Católica Romana. Asimismo tenemos a personajes que se han referido a cómo obtener la eficiencia y eficacia de las empresas, desde mucho antes de que términos como "administración" fueran de uso habitual, como es el caso de Nicolás Maquiavelo y Sun Tzu.

Como mencionan Stoner, Freeman y Gilbert (1996) Maquiavelo, en sus discursos ya planteaba los principios de la gestión en las organizaciones contemporáneas:

mencionaba que una persona puede aperturar una organización, la misma que será constante siempre y cuando todos quieren conservarla, además que las personas seguirán a un gerente fuerte y respetar su autoridad, y la organización será más estable si pueden manifestar sus diferencias y resolver sus conflictos. (p. 33)

El filósofo chino Sun Tzu, también hacía referencia a los conocimientos de la administración, hace más de dos mil años, quien destacaba reglas para estrategias militares, pero que, fueron utilizadas en la creación de una táctica para afrontar a empresas de la competencia.

Compromiso docente

Hay diversos enfoques filosóficos sobre el compromiso de una persona con su centro de trabajo, no obstante, hay coincidencia en la vinculación entre ambos.

Perspectiva de intercambio social: Becker (1960) afirma que “este vínculo se va fortaleciendo con el tiempo y la inversión realizada en él”. (p. 352)

Perspectiva psicológica: Mowday, Steers y Porter (1979) indican que “la vinculación del trabajador se produce por la identidad que siente éste por su centro laboral, reflejándose en su deseo de permanencia como parte de la empresa”. (p. 228)

Perspectiva de atribución: Reichers (1985) afirma que “el trabajador se siente obligado a cumplir compromisos, por su ética del trabajo, la responsabilidad y otros valores inherente a éste”. (p. 467)

2.4 Definición de términos básicos

a) **Administración.** Chiavenato mencionado por María Olalde (2018) “es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos de la organización” (p. 9)

b) **Compromiso:** Meyer y Allen (1997) “es evidenciar una acción en curso, y se sustenta en las percepciones de las condiciones del contexto laboral de la organización y desde la posición del a actitud” (p. 10)

c) **Compromisos de gestión.** MINEDU (2021) “destrezas esenciales de gestión para avalar que los educandos logren aprender; expresados en indicadores de posible comprobación y a través de los cuales la institución educativa puede injerir en las disposiciones enfocadas al progreso de los aprendizaje. (párr. 1)

d) **Marco del Buen Desempeño Docente.** MINEDU (2012) “es el instrumento que define los dominios, las competencias y los desempeños que determinan una buena docencia y que son necesarios en todo docente” (p. 24)

e) **Recursos.** DICCIONARIO DE ECONOMÍA (2022) “son aquellos elementos que pueden ser utilizados por el hombre para realizar una actividad o como medio para lograr un objetivo”. (párr. 1)

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la administración de recursos y los compromisos de gestión escolar del personal docente de una Institución Educativa.

2.5.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la administración de recursos y el compromiso del personal docente Progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes.

Existe relación significativa entre la administración de recursos y el compromiso del personal docente Acceso y permanencia de las y los estudiantes.

Existe relación significativa entre la administración de recursos y el compromiso del personal docente Cumplimiento de la calendarización planificada.

Existe relación significativa entre la administración de recursos y el compromiso del personal docente Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica.

Existe relación significativa entre la administración de recursos y el compromiso del personal docente Gestión de la convivencia escolar.

2.6 Operacionalización de las variables

Tabla 1. Variable 1: *Administración de recursos*

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Buenas relaciones • Capacitaciones • Compromiso • Estímulos • Ambientes 	1 - 10
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones • Implementación • Disposición • Monitoreo 	11 – 20
Recursos financieros	<ul style="list-style-type: none"> • Participación • Distribución • Priorización 	21 - 25
Recursos tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo de DAIP • Medios audiovisuales • Garantizan el internet 	26 - 30

Tabla 2. Variable 1: *Compromisos de gestión*

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Progreso anual de aprendizajes de los escolares	<ul style="list-style-type: none"> • Lineamientos institucionales • Mejora continua 	1 -6
Acceso y permanencia de las y los escolares	<ul style="list-style-type: none"> • Control de asistencia • Seguimiento a estudiantes 	7 – 11
Cumplimiento de la calendarización planeada	<ul style="list-style-type: none"> • Participación activa • Realiza actividades • Jornadas de reflexión 	12 – 16
Acompañamiento y monitoreo a la labor educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Valora el acompañamiento • Reflexiona • Participa en capacitaciones 	17 – 21
Gestión de convivencia escolar	<ul style="list-style-type: none"> • Crea espacios de participación • Normas de convivencia • Brinda soporte socioemocional • Seguimiento para atención de casos 	22 – 26

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

El diseño es el no experimental. En concordancia con la postura de Hernández, Fernández y Baptista (2010) “en este estudio no se manipulan intencionalmente las variables, tan solo se observan los hechos para analizarlos después” (p. 149)

3.1.1 Tipo de la Investigación

La clase del estudio es descriptivo, pues según Arias (2016) “es caracterizar un hecho o fenómeno, individuo o grupo, para conocer su estructura o comportamiento” (p. 24); es correlacional, puesto que, se quiere conocer la incidencia entre las variables, así lo sostiene el mismo autor, quien señala que “sirve para determinar el grado de relación de las variables en estudio, y establecer su aporte” (p. 25)

3.1.2 Enfoque:

Según el diseño investigativo, se optó por el enfoque cuantitativo, sobre el tema Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que “los valores deben medirse con números y se debe usar la estadística para tener precisión del comportamiento de la población en estudio” (p. 11)

Contrastación de hipótesis

Planteo de hipótesis

Hipótesis nula (H_0): La administración de recursos y los compromisos de gestión escolar en la entidad educativa, son independientes.

Hipótesis alterna (H_1): La administración de recursos y los compromisos de gestión escolar en la entidad educativa, son dependientes.

Recojo de datos y cálculo de los estadísticos

En aras de efectuar un estudio estadístico que sea de utilidad para tomar las decisiones respectivas, los datos deben tener un carácter objetivo, usándose encuestas estandarizadas, procesándose después con las herramientas estadísticas más acertadas.

3.2 Población y muestra

El equipo directivo de la entidad está integrado por tres personas, el director, subdirector de formación general y el subdirector administrativo, el equipo jerárquico por dos personas, el asesor de ciencias y el coordinador de tutoría, 47 docentes de los cuales 25 son varones y 22 damas, 4 auxiliares de los cuales 2 son varones y 2 damas, 11 administrativos de los cuales 7 son hombres y 4 mujeres.

3.2.1 Población

Se conforma por 47 profesores de aula (25 hombres y 22 mujeres) de las diferentes áreas curriculares.

3.2.2 Muestra

Por la cantidad de integrantes de la población, se consideró a los 47 profesores. Sobre el tema, Hernández citado en Castro (2003), revela que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69).

Tabla 3. *Población y muestra*

Estratos	Cantidades
Población: Total docentes.	47
Muestra: Total docentes	47

3.3 Técnicas de recolección de datos

En esta parte se consideran las técnicas de acuerdo al tipo de estudio, adoptándose los instrumentos más apropiados para tal fin.

La técnica que se utilizó es la encuesta dirigida a los docentes, lo que nos facilitó los argumentos puntuales y confiables para concretizar el estudio.

Descripción de los instrumentos

Para recopilar las respuestas de los profesores se determinó al cuestionario como el instrumento más apropiado, en ese sentido, Hernández, Fernández y Baptista (2010) “es muy usado en situaciones sociales, con preguntas respecto de una o más variables a medir” (p. 217)

Administración de recursos: Cuestionario integrado por 30 ítems (Anexo 1).

Ficha Técnica

Nombre: Cuestionario de administración de recursos

Autor: Juvenal Chihuan Inga. (2017)

Adaptación: Tesista

Aplicación: Colectivo

Duración: 30 minutos.

Propósito: Evaluar la administración de los recursos educativos de acuerdo a las dimensiones: recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos.

Compromiso de gestión escolar: Cuestionario con 26 ítems (Anexo 1).

Ficha Técnica

Nombre: Cuestionario de Compromiso de gestión escolar

Autor: Claudia Aracelli Mejía Chávez. (2016)

Aplicación: Tesista

Administración: Individual

Duración: 30 minutos.

Propósito: Conocer las características del compromiso en la gestión escolar de los profesores basado en los lineamientos del estado.

Validación y confiabilidad

De acuerdo a Sánchez y Reyes (2017) quienes señalan que “es lo que todo instrumento se ha propuesto medir” (p. 167, usaremos instrumentos ya validados en investigaciones anteriores con resultados efectivos en diversos estudios, en el caso del cuestionario de administración de recursos de Juvenal Chihuan Inga (2017) y el cuestionario de

compromiso de gestión escolar de Claudia Aracelli Mejía Chávez. (2016), ambos, son instrumentos que ya fueron aplicados en docentes en otros contextos, por ello, no ha sido necesario validarlos nuevamente y que se consideran aplicables a la muestra establecida.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Procesamiento Manual:

Esta etapa involucra el proceso de recopilación de datos de los integrantes de la muestra, los mismos que, nos ayudarán a determinar la correspondencia entre las variables determinadas.

Procesamiento Electrónico:

Inmediatamente luego de hallar los datos procedentes de la aplicación de los cuestionarios a la muestra de docentes, se procedió a ingresarlos a una hoja de cálculo, ordenándose por ítems, y representándolos en gráficos estadísticos, trabajados con la media aritmética, dichos resultados tendrán como sustento el marco teórico, que nos servirán para interpretarlos.

Técnicas Estadísticas: Se trabajó un esquema estadístico para probar las hipótesis, para deducir resultados.

3.5 Matriz de consistencia (ver anexo 03)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Variable 1. Administración de recursos

Tabla 4. Recursos humanos

DIMENSIÓN: Recursos humanos	N°	%	N°	%
1. El personal directivo tiene una comunicación ágil con los integrantes de la entidad educativa.	28	59.6	19	40.4
2. El personal directivo considera las opiniones de la comunidad educativa.	30	63.8	17	36.2
3. El personal directivo crea situaciones para garantizar un buen ambiente de trabajo.	30	63.8	17	36.2
4. El personal directivo organiza talleres pedagógicos a los profesores.	32	68.1	15	31.9
5. El personal directivo promueve talleres para el personal administrativo.	20	42.6	27	57.4
6. El personal directivo maneja mecanismos adecuados que promuevan las buenas relaciones humanas en la I.E.	36	76.6	11	23.4
7. El personal directivo es capaz de regular acciones ante situaciones de conflicto con los integrantes de la comunidad educativa.	34	72.3	13	27.7
8. El personal directivo promueve el trato positivo de los escolares, a los profesores y padres de familia.	38	80.9	9	19.1
9. El personal directivo promueve el respeto de los compromisos de administración escolar.	38	80.9	9	19.1
10. El personal directivo otorga a los profesores cuyos alumnos logran buenos resultados.	28	59.6	19	40.4
TOTAL		66.8		33.2

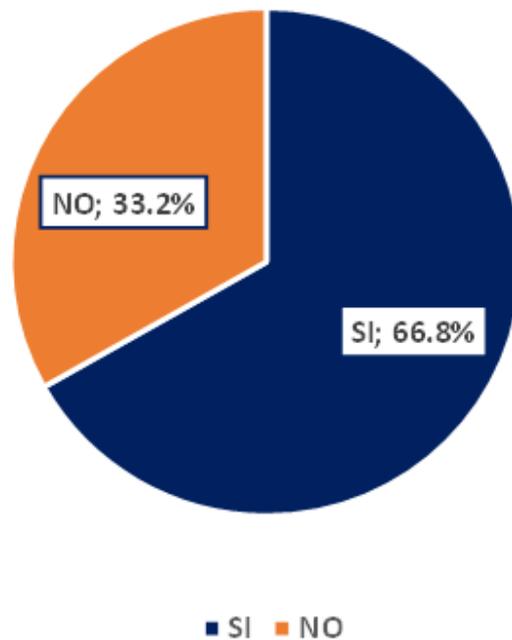


Figura 1. Recursos humanos.

Interpretación. Según lo observado, el 66.8% de los docentes sostienen que los directivos realiza una adecuada organización de los recursos humanos, puesto que, existe una comunicación activa considerando las opiniones de la comunidad educativa, las condiciones para un buen clima institucional son buenas puesto que se promueven las buenas relaciones humanas, regulándose las acciones ante situaciones de conflicto y se promueve el buen trato y el respeto de los compromisos, además, se fomentan las capacitaciones para el personal docente y administrativo.

Tabla 5. Recursos materiales

DIMENSIÓN: Recursos materiales	N°	%	N°	%
11.El personal directivo dispone los espacios convenientes para los materiales educativos.	36	76.6	11	23.4
12.El personal directivo habilita las áreas para trabajar con los materiales educativos.	36	76.6	11	23.4
13.El personal directivo promueve la adecuación e implementación de la biblioteca escolar.	30	63.8	17	36.2
14.El personal directivo distribuye bien los recursos y materiales.	32	68.1	15	31.9
15.El personal directivo fomenta la culminación de las mini bibliotecas de aula.	32	68.1	15	31.9
16.El personal directivo fomenta el trabajo con los materiales educativos que hay en la IE.	36	76.6	11	23.4
17.El personal directivo promueve el cuidado de los recursos educativos.	30	63.8	17	36.2
18.El personal directivo fomenta el cuidado de los materiales estructurados y no estructurados.	36	76.6	11	23.4
19.El personal directivo monitorea el trabajo con los textos escolares y cuadernos de trabajo.	32	68.1	15	31.9
20.El personal directivo tiene el control adecuado de los materiales didácticos.	36	76.6	11	23.4
TOTAL		71.5		28.5

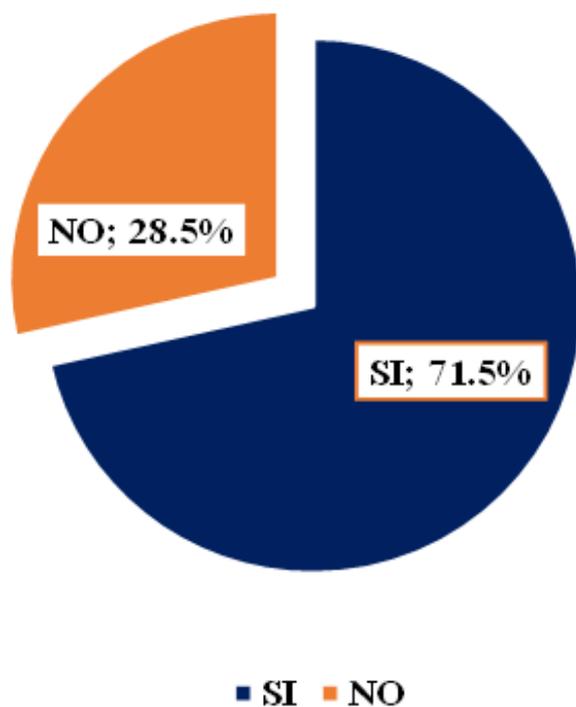


Figura 2. Recursos materiales.

Interpretación. Según lo observado, el 71.5% de los docentes sostienen que los directivos realiza una adecuada organización de los recursos materiales, puesto que, dispone los ambientes adecuados, habilitando los espacios y condiciones para la conservación, mantenimiento, distribución adecuada y el buen uso de los recursos y materiales, promueve la adecuación e implementación de la biblioteca escolar y mini bibliotecas en las aulas, para ello realiza el monitoreo y control de los mismos.

Tabla 6. Recursos financieros

DIMENSIÓN: Recursos financieros	N°	%	N°	%
21.El personal directivo promueve la contribución de todos en la preparación del presupuesto de la IE	28	59.6	19	40.4
22.El personal directivo financia las necesidades en la escuela.	30	63.8	17	36.2
23.El personal directivo garantiza el financiamiento de planes pedagógicos.	30	63.8	17	36.2
24.Se priorizan los gastos según los objetivos de la IE	24	51.1	23	48.9
25.El personal directivo presenta informes financieros a la comunidad educativa.	17	36.2	30	63.8
TOTAL		54.9		45.1

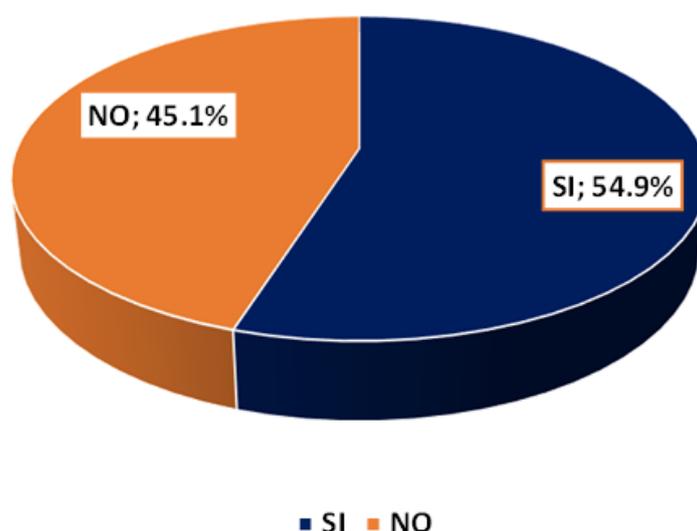


Figura 3. Recursos financieros.

Interpretación. Según lo observado, el 54.9% de los docentes sostienen que el personal directivo realiza una adecuada organización de los recursos financieros, puesto que, promueve la colaboración de todos en la preparación del presupuesto y financia las necesidades en la IE, garantiza el financiamiento de los proyectos educativos y prioriza los requerimientos, además rinden cuentas a la comunidad educativa.

Tabla 7. Recursos tecnológicos

DIMENSIÓN: Recursos tecnológicos	N°	%	N°	%
26.El personal directivo fomenta el uso del AIP para los aprendizajes de los estudiantes.	34	72.3	13	27.7
27.El personal directivo facilita a los profesores el uso de los medios audios visuales.	32	68.1	15	31.9
28.El personal directivo garantiza la calidad de la prestación de internet en el AIP.	24	51.1	23	48.9
29.El personal directivo promueve el uso de las TICS.	34	72.3	13	27.7
30.El personal directivo gestiona la implementación y renovación de los equipos de cómputo en el quehacer pedagógico.	22	46.8	25	53.2
TOTAL		62.1		37.9

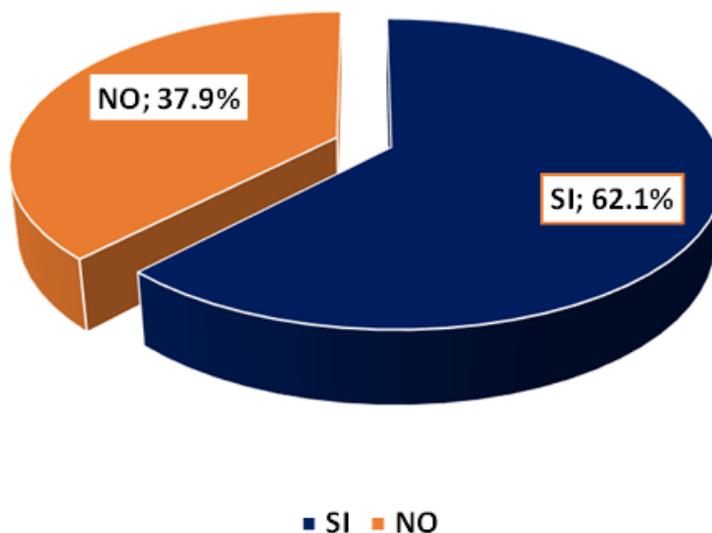


Figura 4. Recursos tecnológicos.

Interpretación. Según lo observado, el 62.1% de los docentes sostienen que los directivos efectúan una adecuada organización de los recursos tecnológicos, puesto que, fomenta el uso y garantiza la calidad del servicio del internet del AIPS, promueve y facilita a los profesores el uso de los medios audios visuales y gestiona la implementación y renovación de los equipos de cómputo.

Tabla 8. Resumen Variable 1

Resumen	SI	%	NO	%
Recursos humanos	66.8%		33.2%	
Recursos materiales	71.5%		28.5%	
Recursos financieros	54.9%	63.8 (30)	45.1%	36.2 (17)
Recursos tecnológicos	62.1%		37.9%	

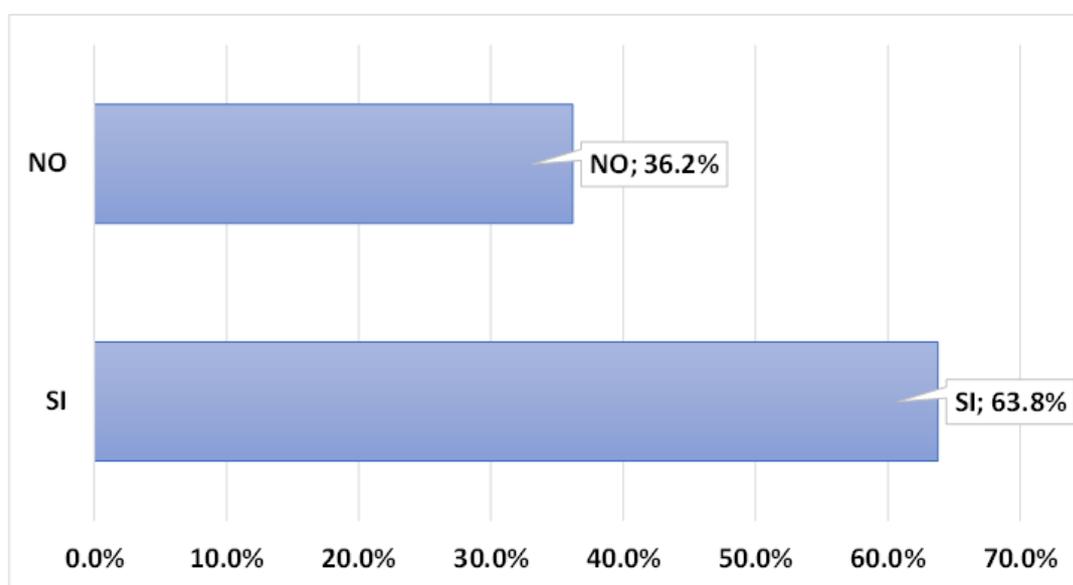


Figura 5. Resumen Variable 1.

Interpretación. El 63.8% de profesores sostienen que el personal directivo realiza una concordante administración de las herramientas de la entidad.

4.1.2 Análisis estadístico de la Variable 2: Compromisos de gestión escolar

Tabla 9. Crecimiento anual de los educados de la I.E

DIMENSIÓN 1.	N°	%	N°	%
1. Las acciones concuerdan a las políticas educativas vigentes.	38	80.9	9	19.1
2. Se orienta en los propósitos institucionales para garantizar el aprendizaje.	32	68.1	15	31.9
3. Se autoevalúa según los resultados logrados.	32	68.1	15	31.9
4. Crea destrezas de mejora continua para alcanzar buenos resultados.	32	68.1	15	31.9
5. Planea las valoraciones hacia el logro de resultados.	30	63.8	17	36.2
6. Forja sitios de contribución e informa a tiempo el cronograma y los criterios de valoración.	34	72.3	13	27.7
TOTAL		70.2		29.8

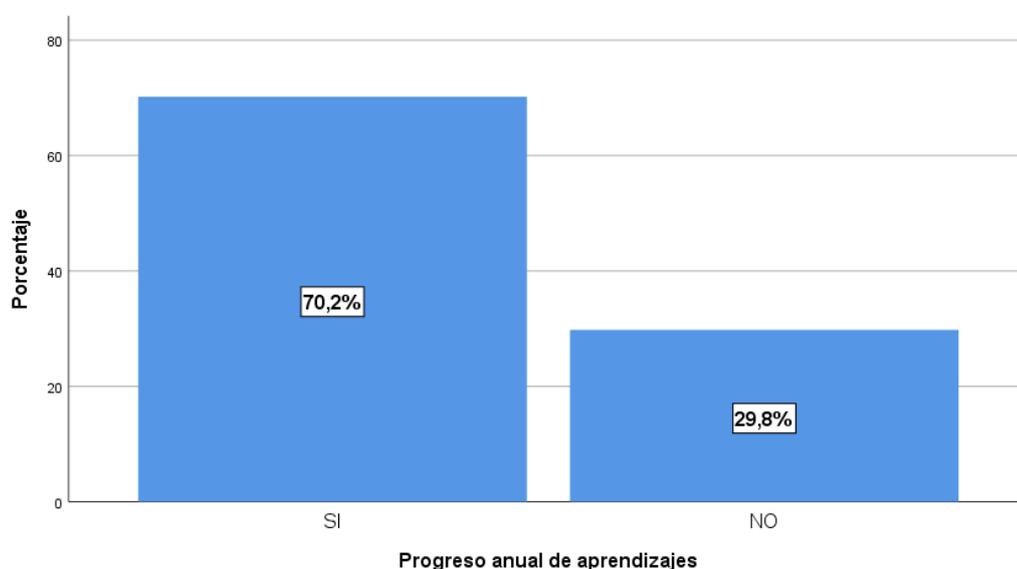


Figura 6. Progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes de la I.E.

Interpretación. Según lo observado, el 70.2% de los docentes sostienen que se cumple el compromiso puesto que, las acciones programadas se ajustan a los lineamientos señalados por el MINEDU, por lo que los objetivos institucionales están orientados para avalar el aprendizaje de los alumnos, se crean estrategias de mejora continua, se planean las evaluaciones y se generan espacios de participación e información; mientras que el 29.8% no lo consideran así.

Tabla 10. Acceso y permanencia de las y los estudiantes

DIMENSIÓN 2	N°	%	N°	%
7. Registra la asistencia de los estudiantes	30	63.8	17	36.2
8. Determina acuerdos de convivencia con los escolares.	30	63.8	17	36.2
9. Ejecuta seguimiento a los escolares.	30	63.8	17	36.2
10. Apoya emocionalmente y pedagógicamente a los estudiantes.	30	63.8	17	36.2
11. Mantiene contacto con los padres para involucrarlos en el aprendizaje de sus hijos.	25	53.2	22	46.8
TOTAL		61.7		38.3

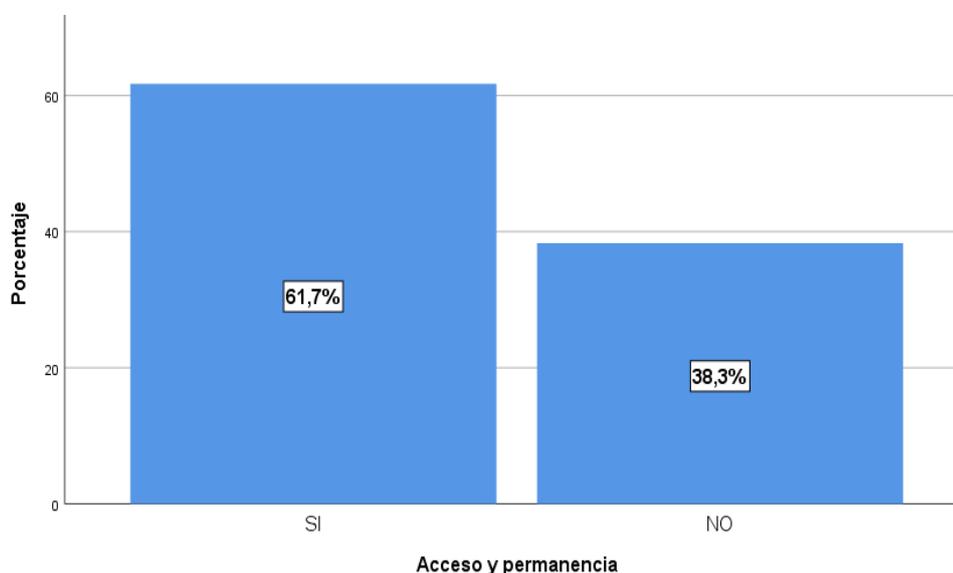


Figura 7. Acceso y permanencia de las y los estudiantes.

Interpretación. Según lo observado, el 61.7% de los docentes sostienen que se cumple el compromiso puesto que, se registra la asistencia de los estudiantes, se establecen reglas de convivencia, el seguimiento al desempeño y participación, apoyo emocional y pedagógico a los escolares y se mantiene contacto con los padres.

Tabla 11. Cumplimiento de la calendarización planificada

DIMENSIÓN 3	N°	%	N°	%
12. Participa en las actividades institucionales.	28	59.6	19	40.4
13. Participa en las reuniones de PPF.	24	51.1	23	48.9
14. Maneja una agenda.	34	72.3	13	27.7
15. Realiza las tareas programadas por la IE.	34	72.3	13	27.7
16. Participa en las jornadas de reflexión programadas por la IE.	45	95.7	2	4.3
TOTAL		70.2		29.8

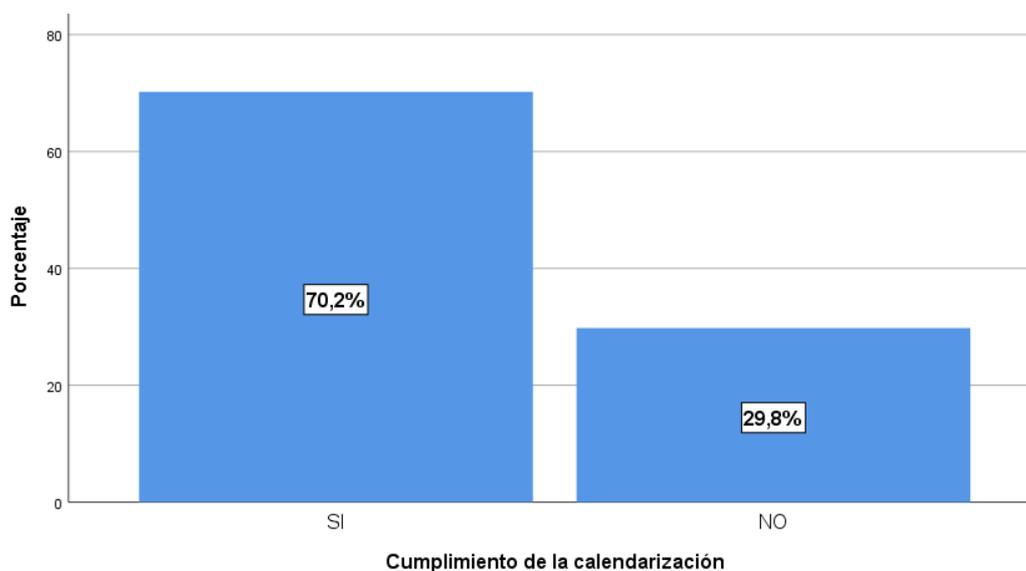


Figura 8. Cumplimiento de la calendarización planificada.

Interpretación. Según lo observado, el 70.2% de los profesores sostienen que se cumple el compromiso puesto que, participan en las actividades instituciones, en las reuniones de los PPF, realizan las tareas programadas y agendadas, además, participan en las jornadas de reflexión programadas por la institución; mientras que el 29.8% no lo consideran así.

Tabla 12. Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica

DIMENSIÓN 4	N°	%	N°	%
17. Toma con compromiso el monitoreo de su clase.	34	72.3	13	27.7
18. Aprecia el acompañamiento a fin de optimizar su trabajo.	28	59.6	19	40.4
19. Participa en reuniones de interaprendizajes con sus colegas.	29	61.7	18	38.3
20. Participa de cursos y talleres de la IE	31	66.0	16	34.0
21. Reflexiona sobre el aporte de los monitores.	28	59.6	19	40.4
TOTAL		63.8		36.2

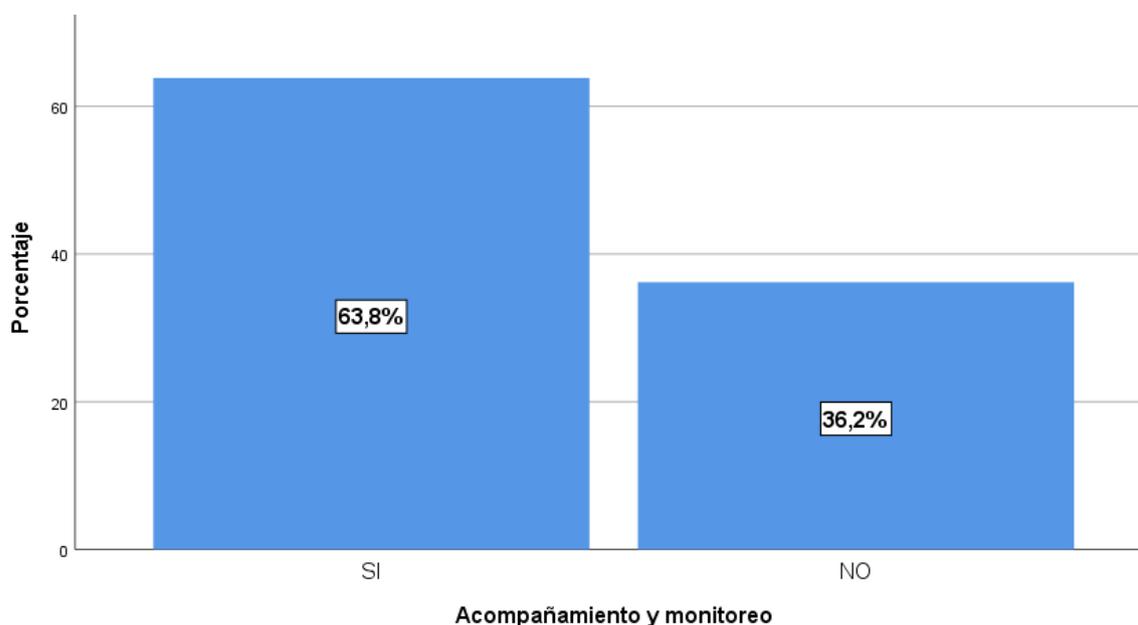


Figura 9. Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica.

Interpretación. Según lo observado, el 63.8% de los docentes sostienen que se cumple el compromiso puesto que, se asume y valora el acompañamiento y monitoreo, se participa en reuniones de interaprendizaje y capacitaciones, reflexionando sobre las recomendaciones de los monitores.

Tabla 13. Gestión de convivencia escolar

DIMENSIÓN 5	N°	%	N°	%
22. Participa en la elaboración de los acuerdos de convivencia de la IE.	28	59.6	19	40.4
23. Bosqueja acuerdos de convivencia a partir del interés de los colegiales.	28	59.6	19	40.4
24. Crea espacios para padres y escolares.	26	55.3	21	44.7
25. Se prepara para brindar soporte socioemocional a los escolares.	32	68.1	15	31.9
26. Realiza el seguimiento para atención de casos problemas.	26	55.3	21	44.7
TOTAL		59.6		40.4

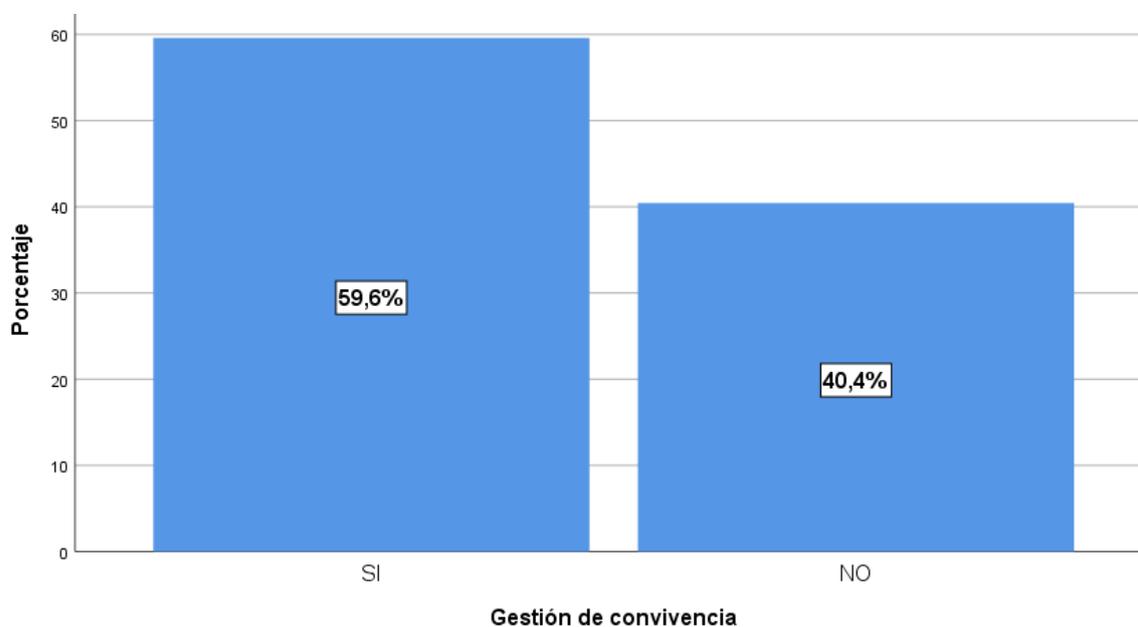


Figura 10. Gestión de convivencia escolar.

Interpretación. Según lo observado, el 59.6% de los docentes sostienen que se cumple el compromiso puesto que, participan en creación de las reglas de convivencia, planteando y creando espacios de participación de padres y escolares, se brinda soporte socioemocional y seguimiento de casos problemas de los escolares.

Tabla 14. Resumen Variable 2

Resumen	SI	%	NO	%
Dimensión 1	70.2%		29.8%	
Dimensión 2	61.7%		38.3%	
Dimensión 3	70.2%	65.1 (31)	29.8%	34.9 (16)
Dimensión 4	63.8%		36.2%	
Dimensión 5	59.6%		40.4%	

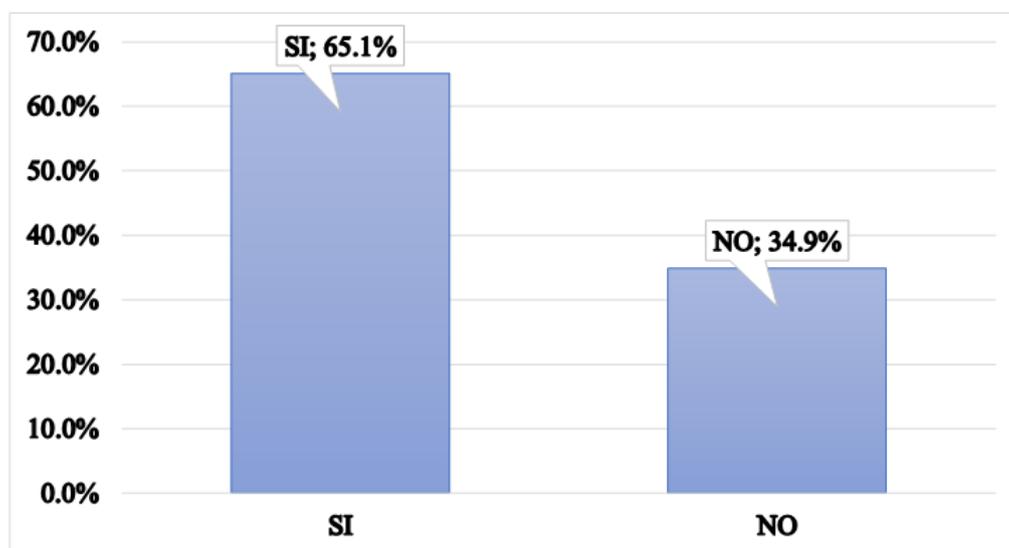


Figura 11. Resumen Variable 2

Interpretación. Según lo observado, el 65.1% de los docentes sostienen que se cumplen los compromisos de gestión.

4.2 Contrastación de hipótesis

HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis Nula (H_0)

La hipótesis Nula (H_0): NO hay relación entre la administración de recursos y los compromisos de gestión escolar del personal docente.

La Hipótesis Alternativa (H_1): SI hay relación entre la administración de recursos y los compromisos de gestión escolar del personal docente.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Administración de recursos - Compromisos de gestión escolar

Tabla 15. Tabla de frecuencias – Administración de recursos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	94	71,8	71,8	71,8
	NO	37	28,2	28,2	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

Administración de recursos – Compromiso 1

Tabla 16. Tabla de frecuencias – Compromiso 1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	33	70,2	70,2	70,2
	NO	14	29,8	29,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Tabla 17. Pruebas de Chi Cuadrado – Administración de recursos – Compromiso 1

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	35,187 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	31,360	1	,000		
Razón de verosimilitud	41,407	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	34,439	1	,000		
N de casos válidos	47				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo requerido es 5,06.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Análisis: Se consiente la hipótesis alterna. Simboliza la reciprocidad entre las variables Administración de recursos – Compromiso 1.

Administración de recursos – Compromiso 2.

Tabla 18. Tabla de frecuencias – Compromiso 2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	29	61,7	61,7	61,7
	NO	18	38,3	38,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Tabla 19. Pruebas de Chi Cuadrado – Administración de recursos – Compromiso 2

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	42,909 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	38,916	1	,000		
Razón de verosimilitud	53,789	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	41,996	1	,000		
N de casos válidos	47				

a. 0 casillas (0,0%) requirieron un recuento menor que 5. El recuento mínimo requerido es 6,51.

b. Sólo se ha graduó para una tabla 2x2

Análisis: Se consiente la hipótesis alterna. Simboliza la reciprocidad en las variables
Administración de recursos – Compromiso 2.

Administración de recursos – Compromiso 3.

Tabla 20. Tabla de frecuencias – Compromiso 3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	33	70,2	70,2	70,2
	NO	14	29,8	29,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Tabla 21. Pruebas de Chi Cuadrado – Administración de recursos – Compromiso 3

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	35,187 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	31,360	1	,000		
Razón de verosimilitud	41,407	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	34,439	1	,000		
N de casos válidos	47				

a. 0 casillas (0,0%) esperaron un recuento menor que 5. El recuento mínimo requerido es 5,06.

b. Sólo se ha graduado para una tabla 2x2

Análisis: Se consiente la hipótesis alternativa. Simboliza la reciprocidad en las variables Administración de recursos – Compromiso 3.

Administración de recursos – Compromiso 4.

Tabla 22. Tabla de frecuencias – Compromiso 4

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	30	63,8	63,8	63,8
	NO	17	36,2	36,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Tabla 23. Pruebas de Chi Cuadrado – Administración de recursos – Compromiso 4

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	47,000 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	42,768	1	,000		
Razón de verosimilitud	61,513	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	46,000	1	,000		
N de casos válidos	47				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 6,15.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Análisis: Se consiente la hipótesis alterna. Simboliza la reciprocidad entre las variables Administración de recursos – Compromiso 4.

Administración de recursos – Compromiso 5.

Tabla 24. Tabla de frecuencias – Compromiso 5

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	28	59,6	59,6	59,6
	NO	19	40,4	40,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Tabla 25. Pruebas de Chi Cuadrado – Administración de recursos – Compromiso 5

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	39,249 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	35,469	1	,000		
Razón de verosimilitud	48,726	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	38,414	1	,000		
N de casos válidos	47				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 6,87.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Análisis: Se consiente la hipótesis alterna. Simboliza la reciprocidad entre las variables Administración de recursos – Compromiso 5.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

PRIMERA HIPÓTESIS

Existe relación entre la administración de recursos y el primer compromiso del personal docente.

Se sustenta con el resultado de las variables pues, se señala que la gestión de herramientas se relaciona en manera relevante con el primer compromiso del personal docente de la entidad en estudio, el valor Chi-cuadrado de Pearson es 0.000 y la correspondencia en las variables es 0,865, lo que revela una correlación estadísticamente significativa alta.

Tabla 26. Correlaciones Hipótesis 1

			Administración de recursos	Progreso anual de aprendizajes
Rho de Spearman	Administración de recursos	Coeficiente de correlación	1,000	,865**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Progreso anual de aprendizajes	Coeficiente de correlación	,865**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

SEGUNDA HIPÓTESIS

Existe relación entre la administración de recursos y el segundo compromiso del personal docente.

Se sustenta con el resultado de las variables pues, se indica que la gestión de herramientas se vincula en forma significativa con el segundo compromiso del personal docente de la entidad en estudio, el valor Chi-cuadrado de Pearson es 0.000 y la correspondencia en las variables es 0,955, lo que revela una correlación estadísticamente significativa alta.

Tabla 27. Correlaciones Hipótesis 2

			Administración de recursos	Acceso y permanencia
Rho de Spearman	Administración de recursos	Coefficiente de correlación	1,000	,955**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Acceso y permanencia	Coefficiente de correlación	,955**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

TERCERA HIPÓTESIS

Existe relación entre la administración de recursos y el tercer compromiso del personal docente.

Se sustenta con el resultado de las variables pues, se señala que la gestión de herramientas se relaciona de modo significativo con el tercer compromiso del personal docente de la entidad en estudio, el valor Chi-cuadrado de Pearson es 0.000 y la correspondencia en las variables es 0,865, lo que revela una correlación estadísticamente significativa alta.

Tabla 28. Correlaciones Hipótesis 3

			Administración de recursos	Cumplimiento de la calendarización
Rho de Spearman	Administración de recursos	Coeficiente de correlación	1,000	,865**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Cumplimiento de la calendarización	Coeficiente de correlación	,865**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

CUARTA HIPÓTESIS

Existe relación entre la administración de recursos y el cuarto compromiso del personal docente.

Se sustenta con el resultado de las variables pues, se indica que la gestión de herramientas se relaciona de modo significativo con el cuarto compromiso del personal docente de la entidad en estudio, el valor Chi-cuadrado de Pearson es 0.000 y la correspondencia entre las variables es 1,000, lo que revela una correlación estadísticamente significativa alta.

Tabla 29. Correlaciones Hipótesis 4

			Administración de recursos	Acompañamiento y monitoreo
Rho de Spearman	Administración de recursos	Coefficiente de correlación	1,000	1,000**
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	47	47
	Acompañamiento y monitoreo	Coefficiente de correlación	1,000**	1,000
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	47	47

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

QUINTA HIPÓTESIS

Existe relación entre la administración de recursos y el quinto compromiso del personal docente.

Se sustenta con el resultado de las variables pues, se indica que la administración de recursos se relaciona de modo significativo con el quinto compromiso del personal docente de la entidad en estudio, el valor Chi-cuadrado de Pearson es 0.000 y la correspondencia entre las variables es 0,914, lo que revela una correlación estadísticamente significativa alta.

Tabla 30. Correlaciones Hipótesis 5

			Administración de recursos	Gestión de convivencia
Rho de Spearman	Administración de recursos	Coefficiente de correlación	1,000	,914**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Gestión de convivencia	Coefficiente de correlación	,914**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

**.

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

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

En la presente investigación, se realizó el análisis estadístico de forma descriptiva relacionándose la frecuencia con la que se muestra la gestión de recursos y los compromisos del personal docente de la entidad en estudio.

Los resultados se respaldan en los estudios a nivel internacional de Castro, Mazo y Quintanilla (2016) quienes destacan la relevancia del Proyecto Educativo Institucional en el desarrollo de las actividades programadas por la entidad; Chisaguano (2018) considera que los sistemas de comunicación facilitan la socialización de los objetivos de la unidad educativa y Santos (2018) quien, afirma que la logística de las organizaciones educativas constituye una parte fundamental para brindar un buen servicio formativo. Por otra parte, a nivel nacional, Obispo (2019) aporta que los compromisos de la gestión inciden de modo efectivo en el desempeño directivo en los organismos escolares en estudio, más adelante Rabanal (2020) concluye en la correspondencia entre el estilo de liderazgo y el compromiso escolar en la entidad educativa.

Estos trabajos coinciden con los resultados encontrados, en donde hemos observado que la administración de los recursos contribuye en el cumplimiento de los compromisos de gestión de los docentes de la entidad educativa, por ello admitimos la hipótesis alterna y refutamos la hipótesis nula.

Es indiscutible que, estas aportaciones al igual que los resultados a los cuales hemos arribado al procesar la información, respaldan nuestra propuesta.

Respecto a la administración de recursos se observó que 63.8% de los docentes coinciden en afirmar que el personal directivo realiza una pertinente gestión de los recursos de la institución, destacando su labor con los recursos materiales (71.5%), puesto que disponen los ambientes adecuados, habilitando los espacios y condiciones para la conservación, mantenimiento, distribución adecuada y el buen uso de los recursos y materiales, promueven la implementación de la biblioteca escolar y mini bibliotecas en las aulas, realizando el monitoreo y control de los mismos; el 66.8% de los docentes sostienen que los directivos efectúan una adecuada organización de los recursos humanos, puesto que, existe una comunicación activa considerando las opiniones de la comunidad educativa, las condiciones para un buen clima institucional son buenas puesto que se promueven las buenas relaciones humanas, regulándose las acciones ante situaciones de conflicto y se promueve el buen trato y el respeto de las responsabilidades en la gestión escolar, además, se fomenta la formación del personal docente y administrativo; el 62.1% sostienen que los recursos tecnológicos son bien manejados, puesto que, fomenta el uso y garantiza la calidad del servicio del internet del AIPS, promueve y facilita a los profesores el manejo de los medios audios visuales y gestiona la implementación y renovación de los equipos de cómputo en aras del correcto desenvolvimiento de acciones; y, solo el 54.9% de los docentes sostienen el buen manejo recursos financieros, al manifestar que fomentan la intervención de los actores educativos en la elaboración del presupuesto y el financiamiento de las necesidades de la IE, garantizan el financiamiento de los proyectos educativos y prioriza los requerimientos, además rinden cuentas a la comunidad educativa.

Sobre los compromisos de gestión, el 70.2% de los profesores sostienen que se cumple el primer compromiso puesto que, las acciones programadas se ajustan a los lineamientos señalados por el MINEDU, por lo que los objetivos institucionales están orientados para responder a los aprendizajes de los escolares, se crean estrategias de mejora continua, se planean las evaluaciones y se generan espacios de participación e información; el 61.7% sostienen que se cumple el segundo compromiso, puesto que, se registra la asistencia de los estudiantes, se establecen reglas de convivencia, el seguimiento al desempeño y participación, apoyo emocional y pedagógico a los escolares y se mantiene contacto con los padres; el 70.2% sostienen que se cumple el tercer compromiso, puesto que, participan en las actividades instituciones, en las reuniones de los padres de familia, realizan las tareas programadas y agendadas, además, participan en las jornadas de reflexión programadas por la institución; el 63.8% sostienen que se cumple el cuarto compromiso,

puesto que, se asume y valora el acompañamiento y monitoreo, se participa en reuniones de interaprendizaje y capacitaciones, reflexionando sobre las recomendaciones de los monitores; y, el 59.6% sostienen que se cumple el quinto compromiso, puesto que, participan en la elaboración de los acuerdos de convivencia, planteando y creando espacios de participación de padres y escolares, se brinda soporte socioemocional y seguimiento de casos problemas de los escolares.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

a) Conforme a lo obtenido se puede afirmar que una adecuada y efectiva administración de recursos influirá en el cumplimiento de los compromisos de los docentes.

b) Respecto a la primera hipótesis, es de concluir que, hay correspondencia significativa en la administración de recursos y el primer compromiso de gestión del personal docente, pues, el valor Chi-cuadrado es 0.000 y la correspondencia entre las variables es 0,865, lo que indica que existe una reciprocidad estadísticamente significativa alta.

c) En relación a la segunda hipótesis, es de concluir que, hay dependencia significativa entre la administración de recursos y el segundo compromiso de gestión del personal docente, pues, el valor Chi-cuadrado es 0.000 y la correspondencia entre las variables es 0,955, lo que lo que revela una reciprocidad estadísticamente significativa alta.

d) En referencia a la tercera hipótesis, es de concluir que, hay correlación significativa entre la administración de recursos y el tercer compromiso de gestión del personal docente, pues, el valor Chi-cuadrado es 0.000 y la correspondencia entre las variables es 0,865, lo que lo que revela una reciprocidad estadísticamente significativa alta.

e) Sobre la cuarta hipótesis, es de concluir que, hay correlación significativa en la administración de recursos con respecto al compromiso de gestión del personal docente, pues, el valor Chi-cuadrado es 0.000 y la correspondencia entre las variables es 1,000, lo que lo que revela una reciprocidad estadísticamente significativa alta.

f) Finalmente, respecto a la quinta hipótesis, se concluye que, hay correlación significativa entre la administración de recursos y el quinto compromiso de gestión del personal docente, pues, el valor Chi-cuadrado es 0.000 y la correspondencia entre las variables es 0,914, lo que lo que revela una reciprocidad estadísticamente significativa alta

6.2 Recomendaciones

a) Al evidenciar la reciprocidad entre las variables, se propone efectuar indagaciones en otros contextos escolares a fin de contrastar los resultados con el objetivo de fortalecer el servicio educativo y contribuir al sector educativo.

b) A las autoridades educativas, brindar la asistencia técnica y/o capacitaciones a todo el personal docente para fortalecer sus capacidades en la planificación curricular, así como adicionar estrategias en sus reuniones con la finalidad de involucrar a sus estudiantes en el logro de sus aprendizajes.

c) A los docentes, realizar el seguimiento sobre los casos problemas de los estudiantes a su cargo, además de promocionar actividades de prevención de la violencia y actividades con padres de familia, de tal manera que se fomente una atención oportuna a los estudiantes.

d) A los directivos, para fortalecer los compromisos de gestión escolar se deben crear lazos de comunicación pertinentes con toda la comunidad educativa, de tal manera que estén informados y puedan plantear sus aportes y sugerencias.

e) A los directivos, optimizar y coordinar los trabajos de acompañamiento y monitoreo con el personal docente, además de la interacción permanente con las partes para asegurar el normal desarrollo del proceso.

f) A los docentes, promover las acciones tutoriales y concertar las normatividades para una sana convivencia escolar, lo que permitirá fomentar las buenas relaciones en los actores educativos.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. Caracas: Uyapal.

Chiavenato, I. (2008). *Gestión de talento humano*. Colombia: McGraw Hill.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México DF: McGraw Hill.

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. México: McGraw Hill.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Compromiso en el ámbito laboral: Teoría, investigación y aplicación*. Newbury Park USA: Sage.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Compromiso en el ámbito laboral: Teoría, investigación y aplicación*. Newbury Park USA: Sage.

Montenegro, A. (2008). *Calidad educativa y profesión docente. Modelos e instrumentos*. Bogotá Colombia: Magisterio.

OECD. (2009). *Los docentes son importantes: atraer, formar y conservar a los docentes eficientes*. OECD Publishing.

Sánchez, H., & Reyes, C. (2017). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Support Aneth SRL.

Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (1996). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. 6ta edición.

7.2 Fuentes hemerográficas

Becker, H. S. (1960). Notas sobre el concepto de compromiso. *Revista estadounidense de sociología*, 350 - 360.

- Fernández, A. R. (2019). Visión hermenéutica de la labor del docente en el medio rural. . *Revista CIEG - Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*, 135 - 148.
- Guerra, E., & Villarroel, L. (2010). *Inteligencia Emocional y Desempeño docente en el Proceso de enseñanza-Aprendizaje, en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición*. Lima Perú: Universidad Nacional de Educación.
- MINEDU. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima Perú: MINEDU.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). La medición del compromiso organizacional. . *Revista de comportamiento vocacional*, 224 . 247.
- Paredes, M., & Pozo, J. (2012). *Satisfacción de los estudiantes de la carrera de enfermería relacionado con el ejercicio de la docencia*. España.
- Reichers, A. E. (1985). Una revisión y reconceptualización del compromiso organizacional. . *Academy of management review*, 465 - 476.
- UNESCO. (2013). *Situación educativa de América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: UNESCO.
- UNESCO. (2013). *Situación educativa de América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile.

7.3 Fuentes electrónicas

- BIZNEO. (2021). *Todo sobre actualidad, herramientas y tecnología para optimizar la gestión del talento humano*. Obtenido de Cómo se elabora un plan de desarrollo profesional: <https://www.bizneo.com/blog/desarrollo-profesional/>
- Castillo, J., & Cervantes, R. (2021). *Desempeño docente y compromisos de gestión escolar en una Institución Educativa de La Cuesta –Otuzco – 2019*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI: https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/875/1/019100459F_019100058_A_M_2021.pdf
- Castro, F., Mazo, P., & Quintanilla, P. (2016). *Instrumentos claves de la gestión escolar. El caso de la subvención escolar preferencial de Chile* . Obtenido de Revista Actualidades Investigativas en Educación: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v16n3/1409-4703-aie-16-03-00097.pdf>

- Chisaguano, E. A. (2018). Obtenido de Repositorio digital de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador:
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/15314/TESIS%20EDWIN%20CHISAGUANO%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- DICCIONARIO DE ECONOMÍA. (2022). *Recurso*. Obtenido de Zona económica:
<https://www.zonaeconomica.com/definicion/recursos>
- Falcón, L. G., & Tipán, J. M. (2017). *Ética profesional en el desempeño docente*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Técnica de Cotopaxi:
<http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3896/1/T-UTC-0456.pdf>
- Ibarra, M. A. (2016). *Efecto de la evaluación docente sobre el desempeño de los profesores en Chile*. Obtenido de Repositorio digital de la Pontificia Universidad Católica de Chile: <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/21300>
- Lazo, B. I. (2019). *Los compromisos de la gestión escolar y su relación con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 64108 José Carlos Mariátegui Padre Abad-2018*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Nacional de Ucayali:
http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4491/00000264TM_EDUCACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mejía, C. (2017). *Compromisos de gestión escolar y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red 09 del distrito de chorrillos en el año 2016*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad César Vallejo:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14464/Mej%C3%ADa_CCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- MINEDU. (2020). *Orientaciones para el desarrollo del año escolar 2021 en instituciones educativas de la Educación Básica*. Obtenido de
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1486918/RVM%20N%C2%B0%20273-2020-MINEDU.pdf.pdf>
- MINEDU. (2021). *Compromisos de gestión escolar*. Obtenido de
<http://www.minedu.gob.pe/campanias/gestion-escolar.php>
- MINEDU. (2021). *Compromisos de Gestión Escolar*. Obtenido de
<http://www.minedu.gob.pe/campanias/gestion-escolar.php>

- Olalde, M. (2018). *Administración del diseño*. Obtenido de http://www.evaluacion.azc.uam.mx/assets/conceptos_basicos_de_administracion.pdf
- Obispo, E. L. (2019). *Efectividad de los compromisos de gestión escolar en el desempeño directivo en las instituciones educativas de la UGEL 15 Huarochirí, 2018*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41784>
- Pocco, A. (2018). *El compromiso docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea 2017*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann: http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3498/178_2018_pocco_pinto_a_espg_maestria_gerencia_y_administracion_de_la_educacion_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rabanal, J. C. (2020). *Liderazgo Directivo y Compromiso de Gestión Escolar en la Institución Educativa “Santa Rosa” del distrito de Namora, 2019*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Privada Anotnio Guillermo Urrello: http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1243/tesis%20Juan%20Carlos%20empastado_CORREGIDO_FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodriguez, C. J. (2020). *El desempeño docente y su incidencia en el aprendizaje de la matemática en estudiantes con bajo rendimiento en la educación general básica superior*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/4083/1/TM-ULVR-0233.pdf>
- Rojas, D. (2012).). *La gestión directoral y el clima institucional. En las instituciones educativas públicas de nivel inicial de la ciudad de Requena*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/296407051/Gestion-Directoral-y-Clima-Institucional-Instituciones-Educativas-Requena-Per>
- Santiago, E. (2021). *Compromisos de gestión escolar y logros de aprendizaje en La Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe de Lima Metropolitana, 2018*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Nacional Hemilio Valdizán: <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6537/PPE00265S21.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Santos, Y. S. (2018). *Logística Administrativa en las Escuelas Urbanas del Nivel Primario en el Municipio de Cuyotenango del departamento de Suchitepéquez*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad de San Carlos de Guatemala:

<http://www.repositorio.usac.edu.gt/9151/1/TESIS%20%20-%20%20YENI%20SANTOS.pdf>

UNESCO. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*.

Obtenido de Ministerio de Educación:

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162/PDF/219162spa.pdf.multi>

UNESCO. (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de CODID - 19*. Obtenido de

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374075?locale=es>

UNESCO. (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID - 19*. Obtenido de

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374075?locale=es>

ANEXOS

ANEXO 1 ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS

Dimensión: Recursos humanos		SI		NO	
		Nº	%	Nº	%
1	El personal directivo tiene una buena comunicación activa con los integrantes de la comunidad educativa.				
2	El personal directivo considera las opiniones de la comunidad educativa.				
3	El personal directivo crea condiciones necesarias para mantener un buen clima institucional.				
4	El personal directivo organiza talleres pedagógicos a los docentes para la mejora de los aprendizajes.				
5	El personal directivo promueve la capacitación del personal administrativo para la mejora del servicio educativo				
6	El personal directivo maneja mecanismos adecuados que promuevan las buenas relaciones humanas en la I. E.				
7	El personal directivo es capaz de regular acciones ante situaciones de conflicto con los integrantes de la comunidad educativa.				
8	El personal directivo promueve el buen trato los estudiantes, a los docentes y padres de familia.				
9	El personal directivo promueve el respeto de los compromisos de gestión escolar con la participación en toda de la comunidad educativa				
10	El personal directivo otorga estímulos de reconocimiento a los docentes cuyos estudiantes logran resultados de aprendizaje.				
Dimensión: Recursos materiales					
11	El personal directivo dispone los ambientes adecuados para la conservación y mantenimiento de los materiales educativos.				
12	El personal directivo habilita los espacios y las condiciones para el uso de los materiales educativos.				
13	El personal directivo promueve la adecuación e implementación de la biblioteca escolar.				
14	El personal directivo distribuye con eficacia los recursos y materiales educativos para facilitar los aprendizajes.				
15	El personal directivo fomenta la implementación de las mini bibliotecas de aula para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.				
16	El personal directivo fomenta el uso de los materiales educativos de todas las áreas y ciencias entregados por el MINEDU.				
17	El personal directivo facilita que la comunidad educativa utilice los materiales y recursos educativos que cuenta la I.E.				
18	El personal directivo fomenta el adecuado uso de los materiales y recursos educativos estructurados y no estructurados que permita la mejora de los aprendizajes				
19	El personal directivo monitorea el uso adecuado de los textos escolares y cuadernos de trabajo distribuidos por el MINEDU.				
20	El personal directivo tiene el control adecuado de los materiales didácticos.				

Dimensión: Recursos financieros					
21	El personal directivo promueve la participación de la comunidad educativa para la elaboración del presupuesto de la IE				
22	El personal directivo destina los recursos económicos para satisfacer las necesidades de la IE				
23	El personal directivo garantiza el financiamiento de proyectos educativos.				
24	El personal directivo prioriza los requerimientos de gastos en función a las metas y objetivos institucionales				
25	El personal directivo rinde cuentas de los recursos económicos a la comunidad educativa.				
Dimensión: Tecnológicos					
26	El personal directivo fomenta el uso del AIP para los aprendizajes de los estudiantes.				
27	El personal directivo facilita a los docentes el uso de los medios audios visuales para reforzar los aprendizajes de los estudiantes.				
28	El personal directivo garantiza la calidad del servicio de internet en el AIP para la mejora de los aprendizajes.				
29	El personal directivo promueve el uso de las TICS como recursos educativos para la mejora de los aprendizajes.				
30	El personal directivo gestiona la implementación y renovación de los equipos de cómputo para el normal desarrollo de las actividades pedagógicas.				

ANEXO 02
COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR

Dimensión: Progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes de la I.E		SI		NO	
		N°	%	N°	%
1	Las acciones se ajustan a los lineamientos señalados por el MINEDU				
2	Se orienta en los objetivos institucionales para garantizar el aprendizaje a partir de los lineamientos señalados.				
3	Se autoevalúa a partir de los resultados logrados con las nuevas estrategias educativas				
4	Crea estrategias de mejora continua para el logro de resultados institucionales.				
5	Planea las evaluaciones hacia el logro de resultados.				
6	Genera espacios de participación e informa a tiempo el cronograma y los criterios de evaluación.				
Dimensión: Acceso y permanencia de las y los estudiantes					
7	Registra la asistencia de los estudiantes				
8	Establece reglas de convivencia con los alumnos, para fortalecer los valores de responsabilidad, respeto y participación.				
9	Ejecuta seguimiento al desempeño y participación de los escolares.				
10	Apoya emocionalmente y pedagógicamente a los estudiantes.				
11	Mantiene contacto con los padres, con el objetivo de involucrarlos en la educación de sus hijos				
Dimensión: Cumplimiento de la calendarización planificada					
12	Participa en las actividades institucionales.				
13	Participa en las reuniones de padres de familia				
14	Tiene una agenda de planificación institucional.				
15	Realiza las tareas programadas por la IE.				
16	Participa en las jornadas de reflexión programadas por la IE.				
Dimensión: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica.					
17	Assume con compromiso el monitoreo de su clase.				
18	Valora el acompañamiento docente a fin de mejorar su desempeño académico.				
19	Participa en reuniones de interaprendizajes con sus colegas.				
20	Participa de capacitaciones institucionales				
21	Valora y reflexiona sobre las recomendaciones de los monitores.				
Dimensión: Gestión de convivencia escolar					
22	Participa en la elaboración de las normas de convivencia institucional.				
23	Plantea normas de convivencia a partir del interés de los escolares.				
24	Crea espacios de participación de padres y escolares.				
25	Se capacita para brindar soporte socioemocional a los escolares.				
26	Realiza el seguimiento para atención de casos problemas.				

ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS Y LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CORONEL PEDRO PORTILLO SILVA, HUAURA – 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo se relaciona la administración de recursos y los compromisos de gestión escolar del personal docente de la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Establecer la relación entre la administración de recursos y los compromisos de gestión escolar del personal docente de la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2021.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre la administración de recursos y los compromisos de gestión escolar del personal docente de la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2021.</p>	<p>VARIABLE 1</p> <p><u>ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS</u></p> <p>Recursos humanos</p> <p>Recursos materiales</p> <p>Recursos financieros</p> <p>Recursos tecnológicos</p>	<p>INVESTIGACIÓN</p> <p>Descriptivo</p> <p>DISEÑO</p> <p>No Experimental</p>	<p>MÉTODO:</p> <p>Científico</p> <p>TÉCNICAS:</p> <p>Fichaje</p> <p>Observación</p> <p>Encuestas</p>	<p>Población: 47</p> <p>Muestra: 47</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cómo se relaciona la administración de recursos y el compromiso del personal docente Progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la administración de</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Conocer la relación que existe entre la administración de recursos y el compromiso del personal docente Progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la administración de recursos</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</p> <p>Existe relación significativa entre la administración de recursos y el compromiso del personal docente Progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes.</p> <p>Existe relación significativa entre la</p>	<p><u>COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR</u></p> <p>Progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes.</p> <p>Retención anual de estudiantes.</p> <p>Cumplimiento de la calendarización planificada.</p>		<p>INSTRUMENTOS</p> <p>Fichas bibliográficas</p> <p>Cuestionario Administración de recursos de Juvenal Chihuan Inga (2017)</p> <p>Cuestionario de Compromiso de gestión escolar de Claudia</p>	

recursos y el compromiso del personal docente Retención anual de estudiantes?	y el compromiso del personal docente Retención anual de estudiantes.	administración de recursos y el compromiso del personal docente Retención anual de estudiantes.	Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica.	Aracelli Mejía Chávez. (2016)
¿Cuál es la relación entre la administración de recursos y el compromiso del personal docente Cumplimiento de la calendarización planificada?	Establecer la relación que existe entre la administración de recursos y el compromiso del personal docente Cumplimiento de la calendarización planificada.	Existe relación significativa entre la administración de recursos y el compromiso del personal docente Cumplimiento de la calendarización planificada.	Gestión de la convivencia escolar	
¿Cómo se relaciona la administración de recursos y el compromiso del personal docente Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica?	Conocer la relación que existe entre la administración de recursos y el compromiso del personal docente Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica.	Existe relación significativa entre la administración de recursos y el compromiso del personal docente Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica.		
¿De qué manera se relaciona la administración de recursos y el compromiso del personal docente Gestión de la convivencia escolar?	Determinar la relación que existe entre la administración de recursos y el compromiso del personal docente Gestión de la convivencia escolar.	Existe relación significativa entre la administración de recursos y el compromiso del personal docente Gestión de la convivencia escolar.		

Dr. DANIEL LECCA ASCATE -ASESOR
ASESOR

M(o). JORGE LUIS MEJIA GARCIA
PRESIDENTE

M(o). CESAR AUGUSTO MILLAN BAZAN
SECRETARIO

Dra. FELIPA HINMER HILEM APOLINARIO RIVERA
VOCAL