



UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

ESCUELA DE POSTGRADO

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DEL
FACTOR HUMANO**

**Gestión administrativa y su relación con el compromiso docente en una
universidad privada de Lima metropolitana – 2019**

TESIS

Para optar el grado académico de Maestro en Dirección Estratégica del Factor Humano

AUTOR(ES)

Tarazona Taipe, David Eliab (0000-0001-9536-8809)

ASESOR

Moisés Ramos, Matías (0000-0002-1971-2281)

Lima, 28 de octubre de 2020

A Dios por ser mi guía y darme fortaleza para la realización de mi etapa académica.

A mis padres, que fueron un constante apoyo a lo largo de mi carrera.

RESUMEN

La presente investigación “Gestión administrativa y su relación con el compromiso docente en una Universidad Privada de Lima Metropolitana – 2019” tiene como objetivo establecer la relación de la gestión administrativa sobre el compromiso docente en una Universidad Privada. Se usó una metodología (método y diseño) descriptivo-correlacional. El enfoque es cuantitativo y no experimental-transversal. Se empleó muestreo aleatorio simple y se obtuvo 158 de 783 docentes de la universidad en el 2019. Se aplicó un cuestionario sobre gestión administrativa

y control. El segundo cuestionario fue sobre compromiso docente; consta de 24 ítems divididos en tres dimensiones de compromisos: afectivo, de continuidad y normativo. Se concluyó que la gestión administrativa y el compromiso docente se relacionan en forma significativa y directamente proporcional. También, se establecieron relaciones en forma significativa y directamente proporcionales entre las categorías de planificación, organización, dirección y control de la gestión administrativa con el compromiso docente en dicha universidad privada.

Palabras claves: Gestión administrativa, compromiso docente, compromiso normativo y compromiso de continuidad

ABSTRACT

In the present investigation on "Administrative management and its relationship with teaching commitment in a Private University of Metropolitan Lima - 2019", he presented the objective of establishing the influence of "Administrative Management on Teaching Commitment" of a Private University. A type, method and design methodology corresponding to descriptive-correlational, quantitative and non-experimental-cross-sectional approaches were used respectively. Using a simple random sampling, 158 out of 783 teachers from a Private University were obtained in 2019. A Questionnaire on Administrative Management was applied with 32 items, with four dimensions: planning, organization, direction and control and the second Questionnaire on Teaching Commitment" with 24 items in total, with three dimensions of commitments: affective, continuity and normative. It was concluded that Administrative Management and Teaching Commitment are significantly and directly proportionally related. Also, significant and directly proportional relationships were established between the planning, organization, direction and control categories of Administrative Management with the Teaching Commitment of a Private University.

Key words: Administrative management, teaching commitment, normative commitment, continuity commitment.

TABLA DE CONTENIDO

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	1
1. Formulación del problema.....	1
1.1. Problema general.....	4
1.2. Problemas específicos	4
2. Objetivos General y Específicos.....	5
2.1. Objetivo general	5
2.2. Objetivos específicos.....	5
3. Justificación e importancia de la Investigación.....	5
3.1. Justificación del estudio	6
3.2. Importancia del estudio	7
4. Alcance y Limitaciones de la Investigación	8
4.1. Alcance del estudio	8
4.2. Limitaciones del estudio.....	8
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	10
1. Antecedentes de la investigación.....	10
1.1. Antecedentes nacionales	10
1.2. Antecedentes internacionales	13
2. Bases teórico – científicas	155
2.1 La gestión administrativa	155
2.2 Compromiso docente.....	199

3. Definición de términos básicos.....	265
CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	288
1. Hipótesis y/o supuestos básicos.....	288
1.1 Hipótesis general	288
1.2 Hipótesis específicas	288
2. Identificación de variables o unidades de análisis.....	288
3. Matriz lógica de consistencia	31
CAPITULO IV: MÉTODO	33
1. Tipo y método de investigación	33
1.1. Tipo de la investigación	33
1.2. Método de la investigación	33
2. Diseño específico de la investigación.....	35
3. Población, Muestra o Participantes	366
3.1. Población.....	36
3.2. Muestra.....	36
4. Instrumentos de recogida de datos.....	38
5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	38
6. Procedimiento de ejecución del estudio	39
CAPITULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	41
1. Datos cuantitativos	41

2. Análisis de Resultados.....	42
2.1 Análisis descriptivo.....	42
2.2 Análisis inferencial.....	52
3. Discusión de resultados	59
CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	63
1. Conclusiones.....	63
2. Recomendaciones	64
REFERENCIAS	67
ANEXOS	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Matriz de Operacionalización de Variables	299
Tabla 2	Prueba de Alfa de Cronbach para el instrumento de Gestión Administrativa ..	41
Tabla 3	Prueba de Alfa de Cronbach para el instrumento de Compromiso Docente.....	41
Tabla 4	Nivel de Gestión Administrativa.....	42
Tabla 5	Nivel de Planificación de la Gestión Administrativa.....	43
Tabla 6	Nivel de Organización de la Gestión Administrativa.....	44
Tabla 7	Nivel de Dirección de la Gestión Administrativa	455
Tabla 8	Nivel de Control de la Gestión Administrativa.....	47
Tabla 9	Nivel de Compromiso Docente	488
Tabla 10	Nivel de Compromiso Afectivo	49
Tabla 11	Nivel de Compromiso de Continuidad.....	50
Tabla 12	Nivel de Compromiso Normativo.....	52
Tabla 13	Prueba de Normalidad de variables.....	53
Tabla 14	Matriz de correlación de la Hipótesis General	54
Tabla 15	Matriz de correlación de la Hipótesis Específica 1	55
Tabla 16	Matriz de correlación de la Hipótesis Específica 2	56
Tabla 17	Matriz de correlación de la Hipótesis Específica 3	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Fases de la investigación con método cuantitativo.....	35
Figura 2.	Nivel de Gestión Administrativa	43
Figura 3.	Nivel de Planificación de la Gestión Administrativa	44
Figura 4.	Nivel de Organización de la Gestión Administrativa.....	45
Figura 5.	Nivel de Dirección de la Gestión Administrativa.....	46
Figura 6.	Nivel de Control de la Gestión Administrativa	47
Figura 7.	Nivel de Compromiso Docente	48
Figura 8.	Nivel de Compromiso Afectivo.....	50
Figura 9.	Nivel de Compromiso de Continuidad	51
Figura 10.	Nivel de Compromiso Normativo	52

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1. Formulación del problema

En la última década, la sociedad ha presentado grandes procesos de cambios sociales y tecnológicos, lo que es afrontado mediante la consolidación de la educación. En ese sentido, los países en vías de desarrollo como el nuestro aprovechan esta oportunidad para consolidar su crecimiento mediante la educación superior en concreto.

Se debe tomar como referencia las estrategias utilizadas por los países de la región para adaptar los cambios científicos y tecnológicos, con la finalidad de implementar una gestión que contemple las características y exigencias de los nuevos cambios para el proceso de formación de profesionales.

La educación constituye uno de los pilares fundamentales en el proceso de transformación de la sociedad, en especial la educación de nivel superior. Por ello, se deben tomar en cuenta los múltiples factores que son parte del proceso educativo. En el contexto regional, se considera que la educación es el medio más efectivo para lograr la transformación de las personas y la sociedad. Por tal motivo, la educación superior viene implementando novedosos sistemas educativos basados en competencias, capacidades y habilidades de los docentes y estudiantes. De modo análogo, se están mejorando una infraestructura que permita una formación integral.

En consecuencia, la innovación institucional es un reto para las universidades y no solamente se refiere a actualizar currículo, sino que obliga la reformulación del modelo de gerencia y gestión administrativa.

En las universidades, se están realizando pruebas piloto de modelos de gestión administrativa y académica que proponen la revisión y actualización del modelo educativo tradicional (claustro, catedra, campus y autonomía). Estos modelos, proponen cambios significativos en los procesos de investigación, formación profesional, enseñanza, gestión de conocimiento, responsabilidad social de la institución y manejo eficiente de recursos, los que constituyen los pilares de la institución educativa.

Tal es el caso de una universidad privada de lima metropolitana en la que se observa una situación problemática respecto de la gestión administrativa y pedagógica en los procesos de registros académicos que tienen que realizar los docentes como parte de su carga académica. Específicamente, el incumplimiento en la realización de solicitudes para las impresiones de prácticas, trabajos urgentes, orden de servicios para material académico entre otros, debido a que el docente cuenta solo con 100 impresiones al mes. Estas deben ser autorizadas por los Registros Académicos para ser enviadas al área de Publicaciones dentro de las 24 horas. Al no cumplir con generar una solicitud adecuada, se le notificara al docente una observación por haber generado gastos innecesarios por el material académico que no utilizó en su debido momento.

También, se presentan problemas en las actividades administrativas que debe de cumplir el docente cuando requieren solicitar material académico presentando problemas como no enviar la solicitud a tiempo, desconocimiento de los datos que deben de llenar en la solicitud, solicitudes de material que exceden la cantidad permitida (solo se puede imprimir

el 10% de un libro, por ejemplo). El problema asociado más común es el envío por medio de correo o USB de los materiales para su impresión, lo cual no es aceptado por Registros Académicos cuando se trata de material de clase o evaluación continua. Esto hace que, en muchas ocasiones, no se logre realizar las evaluaciones de las y exámenes programados.

Así mismo, se presentan problemas en los trámites en intranet que están obligados los docentes a realizar como el correcto marcado de asistencia (genera problemas en el registro de horas a pagar), la realización de correcciones de asistencia, solicitudes de reprogramación de clases, omisión o inadecuada marcación de asistencia del alumno.

Por último, se presentarán problemas de mayor relevancia en el Counter de Evaluaciones como no cumplir con el ingreso de notas de las evaluaciones en los 7 días después de aplicado el examen, no enviar oportunamente su disponibilidad o simplemente no asistir en la supervisión de exámenes parciales y finales, no cumplir con el plazo de las solicitudes de revisión de notas dentro de las 48 horas programadas y no programar los trabajos finales para la retroalimentación a los alumnos.

Todos estos incumplimientos generan hacen que el personal docente experimenta sentimientos de frustración y postergación debido a que no se les reconoce los esfuerzos en su tarea diaria en el cumplimiento de proyectos institucionales que demandan muchas veces el trabajo en horarios prolongados, se evidencia escaso compromiso y reducida cooperación.

No hay evidencia de un plan de capacitación en la Universidad Privada que instruya a los docentes en compromiso organizacional, ni rescata la importancia de feedback adecuado y pertinente que lleguen a implantarse como conocimientos, a modo que este sea una estrategia para lograr objetivos, satisfacer y desarrollar a los colaboradores.

En el aspecto administrativo como se explicó, los documentos e instrumentos pedagógicos - institucionales son gestionados a veces a destiempo, causando errores por no estar alineados a la necesidad educativa del centro de estudio superior, siendo ocasionado por la gestión administradora que encargó su elaboración solo a un grupo de docentes sin la contribución de todos los miembros que lo conforman.

En esa perspectiva, se necesita un “alto nivel de compromiso” de los docentes; requiriéndose que estén comprometidos con la tarea educativa, proponiendo y generando cambios que ayuden a lograr que la Universidad Privada sea sólida con alta expectativa de desarrollo.

Ante lo expuesto, una Universidad Privada debe de asumir el reto de implementar una Gestión Administrativa en su departamento de Registros Académicos, para solidificar el compromiso organizacional de sus docentes, por lo cual se plantea el desarrollo de la siguiente investigación: Gestión administrativa y su relación con el compromiso docente en una Universidad Privada de Lima Metropolitana – 2019.

1.1. Problema general

¿Cómo la gestión administrativa influye en el compromiso docente de una Universidad Privada de Lima Metropolitana - 2019?

1.2. Problemas específicos

1. ¿Cómo la planificación de la gestión administrativa influye en el compromiso docente de una Universidad Privada de Lima Metropolitana - 2019?

2. ¿Cómo la organización de la gestión administrativa influye en el compromiso docente de una Universidad Privada de Lima Metropolitana - 2019?
3. ¿Cómo la Dirección de la gestión administrativa influye en el compromiso docente de una universidad privada de Lima Metropolitana - 2019?
4. ¿Cómo el control de la gestión administrativa influye en el compromiso docente de una Universidad Privada de Lima Metropolitana - 2019?

5. Objetivos General y Específicos

5.1. Objetivo general

Establecer la relación entre la Gestión Administrativa y el Compromiso Docente de una Universidad Privada de Lima Metropolitana - 2019

5.2. Objetivos específicos

1. Establecer la relación entre la Planificación de la Gestión Administrativa y el Compromiso Docente de una Universidad Privada de Lima Metropolitana - 2019
2. Establecer la relación entre la Organización de la Gestión Administrativa y el Compromiso Docente de una Universidad Privada de Lima Metropolitana - 2019
3. Establecer la relación entre la Dirección de la Gestión Administrativa y el Compromiso Docente de una Universidad Privada de Lima Metropolitana - 2019
4. Establecer la relación entre el Control de la Gestión Administrativa y el Compromiso Docente de una Universidad Privada de Lima Metropolitana -2019

5. Justificación e importancia de la Investigación

5.1. Justificación del estudio

La justificación de la investigación se realiza teniendo en cuenta los aspectos siguientes:

Justificación teórica

La investigación permite la reflexión y debate profesional respecto de las teorías actuales sobre gestión educativa y compromiso docente de una universidad privada. Ello servirá para aquellas instituciones educativas complementarias como centros de idiomas, institutos superiores, de modo que puedan innovar o mejorar su gestión administrativa y se logre un mayor compromiso docente.

Justificación metodológica

La investigación permite plantear un método mixto cualitativo y cuantitativo, mediante la entrevista y evaluación de las actividades administrativas y pedagógicas del docente universitario para optimizar la gestión administrativa y el desempeño docente respecto de su compromiso con la institución.

Justificación práctica

La investigación plantea solucionar el problema de la diferencia entre lo que dice la norma y la necesidad práctica de los docentes, por ejemplo, al inicio del ciclo. Hay que considerar, por ejemplo, que algunas normas, al ser aplicadas al pie de la letra, colisionan con la necesidad de impresiones de pruebas de entrada. Entonces, no procede la impresión y

el docente se queda con una mala impresión de Secretaría Académica pues debería ser una instancia que ayuda y no que obstaculice la gestión. El origen de este problema es que las autoridades piden a Registros Académicos aplicar a los docentes estándares de forma minuciosa sin excepción alguna. Por eso, estadísticamente, se evidencian resultados con un alto nivel de ineficacia y con cierta negatividad frente a los cambios y la innovación. Así mismo, los indicadores de descoordinación son altos y generan ineficiencia, pues no se disponen de beneficios o capacitación docente, afectando la calidad y compromiso docente.

5.2. Importancia del estudio

La importancia y relevancia de la investigación se da por analizar la gestión educativa en una Universidad Privada permite esclarecer la disociación actual que se viene dándose entre el aspecto pedagógico - académico y el aspecto administrativo – organizacional comprendida en su labor como parte de su carga académica que tiene que cumplir los docentes en las universidades privadas, con lo cual dichas instituciones pueden visualizar un rediseño de sus procesos administrativos y educativos para convertirlo en una gestión integrada para facilitar el cumplimiento de la parte administrativa organizacional del docente para complementarla con su tarea académica.

También, los resultados obtenidos permitirán situar al sistema educativo universitario en una profunda transformación innovadora de la forma de realizar las actividades administrativas - pedagógicas en las instituciones de educación superior para avanzar hacia los objetivos estratégicos que lo están desafiando: calidad, equidad, pertinencia del currículo y profesionalización de las acciones educacionales, debido a que de esta manera el rol y la influencia del liderazgo sobre el mejoramiento académico universitario comprometerá al

docente a ejecutar prácticas que promueven el progreso de sus habilidades y competencias profesionales, en la catedra donde se desempeña.

6. Alcance y Limitaciones de la Investigación

6.1. Alcance del estudio

Entre los alcances de la investigación tenemos:

- a. Alcance Espacial: Una Universidad privada ubicada en el distrito de Santiago de Surco de Lima Metropolitana.
- b. Alcance Temporal: Docentes a Tiempo Completo (DTC) y Docentes a tiempo Parcial (PTP) que laboraron en el año académico 2019 - I.
- c. Alcance Temático: Incidencia de la gestión administrativa en el compromiso docente .
- d. Alcance Institucional: Todas las facultades y escuelas profesionales del campus Monterrico de la Universidad Privada

6.2. Limitaciones del estudio

Bibliográficas

La existencia de la bibliografía a nivel internacional es buena, pero detalla otras organizaciones administrativas muy avanzadas que tienen otras realidades problemáticas en la asociación de las variables. Y en la bibliografía nacional, es muy escasa a nivel educativo superior en libros y más aún que traten de gestión educativa y compromiso laboral del docente, encontrándose algunas tesis que tratan la problemática solo a nivel de facultad y no en forma integral.

Metodológicas

La restringida información para permitir verificar la forma metodológica con que organizan su gestión administrativa por parte del centro de educación superior y el poco tiempo que dispone el docente para poder acceder a brindar información de la forma como asume su actividad académica con su actividad administrativa dentro del centro educativo.

Esto se presenta en situaciones en donde los educadores de una Universidad Privada, asumen que la parte administrativa de su carga académica no es tan preponderante como la preparación de su actividad académica, por lo que en muchas ocasiones se mostraran reacios a la aplicación de la metodología de aplicación de cuestionarios, pero con la persuasión de establecer una mejora continua en las actividades del centro de educación superior se podrá continuar con el desarrollo de la parte metodológica de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1. Antecedentes de la investigación

1.1. Antecedentes nacionales

Cárdenas (2015) realizó la investigación “Relación entre la Gestión Educativa Estratégica y el Compromiso Organizacional en los Docentes de la Facultad de Economía y Planificación de la Universidad Nacional Agraria La Molina”. Trazó como objetivo establecer la relación existente entre la Gestión Educativa Estratégica (GEE) con el Compromiso Organizacional (CO). Se usó una metodología tipo explicativo, enfoque cuantitativo y diseño descriptivo–correlacional. Con un muestreo probabilístico se eligió 32 educadores de la Facultad. Se diseñaron los cuestionarios de GEE y CO, los cuales fueron validados por el método de análisis factorial. La investigación obtiene como resultados que un nivel regular de GEE y un nivel moderado de CO. Se concluyó que existe una relación inversa entre la GEE y el CO en los educadores. Además, el trabajo colaborativo presenta una relación inversa con el CO en los educadores de la UNA.

Esta investigación ayuda a comprender que el nivel de CO obtenido por parte de educadores dependerá mucho del nivel de GEE, por eso se tiene que poner todo el empeño en realizar una muy buena gestión y así obtener resultados favorables.

Barrera (2017) realizó la investigación sobre “Gestión administrativa y compromiso docente del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017”, tuvo como objetivo

determinar la relación entre la Gestión Administrativa (GA) y el Compromiso Docente (CD) en el centro de idiomas. Para su desarrollo se usó una metodología tipo básico, nivel descriptivo–correlacional y diseño no experimental–transversal. Con un muestreo no probabilístico se utilizaron los 87 docentes del centro de idiomas. El instrumento de investigación utilizado fue un cuestionario referente a las variables mencionadas. Los resultados hallados son: un nivel medio de GA (68.97%) y un nivel medianamente aceptable del CD (77.01%). La investigación concluye que relación moderada directa proporcional entre la GA y CD. Además, se establece una relación directa proporcional entre la variable GA y las dimensiones de la variable CD referidas al compromiso organizacional, compromiso profesional y CD en el centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017. Esta investigación ayuda a comprender que no solamente la Universidades son materia de estudio para buscar la relación entre GA y CD, también se realizan estudios como en centros de idiomas, colegios etc. Siempre existirá una relación entre ambas variables.

Peña (2017) realizó la investigación de posgrado “Gestión administrativa en el compromiso del docente en Instituciones Educativas del distrito del Callao, 2016.”, planteó como objetivo determinar la influencia entre la Gestión Administrativa (GA) en el Compromiso Docente (CD). Usó una metodología de tipo básico–descriptiva y diseño no experimental–transeccional. Con un muestreo probabilístico se eligió 150 docentes y la aplicación de dos instrumentos de investigación para medir la GA y el CD con su validación respectiva por juicio de expertos. La investigación obtiene como resultados que según los docentes la GA es muy adecuada (65%) y un nivel alto de CD (53%). Con ello concluyó que existe influencia significativa entre GA sobre el CD de las IE del distrito del Callao. Además, se demuestra que existe influencia significativa de la GA sobre las dimensiones del CD en

sus aspectos afectivo, de continuidad y normativo en los educadores de las IE del distrito del Callao.

Esta investigación ayuda a comprender que obteniendo una influencia significativa de nivel muy adecuado de GA sobre el CD brindara resultados deseados solidificando cada vez más el CD que buscan las instituciones educativas de nivel superior.

Chancahuaña (2018) realizó la investigación sobre: “Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú – E.E.U.U., de Villa El Salvador, 2018”, la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables involucradas. Para ello utilizó una metodología de tipo descriptiva - correlacional, método cuantitativo y diseño no experimental - transversal. Con un muestreo probabilístico simple se eligió 80 docentes de la IE. Se aplicaron dos instrumentos de investigación para evaluar el nivel de las variables en los educadores. Los resultados obtenidos fueron un nivel malo de gestión administrativa (64%) y un nivel regular de compromiso organizacional (63%). La investigación concluyó que la presencia de una relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los docentes de la IE. Además, se encontraron relaciones significativas entre la gestión administrativa con las dimensiones de compromisos: afectivo, de continuidad y normativo de los docentes sobre la IE.

Anahua (2018) realizó la investigación sobre “La Gestión Educativa y el Compromiso Laboral en la Dirección Regional Sectorial de Educación de Tacna, 2017”. Planteó como objetivo determinar la correlación entre dichas variables de la investigación. Se uso una metodología de tipo básico, enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental-transversal. Mediante un diseño muestra probabilístico simple se eligió 52 trabajadores. Se aplicó un instrumento de investigación, el cual corresponde a un cuestionario

diseñado para evaluar la Gestión Educativa (GE) y el Compromiso Laboral (CL). La investigación obtiene como resultados que el personal considera que el nivel de la Institución es Malo (69.2%), donde se pone énfasis en que se debe mejorar la GE. Además, el personal tiene un nivel alto de CL (51.9%), donde se destaca el Compromiso Afectivo del personal. La investigación concluyó la existencia de una relación directa proporcional entre la GE y el CL del personal de la institución. También, encontró una relación significativa entre el CL y la gestión pedagógica, gestión institucional y gestión administrativa en la D.R.S. de Educación de Tacna en el año 2017.

1.2. Antecedentes internacionales

Haro (2015) en su tesis titulada “La Gestión Administrativa y su Incidencia en el Compromiso Laboral de la Policía Nacional del Ecuador”, Ecuador. La cual tiene como objetivo determinar la influencia de la Gestión Administrativa (GA) en la obtención del compromiso laboral del talento humano policial. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo - correlacional con diseño no experimental. La muestra de estudio estuvo conformada por 400 miembros policiales. Se diseñó y aplicó un cuestionario para medir las variables de estudio, la cual fue validada por juicio de expertos. La investigación obtiene como resultados que la falta de una buena GA genera que el personal policial realice sus actividades laborales con carácter de obligación y no por vocación. La investigación concluye que la GA influye directamente en la percepción del talento humano policial en territorio.

Esta investigación ayuda a comprender que una eficiente GA en una organización siempre tendrá resultados favorables es sus trabajadores, obteniendo trabajadores comprometidos en sus funciones laborables.

Marsollier (2015) en su estudio titulado “El Compromiso Laboral en el Contexto Universitario. Una Aproximación desde la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva”, Argentina. La cual tiene como objetivo analizar sobre diversos factores psicosociales y organizacionales que están relacionados al compromiso en el trabajo. Tipo de investigación básico, enfoque mixto y diseño descriptivo. La muestra de estudio estuvo conformada por 69 empleados de la Universidad Nacional de Cuyo. Como instrumento de investigación se utilizó la adaptación al español del Utrech Work Engagement Scale (UWES) y el Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS), los cuales miden el compromiso laboral y el nivel de cansancio emocional respectivamente. La investigación obtiene como resultados que los empleados tienen un nivel Medio Alto en lo respectivo al Compromiso Organizacional. Asimismo, se tiene que las dimensiones de vigor (67%), dedicación (62%) y absorción (55%) se encuentran en un nivel alto. Además, se tienen niveles medios de cansancio emocional (48%) y cinismo (51%). Por último, la eficacia laboral se encuentra en un nivel Alto (72%).

Rodas (2015) en su tesis titulada “Identificar, y analizar los factores que inciden en la falta de compromiso laboral por parte de los funcionarios públicos de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura del Azuay”, Ecuador. La cual tiene como objetivo identificar, y analizar los factores que inciden en la falta de compromiso laboral. La metodología de tipo básica y diseño no experimental. Se usó muestreo por conveniencia donde se eligió a 40 funcionarios. Como instrumento de investigación se utilizó el cuestionario de compromiso

organizacional de Meyer y Allen (1997). La investigación obtiene como resultados que los funcionarios presentan un compromiso afectivo y normativo alto, compromiso de continuidad bajo, lo cual se ve reflejado en la lealtad del personal hacia la entidad. Además, se han podido identificar algunos factores que indican en el compromiso laboral de los funcionarios los cuales son: comunicación poca fluida y falta de motivación de parte de los funcionarios públicos.

Esta investigación ayuda a comprender que un bajo compromiso laboral por parte de los trabajadores puede ser originado por la falta o poca comunicación y que esta a su vez repercute entre la lealtad del personal hacia la entidad donde trabaja.

2. Bases teórico – científicas

2.1 La gestión administrativa

2.1.1. Definición de gestión administrativa

“La gestión a nivel administrativo consiste en brindar un soporte administrativo a los procesos empresariales de las diferentes áreas funcionales de una entidad, a fin de lograr resultados efectivos y con una gran ventaja competitiva revelada en los estados financieros”.

(Muñiz, 2003, p.29)

Aguado (2010) refiere que la Gestión Administrativa (GA) en la educación carece de personal calificado para llevar a cabo el proceso administrativo de los centros educativos básicos, por ende, se presenta un escenario desalentador, debido a que los directores educativos, tienen la función de manejar la inversión institucional que deben ser

direccionados al cumplimiento de metas y objetivos planificados, que no siempre tiene un alcance positivo debido a la escasa profesionalidad.

2.1.2. Propósitos de la Gestión Administrativa

Para Muñiz (2003) la Gestión Administrativa (GA) es: “brindar apoyo a la planificación y control de las actividades organizacionales; el direccionar el sistema de información contable (contabilidad financiera y analítica), el identificar y prever las necesidades de financiación de la empresa” (p.21)

Además, Muñiz (2003) menciona que uno de los propósitos de la GA es “elegir la óptima combinación de fuentes de financiación que permitan satisfacer las mismas de la forma más eficiente y el examinar administrativamente decisiones de la empresa respecto a: inversiones, políticas comerciales, precios de los productos, presupuestos, entre otros” (p. 34).

La GA en lo referente a la educación es el proceso relevante al tener que realizar la planificación, organización, dirección y control dentro de las instituciones educativas, para que los procesos académicos y administrativos se realicen de manera correcta para ser “un soporte administrativo a los procesos empresariales de las diferentes áreas funcionales de la misma, a fin de lograr resultados efectivos y con una gran ventaja competitiva sobre la competencia” (Aguado, 2010, p. 37)

2.1.3. Dimensiones de la Gestión Administrativa

Dimensión 1: Proceso de planificación.

Hurtado (2008), refiere que el proceso de planificación “establece objetivos y la misión que desea alcanzar en el futuro, realiza un estudio de alternativas para así determinar los recursos necesarios que se conforma con un plan de desarrollo el cual genera estrategias para alcanzar los objetivos”. (p.48).

Con respecto a la planeación se puede determinar que es una gestión que nos permite elegir opciones para poder realizar un proyecto con el fin de cumplir cada uno de los propósitos trazados, poniendo en práctica tácticas para un mejor resultado en un futuro.

Dimensión 2: Proceso de Dirección.

Hurtado (2008), refiere que el proceso de dirección consiste en “ejecutar lo planeado y la motivación para los empleados a través del recurso humano, teniendo una comunicación que solucione los conflictos laborales, asimismo diseñar estrategias para mejorar el desempeño” (p.48); este debe ser dirigido, mediante una eficiente administración que permita el logro de lo planteado.

Dentro de la gestión de dirección se determina como primer factor la existencia de una buena relación con los trabajadores, asimismo reconocer la labor que realizan, considerando así la participación de cada uno de ellos para tener una mejor satisfacción. Finalmente es importante reconocer la habilidad de cada uno de ellos, potenciarlas y permitir que logren sus metas de forma satisfactoria.

La comunicación es un factor importante en el personal, esto se da en la administración moderna por las relaciones humanas, por la medición científica de la personalidad, por el bienestar de los miembros de la institución. La comunicación debe ser

eficaz, es decir, no debe tener interrupciones para recibir información clara, dirigir la masa de datos que afluyen y mantener el equilibrio de intereses, programas y lealtades.

La comunicación es un factor de importancia entre el personal, sirve para solucionar conflictos, forma parte clave del proceso de dirección, este proceso direcciona eficientemente a los empleados, influye en la motivación de los colaboradores, mejora el ambiente de la empresa para lograr resultados eficientes.

Dimensión 3: Proceso de Control.

Según Buchele (2007), el control de gestión es un “proceso que sirve para guiar la gestión empresarial hacia los objetivos de la organización, es decir el control debe servir de modelo para alcanzar eficazmente los objetivos planteados con el mejor uso de los recursos disponibles (técnicos, humanos, financieros, etc.)” (p. 23)

Hurtado (2008) refirió que “permite comparar, medir el desempeño de los resultados durante y después de los procesos, así mismo establece controles a los procesos y actividades, los cuales permiten tomar decisiones e implementar las correcciones necesarias” (p.48).

Este proceso nos sirvió para medir el cumplimiento de las distintas actividades que se estén desarrollando, con el único fin de ser ejecutadas con éxito.

Finalmente, nos permitió identificar errores que se estén generando dentro de la institución la cual tendrá que ser contrarrestada con acciones correctivas.

Según Franklin (2009) refirió que el control es “el proceso que aplica un individuo, un grupo o una entidad para regular sus actividades y hacerlas lógicas con las perspectivas

establecidas en el proyecto, en los objetivos y en los patrones de desempeño” (p.15). Desde el punto de vista administrativo el control representa una retroalimentación de la información, dado que al detectar un funcionamiento no conforme de algún proceso administrativo se reprograma el proceso para de esta manera se corrijan errores y se puedan lograr con eficiencia alcanzar los objetivos planeados

La gestión administrativa en las instituciones educativas es el proceso muy relevante ya que de ella va depender el éxito o el fracaso de las mismas, dado que son “organizaciones complejas en donde se reúnen factores académicos y administrativos propiamente dichos, haciendo su manejo difícil de articular en dichas organizaciones” (Fernández & Coppola, 2012)

Entonces según González, González, Ríos y León (2013) las prácticas de gestión administrativa en una institución educativa impactan en “el desarrollo de proyectos de innovación, lo que conlleva a replantear modelos de gestión y organización que generen ambientes de aprendizaje enriquecedores orientados al desarrollo de los estudiantes y de la institución” (p. 359)

2.2 Compromiso docente

2.2.1. Definición de compromiso docente

En el contexto del ámbito contextual de la Universidad, el docente no solo realiza una función pedagógica de la enseñanza, sino que también es parte de una organización administrativa de la Institución Educativa Superior.

Nias (1981) menciona que el compromiso docente es la “cualidad que permite distinguir a los auténticos docentes” (p. 111); por la cual muestra un gran interés en sus labores dentro y fuera de la escuela. Desde la perspectiva planteada por Nias (1981), permite realizar una diferencia entre los docentes, entre docentes “que se entregan” con docente “que no evidencian preocupación por los estudiantes, lo cual es percibido por los alumnos que interactúan con el docente.

Meyer y Allen (1997) proponen un modelo de compromiso en el cual se adoptan tres perspectivas diferentes siendo estas: “Las que se encuentran referidas como compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo” (p. 254).

Según Cachimuel (2005) refiere que el compromiso docente está contenido en un marco político educativo, ideológico y de poder dentro de varios principios ya definidos. Los docentes en relación a su compromiso, refiere al cumplimiento de la jornada de trabajo, del desempeño, cargo, responsabilidad y motivación observada en su identidad educativa a través de su vocación de docente. (p. 107)

Para Day y Oing (2010) el compromiso provee de “elementos al docente en la articulación de una descripción coherente respecto de sí mismo, en sintonía con las estructuras sociales en las que se desempeña y las formas de actuar que adopta” (p.12).

El compromiso reviste, define y configura el ser del profesor más allá del rol de transmisor de aquello producido por otros, pues antes precisa la esencia de ser profesor. De esta forma el compromiso incide como eje que responde a lo que el docente es, tanto en lo individual como en lo colectivo, es decir aparece como un catalizador de la identidad profesional del profesor (Del Carmen & Perdomo, 2012).

Según Rojas (2011) refiere que el compromiso del docente es consigo mismo y con la sociedad. Este compromiso comprende la capacidad y el cultivo de la misma a través de una postura continua hacia el desarrollo y la humanización. Las aptitudes que tiene y su influencia hacia sus alumnos media sus resultados. Es por ello que un docente es un ejemplo tanto de conocimientos como persona. (p.9)

Según Del Carmen y Perdomo (2012) refiere que el profesional de la docencia debe ayudar a que éstas respondan a su especificidad histórica cultural y al entorno que lo rodea, en los aspectos éticos, políticos, culturales y aquellas que son de su facultad. (p.110)

En lo que respecta a su función educativa, para los autores Cabrera y Urbiola (2012) esta referida a “la acción, práctica y desempeño del docente que se identifica con la institución educativa, con los estudiantes y la noble labor de enseñar” (p.15). Los autores indican que son las actividades que realiza el docente para complementar su pedagogía, con las necesidades de los estudiantes, en la institución educativa, lo que le permite una mayor identificación con la misma.

Kwan (2012) entiende como compromiso docente a la “compleja red de relaciones que establece el docente con la enseñanza, con los estudiantes, con la profesión, con la escuela y con la ética” (p. 65). Con lo cual el compromiso docente se ve influenciado por la configuración de las relaciones interpersonales en un contexto particular.

En este sentido De Azevedo (2013) manifiesta que el compromiso del docente es: "Las relaciones que los docentes establecen en los contextos en los cuales participan, en donde se tiene en cuenta el saber que es de naturaleza social al adquirirse en el contexto de la socialización profesional" (p.100)

Para Fuentealba y Imbarack (2014) un enfoque actual en el contexto educativo hace que: “el profesor se sitúa como responsable a nivel de ejecutor del conjunto de disposiciones tendientes a favorecer los procesos de cambio en educación hace visible el compromiso docente y sus dimensiones desde una perspectiva en la que este actor” (p. 1). Es decir, el profesor, pasa un protagonista que articula el compromiso para configurar los procesos académicos universitarios en procesos promotores de su profesionalidad

El compromiso del docente lo configura más allá del rol de la enseñanza como es su esencia de educador, sino que pasa a responder lo que el docente es un profesional que puede ser tanto en lo individual como en lo colectivo

Böhrt, Romero y Díaz (2014) entienden el compromiso docente como aquel compromiso que se genera en los docentes debido a su labor diaria en la institución y la reflexión de esta, que se traduce en intenciones y acciones, así como la constante práctica de la investigación en el desarrollo y accionar del proyecto educativo.

El compromiso docente va más allá de la puntualidad o criterios de desempeño, se trata de un profesional que influirá confianza para ello utilizará todos los recursos para enseñar, formando ciudadanos de bien, desarrollando capacidades de iniciativa, etc.

2.2.2. Dimensiones de compromiso docente.

Fuentealba y Imbarack (2014) manifiesta que el compromiso docente, basado en el objeto que le interesa estudiar y los ambientes en los cuales se propone hacer una mayor dedicación de tiempo y energía, presenta tres dimensiones las cuales son: “compromiso con

la organización, compromiso con la profesión de la enseñanza y compromiso con el aprendizaje de los estudiantes, sin considerar los obstáculos académicos o el origen social” (p. 270).

Dimensión 1: Compromiso afectivo.

Según Chiavenato (2009) refiere que, “el compromiso con la organización reduce el absentismo y, por tanto, incrementa la disponibilidad de fuerza de trabajo.” (p.12)

Según Imbarack y Fuentealba (2014), se relaciona con la actividad del docente en función a los requerimientos y/o reglamentos internos o externos que brinda la organización, la cual determina la continuidad de una práctica que tiene como base la consecución de las metas propuestas de una entidad (p.1)

El compromiso con la organización debe ser un deber primordial para el docente ya que todo comienza por el respeto, compromiso con sus funciones y los manuales que debe seguir. Así mismo cuando un trabajador tiene compromiso organizacional no desarrolla tardanzas o faltas de formas constantes con la institución a la que pertenece.

Dimensión 2: Compromiso de continuidad

Rojas (2011) refiere que el compromiso que presenta el educador está en consideración del amor a la profesión que lo que conlleva a ampliar su saber, a ser más creativos y organizados para elevar la calidad de la enseñanza, en franca oposición al

cansancio mental y la mediocridad. Estos son “elementos imprescindibles e inevitables para un ejercicio profesional respetable, responsable y humano, para que el educador se convierte en un servidor público, en un individuo conocedor de sus derechos y asimismo de sus obligaciones con la sociedad” (p.3)

Imbarack y Fuentealba (2014) señalan que la determinación de este elemento es utilizada de forma indistinta y se refiere a la forma y calidad en que los docentes se desempeñan, en otras palabras, docentes responsables que elaboran un buen trabajo de forma creativa. (p.1)

Los docentes tienen la obligación de fomentar y demostrar ética y ser un modelo de persona delante de los alumnos. De cierta forma tienen que hacer cumplir derechos y deberes con los alumnos a cargo, el compromiso con su profesión implica colaborar con la mejora de la educación, brindar los conocimientos, respetar y hacer respetar las normas.

Dimensión 3: Compromiso normativo

Según Benito y Cruz (2005), el compromiso docente con el aprendizaje se refiere en el momento en el que se establece una relación entre profesor y alumnos a la vez que prepara el clima adecuado para el seguimiento académico adecuado:

- a. Prepararse como trabajo interno e individual del profesor: Establecer los objetivos de aprendizaje de la asignatura. La metodología que utilizar, los resultados

(productos) a evaluar, las actividades a desarrollar, el calendario a comunicar a los alumnos para el seguimiento, etc.

- b. Presentación a los alumnos: Clarificar y ajustar expectativas, explicitar los objetivos a superar, los resultados a conseguir.
- c. Establecer el propósito de las sesiones de seguimiento: Explicar a los alumnos el porqué, el para qué, y como se van a desarrollar.
- d. Elaborar un documento: Se dará a conocer a los alumnos, en el que se plasmaran los objetivos a superar de la asignatura, las tareas a desarrollar, el calendario de las mismas, los resultados del aprendizaje.

El docente tiene que priorizar el aprendizaje en sus alumnos, no sólo transmitir sus conocimientos sino también valores. Los docentes deben de establecer tiempos para preparar las clases, tomando en cuenta las actividades que refuercen las aptitudes y capacidades de los alumnos. Asimismo, preocuparse por los resultados desfavorables que puedan tener y retroalimentar sus conocimientos.

Imbarack y Fuentealba (2014) señalan que los profesores piensan firmemente que ellos pueden hacer que se tenga un aprendizaje y a la vez un rendimiento de los alumnos por lo que ellos son conciencia de su enseñanza. Este elemento es de igual manera aprobada por los mismos estudiantes, quienes reconocen como base de una buena enseñanza que los docentes se preocupan por clarificar las expectativas de cada estudiante. Así, como de aquellos que brindan su profesionalismo con énfasis en función al bienestar general del alumnado para la consecución del logro y objetivo académico

3. Definición de términos básicos

Gestión

Conjunto de operaciones que se utilizan para la planificación, administración y evaluación de los diversos procesos que forman parte de una entidad u organización. Comprende una visión integral de la organización y promueve el flujo de información entre las partes de la organización para una mejor toma de decisiones.

Gestión administrativa

La gestión administrativa en las instituciones educativas de nivel superior se encarga de gestionar los recursos financieros, contables, de infraestructura y procesos internos que aseguren la funcionalidad del proyecto educativo y que mantenga un ambiente de trabajo óptimo para el desarrollo de sus empleados y estudiantes.

Compromiso docente

Estado en el cual el docente se siente identificado con la Institución, en particular con sus metas, con el deseo de permanencia con la Institución y con cada uno de sus miembros.

Compromiso afectivo

Es el compromiso relacionado al apego emocional que presentan los colaboradores con la organización. Mejora la identificación de los colaboradores con la organización y promueve la participación activa de los colaboradores en el diseño de procesos. El compromiso afectivo logra que los trabajadores prioricen las condiciones de trabajo y relaciones interpersonales con sus compañeros, por sobre los incentivos financieros.

Compromiso de continuidad

El compromiso de continuidad hace sentir al trabajador como una parte importante de la organización y mejora la resistencia al cambio de empresa por parte del trabajador, debido a que considera factores como el tiempo de trabajo, el sueldo percibido y esfuerzo realizado.

Compromiso normativo

El compromiso normativo se basa en el cumplimiento de un deber moral del colaborador con la organización. Se desarrolla un apego del colaborar hacia la empresa basado en la lealtad y que se ven reflejados en una “obligación moral” de perdurar en la organización como parte de pago a la organización por todo lo brindado en el tiempo de trabajo.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3. Hipótesis y/o supuestos básicos

1.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Compromiso Docente de una Universidad Privada de Lima Metropolitana - 2019.

1.2 Hipótesis específicas

1. Existe relación significativa entre la Planificación de la Gestión Administrativa y el Compromiso Docente de una Universidad Privada de Lima Metropolitana - 2019
2. Existe relación significativa entre la Organización de la Gestión Administrativa y el Compromiso Docente de una Universidad Privada de Lima Metropolitana - 2019
3. Existe relación significativa entre la Dirección de la Gestión Administrativa y el Compromiso Docente de una Universidad Privada de Lima Metropolitana - 2019
4. Existe relación significativa entre el Control de la Gestión Administrativa y el Compromiso Docente de una Universidad Privada de Lima Metropolitana - 2019

4. Identificación de variables o unidades de análisis

Variable Independiente (X)

Gestión Administrativa

Dimensiones:

X1: Planificación

X2: Organización

X3: Dirección

X4: Control

Variable dependiente (Y)

Y: Compromiso Docente

Dimensiones:

Y1: Compromiso Afectivo

Y2: Compromiso de Continuidad

Y3: Compromiso Normativo

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valores	Escala
Gestión Administrativa	Planificación	Previsión	Del 1 al 8	1=Nunca	Mala [08 - 18] Regular [19 - 29] Buena [30 - 40]
		Objetivos		2=Casi nunca	
		Estrategias		3=A veces	
		Misión		4=Casi Siempre	
	Organización	División de trabajo	Del 9 al 16	5=Siempre	
		Medios y recursos		1=Nunca	
		Cumplimiento de normas		2=Casi nunca	Mala [08 - 18]
				3=A veces	Regular [19 - 29]
				4=Casi Siempre	Buena [30 - 40]
				5=Siempre	

Dirección	Organización de recursos	Del 17 al 24	1=Nunca	Mala [08 - 18] Regular [19 - 29] Buena [30 - 40]
	División de tareas		2=Casi nunca	
	Delegación de funciones		3=A veces	
	Toma de decisiones		4=Casi Siempre 5=Siempre	
Control	Supervisión	Del 25 al 32	1=Nunca	Mala [08 - 18] Regular [19 - 29] Buena [30 - 40]
	Verificación		2=Casi nunca	
	Orientación		3=A veces	
	Retroalimentación		4=Casi Siempre 5=Siempre	
Compromiso Docente	Compromiso afectivo	Del 1 al 8	Lazos emotivos	1=Nunca
			Percepción de satisfacción	2=Casi nunca
			Percepción de necesidad	3=A veces 4=Casi Siempre 5=Siempre
	Compromiso de continuidad	Del 9 al 16	Necesidad de trabajo	1=Nunca
			Opciones laborables	2=Casi nunca
			Evaluación permanente	3=A veces 4=Casi Siempre 5=Siempre
	Compromiso normativo	Del 17 al 24	Pertenencia	1=Nunca
			Lealtad	2=Casi nunca
			Identidad	3=A veces 4=Casi Siempre 5=Siempre

Fuente: Elaboración propia

3. Matriz lógica de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	ESCALA MEDICIÓN	DISEÑO METODOLÓGICO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL				
<p>¿Cómo la Gestión Administrativa se relaciona con el Compromiso Docente de una Universidad Privada de Lima Metropolitana – 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿Cómo la Planificación de la Gestión Administrativa se relaciona con el Compromiso Docente de una Universidad Privada de Lima Metropolitana - 2019?</p> <p>2. ¿Cómo la Organización de la Gestión Administrativa se relaciona con el Compromiso Docente de una Universidad Privada de Lima Metropolitana - 2019?</p> <p>3. ¿Cómo la Dirección de la Gestión Administrativa se relaciona con el Compromiso Docente de una Universidad Privada de Lima Metropolitana - 2019?</p>	<p>Establecer la relación entre la Gestión Administrativa y el Compromiso Docente de una Universidad Privada de Lima Metropolitana – 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1. Establecer la relación entre la Planificación de la Gestión Administrativa y el Compromiso Docente en una Universidad Privada de Lima Metropolitana–2019.</p> <p>2. Establecer la relación entre la Organización de la Gestión Administrativa y el Compromiso Docente en una Universidad Privada de Lima Metropolitana–2019.</p> <p>3. Establecer la relación entre la Dirección de la Gestión Administrativa y el Compromiso Docente en una Universidad Privada de Lima Metropolitana–2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Compromiso Docente de una Universidad Privada de Lima Metropolitana – 2019.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</p> <p>1. Existe relación significativa entre la Planificación de la Gestión Administrativa y el Compromiso Docente en una Universidad Privada de Lima Metropolitana–2019.</p> <p>2. Existe relación significativa entre la Organización de la Gestión Administrativa y el Compromiso Docente en una Universidad Privada de Lima Metropolitana–2019.</p> <p>3. Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Compromiso Docente en una Universidad Privada de Lima Metropolitana–2019.</p>	<p>Variable Independiente (X): Gestión Administrativa</p> <p>Variable Dependiente (Y): Compromiso Docente</p>	<p>X1: Planificación</p> <p>X2: Organización</p> <p>X3: Dirección</p> <p>X4: Control</p> <p>Y1: Compromiso afectivo</p> <p>Y2: Compromiso de continuidad</p>	<p>1=Nunca</p> <p>2=Casi nunca</p> <p>3=A veces</p> <p>4=Casi Siempre</p> <p>5=Siempre</p>	<p>El tipo de la investigación es descriptivo correlacional</p> <p>El método que se aplicara en la investigación es cuantitativo</p> <p>El diseño de investigación no experimental de corte transversal</p> <p>Se aplicaron dos instrumentos. El primero de Gestión Administrativa y el segundo de Compromiso Docente</p> <p>Población: constituida por 783 docentes de una Universidad Privada</p> <p>Muestra: de tipo probabilista con 158 docentes</p>

<p>4. ¿Cómo el Control de la Gestión Administrativa se relaciona con el Compromiso Docente en una Universidad Privada de Lima Metropolitana - 2019?</p>	<p>4. Establecer la relación entre el Control de la Gestión Administrativa y el Compromiso Docente en una Universidad Privada de Lima Metropolitana-2019.</p>	<p>4. Existe relación significativa entre el Control de la Gestión Administrativa y el Compromiso Docente en una Universidad Privada de Lima Metropolitana-2019.</p>		<p>Y3: Compromiso normativo</p>		
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------	--	--

CAPÍTULO IV

MÉTODO

1. Tipo y método de investigación

1.1. Tipo de la investigación

El tipo de investigación utilizada en el estudio fue descriptivo – correlacional, en la cual se busca describir la realidad problemática de las variables y encontrar la relación entre las mismas.

1.2. Método de la investigación

La investigación es descriptiva porque “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 98)

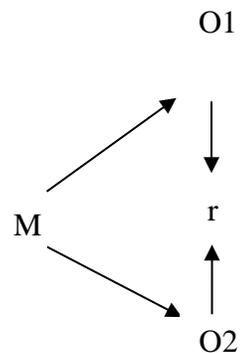
Monje (2011) manifiesta sobre la investigación de tipo descriptiva busca “describir de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés” (p. 26)

La investigación es correlacional porque “persigue fundamentalmente determinar el grado en el cual las variaciones en uno o varios factores son concomitantes con la variación en otro u otros factores” (Monje, 2011, p. 101)

Hernández, et al. (2014) define la investigación de tipo correlaciona como:

El estudio que tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o

contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables. Para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de éstas, y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. (p. 93)



Donde:

M = Muestra de Docentes de la universidad privada.

O1 = Variable 1: Gestión Administrativa

O2 = Variable 2: Compromiso Docente

r = Relación

La investigación utilizó el método cuantitativo, el cual mediante busca medir o cuantificar las variables de estudio basado en datos numéricos que se obtienen de la aplicación de los instrumentos (cuestionarios) de la investigación, que servirá para poder establecer la situación actual de las variables. Monje (2011) establece que las investigaciones con enfoque cuantitativo se buscan “cuantificar y medir una serie de repeticiones, es que se llega a formular las tendencias, a plantear nuevas hipótesis y a construir las teorías” (p. 12)

Hernández, et. al., (2014) postulan que las investigaciones con enfoque cuantitativo son secuenciales y probatorios. Donde se debe seguir un procedimiento por etapas, las cuales tienen un orden riguroso, la cual se origina de una situación problemática y termina en el establecimiento de conclusiones a partir de los resultados generados.

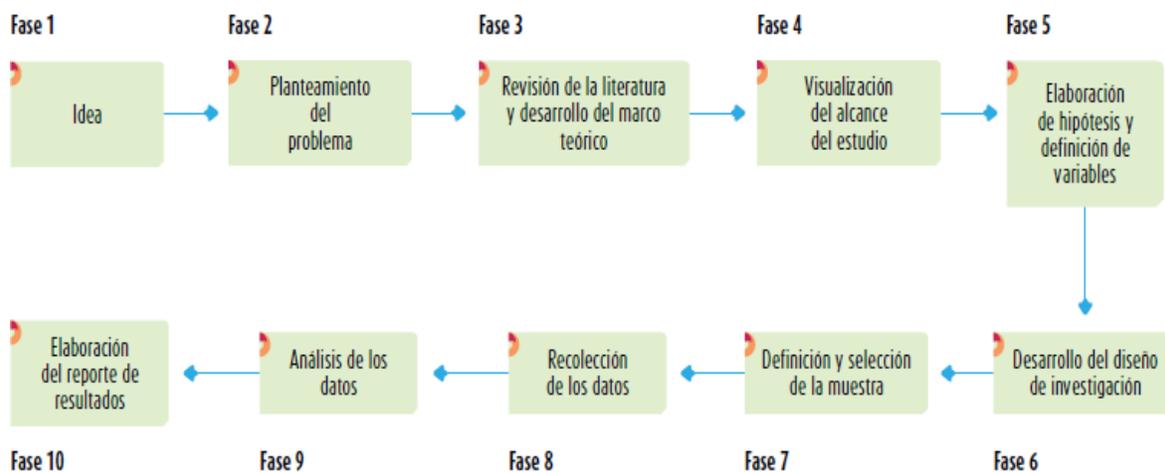


Figura 1. Fases de la investigación con método cuantitativo

Fuente: Hernández, et. al., (2014)

2. Diseño específico de la investigación

El diseño utilizado en la investigación fue no experimental con un corte transversal, debido a que no se manipulan de forma deliberada los datos obtenidos de las variables y que fueron obtenidos en el periodo de tiempo de enero a junio del 2019.

Hernández et al. (2014), definen la investigación no experimental como estudio donde:

Se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. (...) las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas. (p. 152)

Según Hernández et al. (2014) los estudios con diseño transversal son aquellos que “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p 154)

3. Población, Muestra o Participantes

3.1. Población

Monje (2011) determina que la población es “el conjunto de objetos, sujetos o unidades que comparten la característica que se estudia y a la que se pueden generalizar los hallazgos encontrados en la muestra (...) para ser sometidos a la observación” (p. 25)

La población de estudio está conformada por todos los docentes de una universidad privada que se encuentran trabajando en el periodo de marzo a junio del 2019, la cual estuvo conformada por 783 docentes (De los cuales se tiene 353 (45%) Docentes a Tiempo Completo (DTC) y 430 (55%) Docentes a Tiempo Parcial (PTP) respectivamente).

3.2. Muestra

En el estudio se utilizó un “muestreo probabilístico”. Monje (2011) señala que en la muestra probabilística “se emplean procedimientos aleatorios para la selección de la muestra, de tal manera que cada miembro de la población tiene la misma probabilidad de ser incluido en ella” (p. 26). Para la determinación de la muestra se utilizó la fórmula de determinación de muestra basada en la proporción de población finita.

$$n = \frac{N \times p \times (1-p) \times Z^2}{(N-1) \times e^2 + Z^2 \times p \times (1-p)}$$

Dónde:

N= Tamaño de la población =383 docentes

P= Probabilidad de éxito (si no se conoce se asume igual a 0.50) =0.50

Z= Parámetro de la distribución normal con Nivel de confianza del 95% =1.96 (De tablas de distribución normal)

e= Error del muestreo = 0.0697

Reemplazando en la formula tenemos:

$$n = \frac{783 \times 1.96^2 \times 0.5 \times (1-0.5)}{(783-1) \times 0.0697 + 1.96^2 \times 0.5 \times (1-0.5)} = 158.00$$

n = 158

Con lo cual la muestra de estudio queda conformada por 158 docentes de una Universidad Privada de Lima Metropolitana del ciclo 2019 – I, de los cuales 71 (45%) Docentes a Tiempo Completo y 87 (55%) Docentes a Tiempo Parcial (PTP).

4. Instrumentos de recogida de datos

Se diseñaron cuestionarios con preguntas en escala de Likert para la recopilación de la información. Los enunciados fueron diseñados para ahondar de forma específica sobre la problemática existente en las variables de investigación. Para el diseño de cuestionario se tuvo en cuenta la utilización de un lenguaje de fácil entendimiento, corto de tiempo de aplicación y generalización a un gran número de encuestados.

Para medir la Gestión Administrativa se diseñó un cuestionario que cuenta con 32 preguntas en escala del Likert, la cual se encuentra dividida en 4 secciones correspondientes a las dimensiones de la variable en estudio.

Para medir el Compromiso Docente se modificó el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997), para adaptar las preguntas a la realidad de los docentes, el cuestionario está dividido en tres secciones las cuales pertenecen a las dimensiones de la variable.

5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El cuestionario fue la técnica utilizada en el estudio, en la cual se formulan enunciados que se encuentran relacionadas con las variables en estudio.

Hernández, et al. (2014) manifestaron que el diseño de los cuestionarios “obedece a diferentes necesidades y a un problema de investigación, lo cual origina que en cada estudio el tipo de preguntas sea distinto” (p. 220)

Monje (2011) manifiesta que la ventaja del uso de la técnica de los cuestionarios en la investigación se da en que “reduce los sesgos ocasionados por la presencia del entrevistador, es un formato simple que facilita el análisis y reduce los costos de aplicación” (p. 136)

El procesamiento de los datos obtenidos del trabajo de campo o toma de los instrumentos serán codificadas en una base en el programa Microsoft Excel 2010. Luego serán exportadas en el programa SPSS 25, donde se realizó todo el análisis estadístico tanto de tipo descriptivo como inferencial, haciendo uso de herramientas estadísticas tales como tablas de frecuencia, gráficos de barras y pruebas de hipótesis que nos permitan desarrollar una explicación de los resultados.

6. Procedimiento de ejecución del estudio

Los instrumentos de investigación fueron validados a través de la técnica de “juicio de expertos”, la cual fue realizada por profesionales de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la carrera de Administración y Gerencia. La confiabilidad de los instrumentos será evaluada a través de la prueba de Alfa de Cronbach, para medir el nivel de consistencia interna de los cuestionarios y establecer la confiabilidad de la aplicación de los mismos.

En la presente investigación, para evaluar la gestión administrativa y el compromiso Docente de una Universidad Privada de Lima Metropolitana, se realizó un análisis de correlación para determinar si existe relación entre variables y que tipo de relación hay entre las mismas.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Datos cuantitativos

Instrumento de gestión administrativa

La fiabilidad del instrumento será comprobada por la prueba de Alfa de Cronbach, la cual mide la consistencia interna de los cuestionarios con una escala politómica cerrada (Likert).

Tabla 2

Prueba de Alfa de Cronbach para el instrumento de Gestión Administrativa

Coeficiente alfa	# Elementos
0.919	32

Se obtuvo un coeficiente alfa de 0.919, el cual supera a 0.70. Esto nos establece que la confiabilidad para el instrumento es buena, por lo tanto, su aplicación es válida.

Instrumento de Compromiso Docente

La fiabilidad del instrumento será comprobada por la prueba de Alfa de Cronbach, la cual mide la consistencia interna de los cuestionarios con una escala politómica cerrada (Likert).

Tabla 3

Prueba de Alfa de Cronbach para el instrumento de Compromiso Docente

Coeficiente alfa	#Elementos
0.895	24

Se obtuvo un coeficiente alfa de 0.895, el cual supera a 0.70. Esto nos establece que la confiabilidad para el instrumento es buena, por lo tanto, su aplicación es válida

2. Análisis de resultados

2.1 Análisis descriptivo

Tabla 4

Nivel de Gestión Administrativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	29	18.35%
Regular	79	50.00%
Buena	50	31.65%
Total	158	100.00%

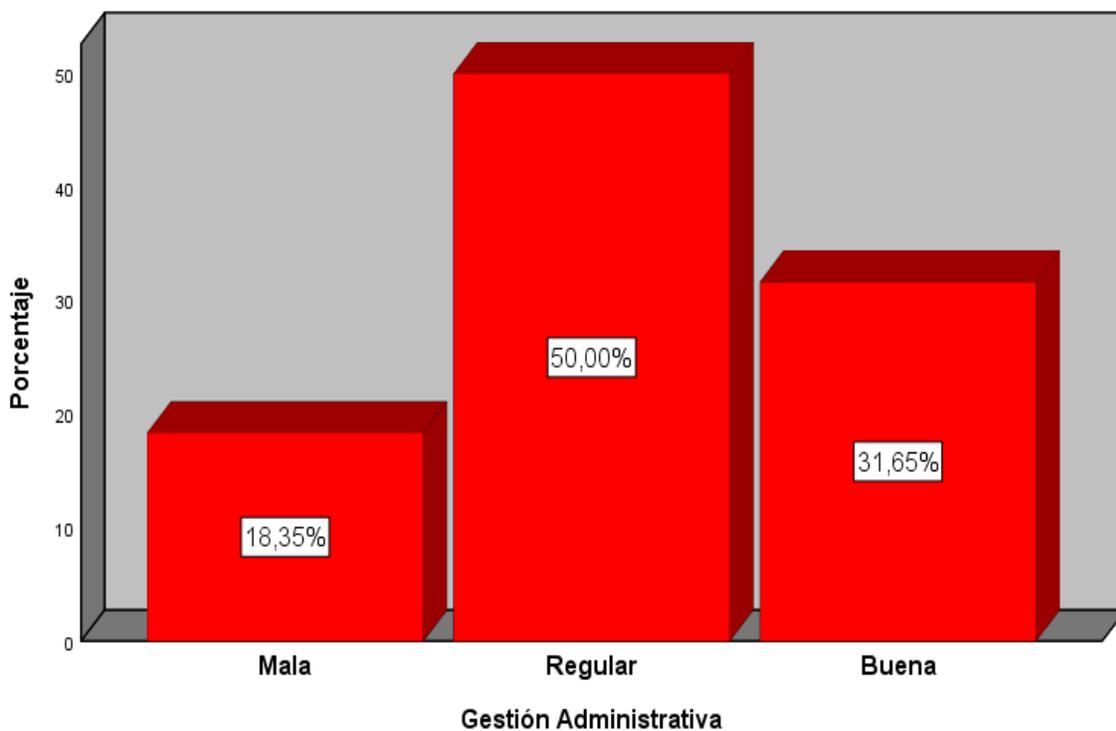


Figura 2. Nivel de Gestión Administrativa

En lo relacionado al nivel de gestión administrativa según la percepción de los docentes, se observa que el 18.35% de los docentes lo perciben como Mala, el 50% de los docentes lo perciben como Regular y el 31.65% de los docentes lo perciben como Bueno, en una universidad privada de Lima Metropolitana.

Tabla 5

Nivel de Planificación de la Gestión Administrativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	27	17.09%
Regular	77	48.73%
Buena	54	34.18%

Total 158 100.00%

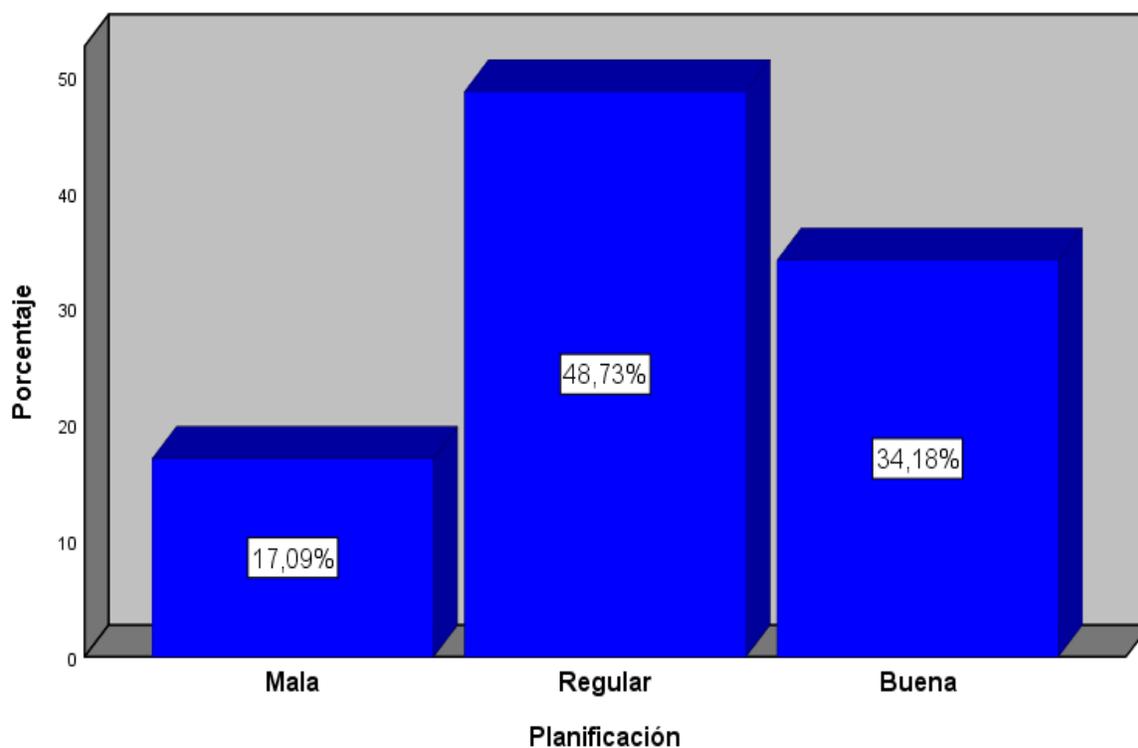


Figura 3. Nivel de Planificación de la Gestión Administrativa

En lo relacionado al nivel de planificación de la gestión administrativa según la percepción de los docentes, se observa que el 17.09% de los docentes lo perciben como Mala, el 48.73% de los docentes lo perciben como Regular y el 34.16% lo perciben como Bueno, en una universidad privada de Lima Metropolitana.

Tabla 6

Nivel de Organización de la Gestión Administrativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	29	18.35%
Regular	80	50.63%

Buena	49	31.01%
Total	158	100.00%

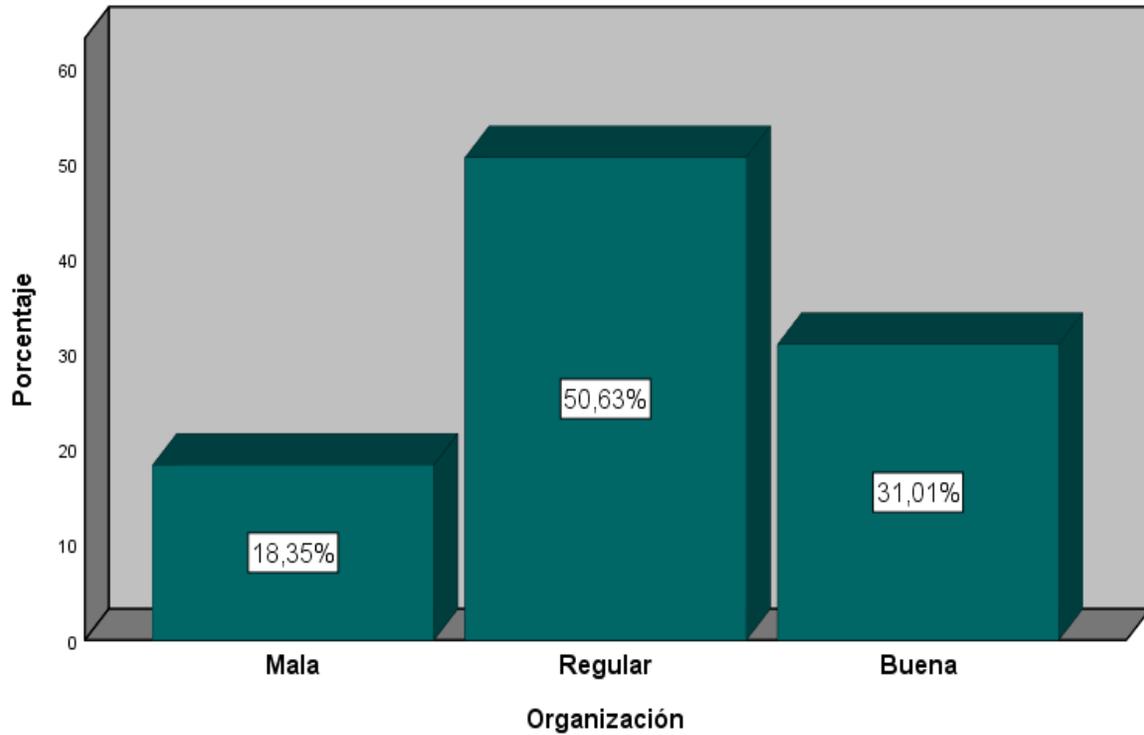


Figura 4. Nivel de Organización de la Gestión Administrativa

En lo relacionado al nivel de organización de la gestión administrativa según la percepción de los docentes, se observa que el 18.35% de los docentes lo percibe como Mala, el 50.63% de los docentes lo percibe como Regular y el 31.01% de los docentes lo percibe como Buena, en una universidad privada de Lima Metropolitana.

Tabla 7

Nivel de Dirección de la Gestión Administrativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
-------	------------	------------

Mala	21	13.29%
Regular	85	53.80%
Buena	52	32.91%
Total	158	100.00%

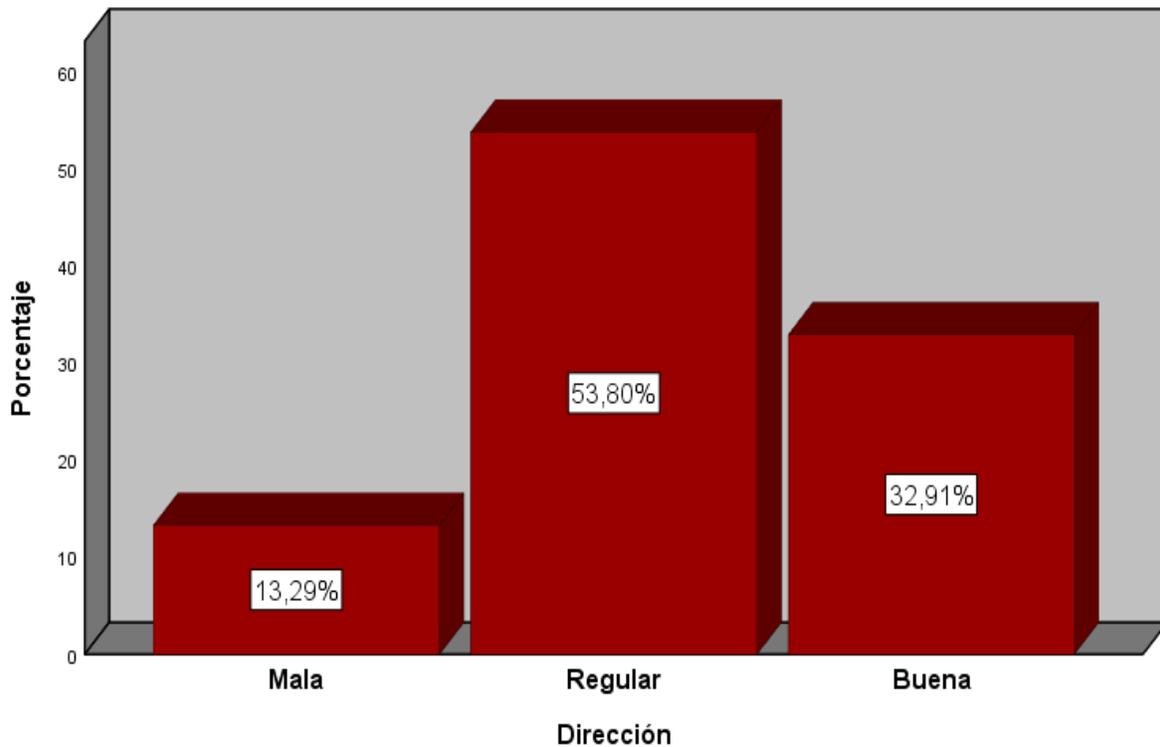


Figura 5. Nivel de Dirección de la Gestión Administrativa

En lo relacionado como el nivel de Dirección de la gestión administrativa según la percepción de los docentes, se observa que el 13.29% de los docentes lo percibe como Mala, el 53.80% de los docentes lo percibe como Regular y el 32.91% lo percibe como Buena, en una universidad privada de Lima Metropolitana.

Tabla 8

Nivel de Control de la Gestión Administrativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	31	19.62%
Regular	74	46.84%
Buena	53	33.54%
Total	158	100.00%

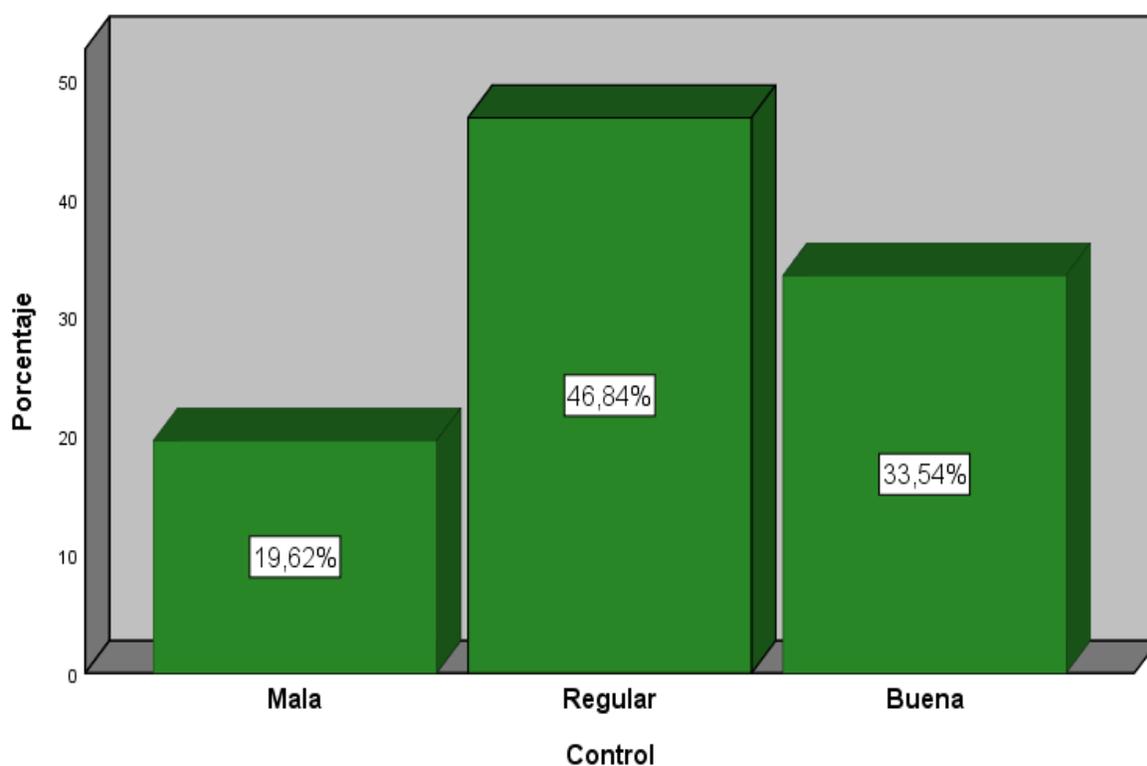


Figura 6. Nivel de Control de la Gestión Administrativa

En lo relacionado como el nivel de control de la gestión administrativa según la percepción de los docentes, se observa que el 19.62% de los docentes lo percibe como Mala,

el 46.64% de los docentes lo percibe como Regular y el 33.54% lo percibe como Buena, en una universidad privada de Lima Metropolitana.

Tabla 9

Nivel de Compromiso Docente

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	29	18.35%
Regular	83	52.53%
Bueno	46	29.11%
Total	158	100.00%

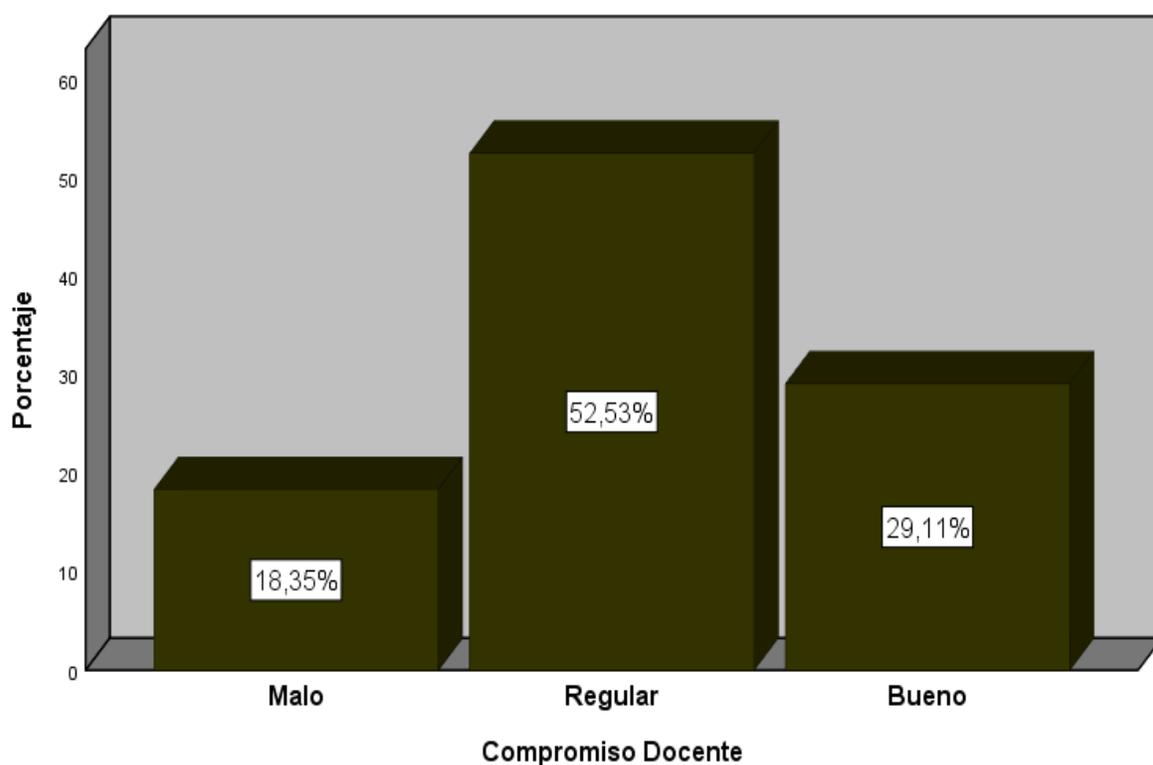


Figura 7. Nivel de Compromiso Docente

De acuerdo a la distribución de los docentes según el nivel de compromiso docente, tenemos que el 18.35% tiene un nivel Malo, el 52.53% tiene un nivel Regular y el 29.11% tiene un nivel Bueno, en una universidad privada de Lima Metropolitana – 2019. En términos generales, se tiene que los docentes no se cuentan comprometidos con la institución debido a que existe una serie de factores que afecta negativamente su compromiso.

Tabla 10

Nivel de Compromiso Afectivo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	19	12.03%
Regular	89	56.33%
Bueno	50	31.65%
Total	158	100.00%

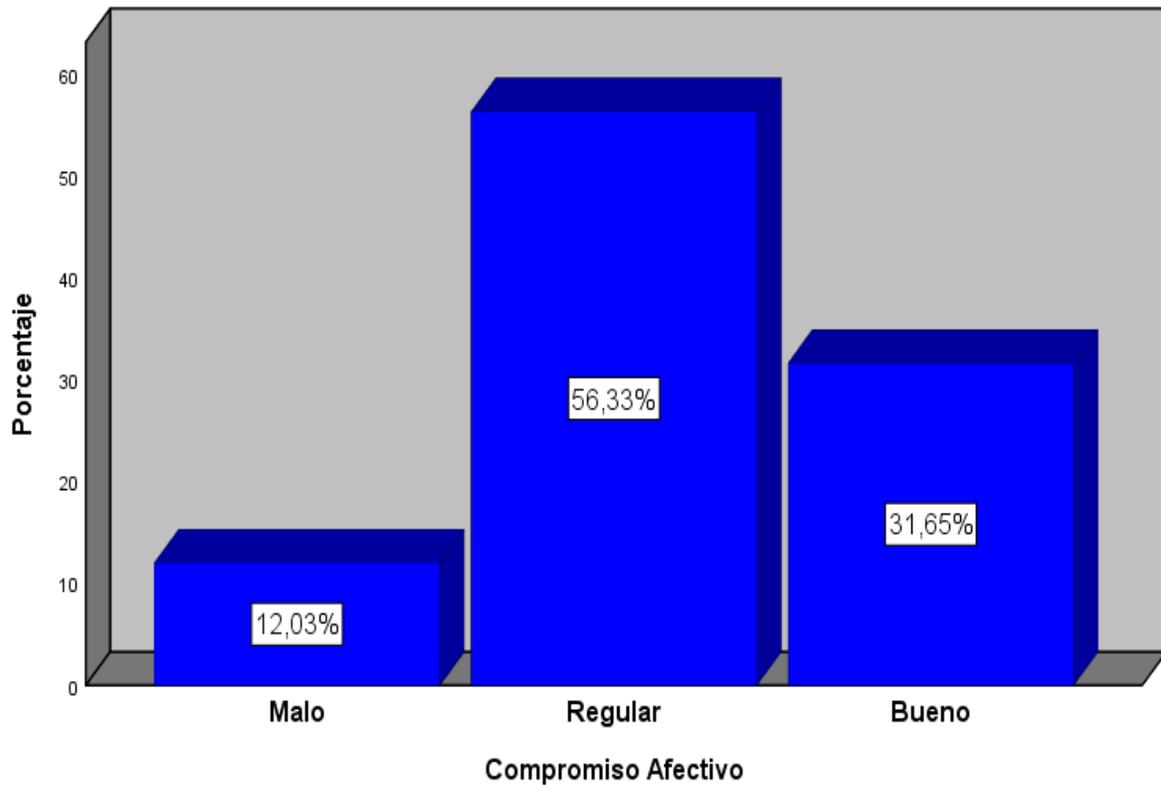


Figura 8. Nivel de Compromiso Afectivo

En lo relacionado como el nivel de compromiso afectivo de los docentes, tenemos que el 12.03% de los docentes tiene un nivel Malo, el 56.33% de los docentes tiene un nivel Regular y el 31.65% de los docentes tienen un nivel Bueno, en una universidad privada de Lima Metropolitana.

Tabla 11

Nivel de Compromiso de Continuidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	24	15.19%
Regular	85	53.80%
Bueno	49	31.01%
Total	158	100.00%

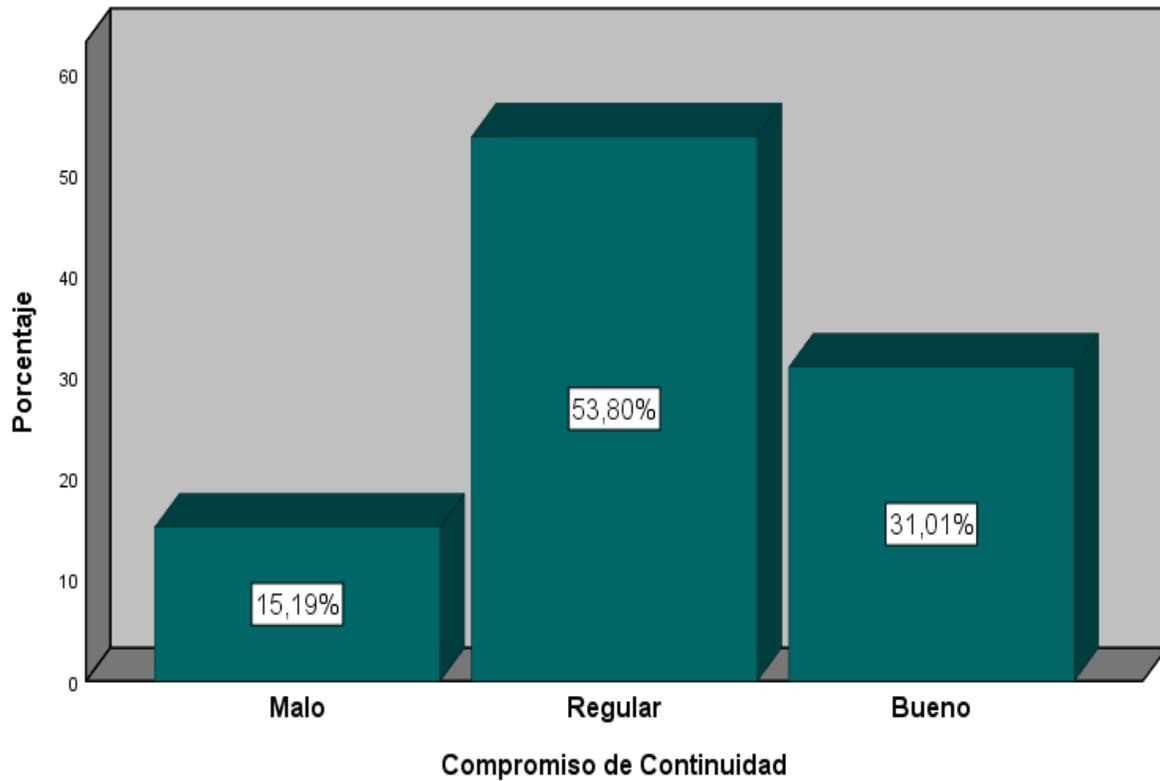


Figura 9. Nivel de Compromiso de Continuidad

En lo relacionado como el nivel de compromiso de continuidad de los docentes, tenemos que el 15.19% de los docentes tiene un nivel Malo, el 53.80% de los docentes tiene un nivel Regular y el 31.01% de los docentes tienen un nivel Bueno, en una universidad privada de Lima Metropolitana.

Tabla 12

Nivel de Compromiso Normativo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	31	19.62%
Regular	75	47.47%
Bueno	52	32.91%
Total	158	100.00%

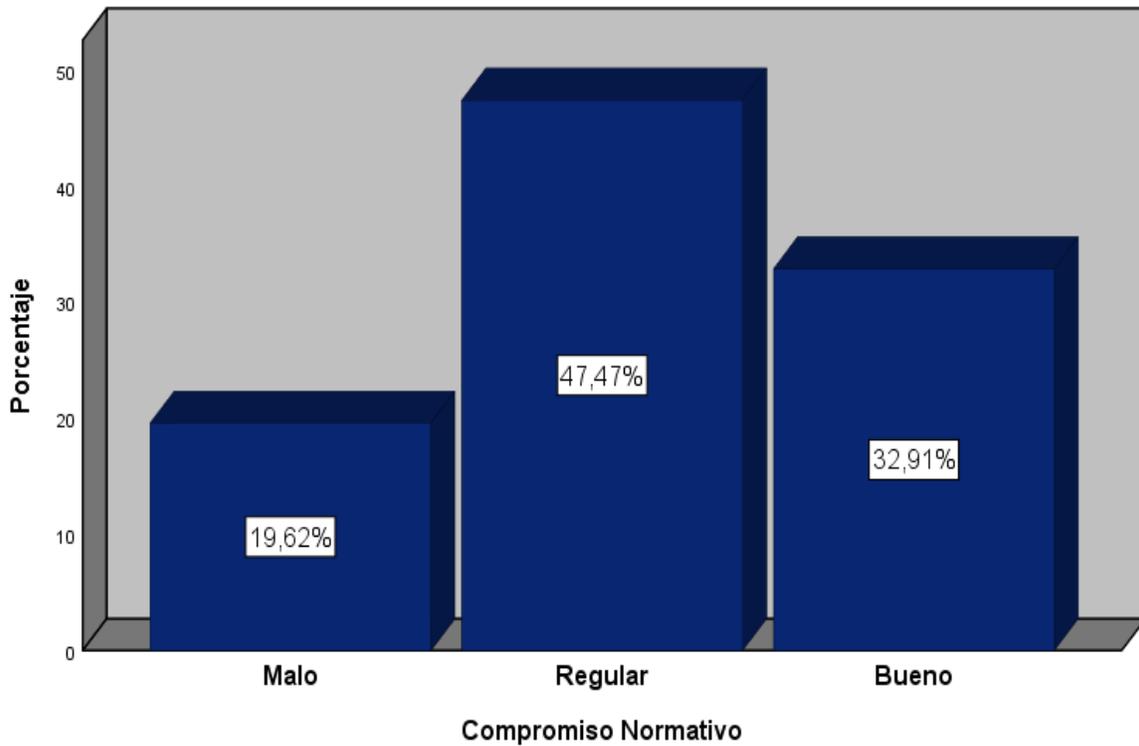


Figura 10. Nivel de Compromiso Normativo

En lo relacionado como el nivel de compromiso normativo de los docentes, tenemos que el 19.62% de los docentes tiene un nivel Malo, el 47.47% de los docentes tiene un nivel Regular y el 32.91% de los docentes tienen un nivel Bueno, en una universidad privada de Lima Metropolitana.

2.2 Análisis inferencial

2.2.1 Prueba de normalidad

H₀: La distribución de las variables gestión administrativa y compromiso docente son paramétricas

H₁: La distribución de las variables gestión administrativa y compromiso docente no son paramétricas

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0.05$).

Tabla 13

Prueba de Normalidad de variables

	Gestión Administrativa	Compromiso Docente
Media	101.77	76.99
Desviación estándar	23.361	18.116
Absoluta	0.114	0.120
Positivo	0.104	0.120
Negativo	-0.114	-0.090
Estadístico de prueba	0.114	0.120
Sig. asintótica (bilateral)	0.000	0.000

La prueba de Kolmogorov Smirnov (tabla 13), nos muestra que todos los p valores obtenidos son menores a 0.05, lo cual indica que las variables son de tipo no paramétricas, es decir, no se ajustan a una distribución normal. Con lo cual se puede establecer, que se tendrán que utilizar estadística no paramétrica para la comprobación de hipótesis de la investigación, en específico, la prueba de correlación de Spearman.

2.2.2 Comprobación de la Hipótesis General

H₀: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso docente en una Universidad Privada de Lima Metropolitana – 2019

H₁: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso docente en una Universidad Privada de Lima Metropolitana – 2019

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0.05$)

Tabla 14

Matriz de correlación de la Hipótesis General

		Gestión Administrativa	Compromiso Docente
Gestión Administrativa	Rho	1,000	0.743
	p valor	.	0.000
	N	158	158
Compromiso Docente	Rho	0.743	1,000
	p valor	0.000	.
	N	158	158

Con los resultados de la matriz de correlación (tabla 14), se puede establecer que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso docente ($p=0.000$) en una Universidad Privada de Lima Metropolitana – 2019. Además, tenemos una moderada relación directamente proporcional entre las variables ($Rho=0.743$). Esto nos quiere decir, que cuando se mejoran los niveles de gestión administrativa, los niveles de compromiso docente mejoran en una Universidad Privada de Lima Metropolitana – 2019.

2.2.3 Comprobación de la Hipótesis Específica 1

H₀: No existe relación significativa entre la planificación de la gestión administrativa y el compromiso docente en una Universidad Privada de Lima Metropolitana – 2019

H₁: No existe relación significativa entre la planificación de la gestión administrativa y el compromiso docente en una Universidad Privada de Lima Metropolitana – 2019

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0.05$)

Tabla 15

Matriz de correlación de la Hipótesis Específica 1

	Planificación	Compromiso Docente
Rho	1,000	0.713
Planificación p valor	.	0.000
N	158	158
Rho	0.713	1,000

Compromiso	p valor	0.000	.
Docente	N	158	158

Con los resultados de la matriz de correlación (tabla 15), se puede establecer que existe relación significativa la planificación de la gestión administrativa y el compromiso docente ($p=0.000$) en una Universidad Privada de Lima Metropolitana – 2019. Además, tenemos una moderada relación directamente proporcional entre las variables ($Rho=0.713$). Esto nos quiere decir, que cuando se mejoran los niveles de la planificación de la gestión administrativa, los niveles de compromiso docente mejoran en una Universidad Privada de Lima Metropolitana – 2019.

2.2.4 Comprobación de la Hipótesis Específica 2

H_0 : No existe relación significativa entre la organización de la gestión administrativa y el compromiso docente en una Universidad Privada de Lima Metropolitana - 2019

H_1 : Existe relación significativa entre la organización de la gestión administrativa y el compromiso docente en una Universidad Privada de Lima Metropolitana - 2019

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0.05$)

Tabla 16

Matriz de correlación de la Hipótesis Específica 2

		Organización	Compromiso Docente
	Rho	1.000	0.683
Organización	p valor	.	0.000
	N	158	158
	Rho	0.683	1.000
Compromiso Docente	p valor	0.000	.
	N	158	158

Con los resultados de la matriz de correlación (tabla 16), se puede establecer que existe relación significativa la organización de la gestión administrativa y el compromiso docente ($p=0.000$) en una Universidad Privada de Lima Metropolitana – 2019. Además, tenemos una moderada relación directamente proporcional entre las variables ($Rho=0.683$). Esto nos quiere decir, que cuando se mejoran los niveles de la organización de la gestión administrativa, los niveles de compromiso docente mejoran en una Universidad Privada de Lima Metropolitana – 2019.

2.2.5 Comprobación de la Hipótesis Especifica 3

H_0 : No existe relación significativa entre la Dirección de la gestión administrativa y el compromiso docente en una Universidad Privada de Lima Metropolitana – 2019

H₁: Existe relación significativa entre la Dirección de la gestión administrativa y el compromiso docente en una Universidad Privada de Lima Metropolitana - 2019

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0.05$)

Tabla 17

Matriz de correlación de la Hipótesis Específica 3

		Dirección	Compromiso Docente
Dirección	Rho	1.000	0.676
	p valor	.	0.000
	N	158	158
Compromiso Docente	Rho	0.676	1.000
	p valor	0.000	.
	N	158	158

Con los resultados de la matriz de correlación (tabla 17), se puede establecer que existe relación significativa la Dirección de la gestión administrativa y el compromiso docente ($p=0.000$) en una Universidad Privada de Lima Metropolitana – 2019. Además, tenemos una moderada relación directamente proporcional entre las variables ($Rho=0.676$). Esto nos quiere decir, que cuando se mejoran los niveles de la Dirección de la gestión administrativa, los niveles de compromiso docente mejoran en una Universidad Privada de Lima Metropolitana – 2019.

2.2.6 Comprobación de la Hipótesis Específica 4

H₀: No existe relación significativa entre el control de la gestión administrativa y el compromiso docente en una Universidad Privada de Lima Metropolitana - 2019

H₁: Existe relación significativa entre el control de la gestión administrativa y el compromiso docente en una Universidad Privada de Lima Metropolitana - 2019

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0.05$)

Tabla 18

Matriz de correlación de la Hipótesis Específica 4

		Control	Compromiso Docente
Control	Rho	1.000	0.694
	p valor	.	0.000
	N	158	158
Compromiso Docente	Rho	0.694	1.000
	p valor	0.000	.
	N	158	158

Con los resultados de la matriz de correlación (tabla 18), se puede establecer que existe relación significativa el control de la gestión administrativa y el compromiso docente ($p=0.000$) en una Universidad Privada de Lima Metropolitana – 2019. Además, tenemos una moderada relación directamente proporcional entre las variables ($Rho=0.694$). Esto nos quiere decir, que cuando se mejoran los niveles del control de la gestión administrativa, los niveles de compromiso docente mejoran en una Universidad Privada de Lima Metropolitana – 2019.

3. Discusión de resultados

La investigación comprobó la existencia de una relación significativa ($\text{sig.}=0.000$) y directamente proporcional fuerte ($\text{rho}= 0.743$) entre la gestión administrativa y el compromiso docente. Además, también se comprobó que el compromiso docente con las dimensiones de la gestión administrativa presenta una relación significativa y directamente proporcional fuerte con la planificación ($\text{sig.}=0.000$ y $\text{rho}=0.713$); la organización ($\text{sig.}=0.000$, $\text{rho}=0.683$) y con la Dirección ($\text{sig.}=0.000$, $\text{rho}=0.676$). Y con la dimensión del control presentan una relación significativa y directamente proporcional regular ($\text{sig.}=0.000$, $\text{rho}=0.694$) de acuerdo a lo expresado por los docentes de una Universidad Privada de Lima Metropolitana.

Los resultados de la investigación concuerdan con lo encontrado por Chanchahuaña (2018) en su tesis titulada “Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU de Villa El Salvador, 2018”, quien logró encontrar que se cumple la relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en el centro educativo. Además, el autor, en sus hipótesis específicas, comprobó la relación significativa entre la gestión administrativa con las dimensiones del compromiso organizacional del docentes en sus aspectos afectivo, de continuidad y normativo que consolidan dicho compromiso con la Institución Educativa.

La investigación concuerda con Peña (2017) en su tesis de posgrado titulada “Gestión administrativa en el compromiso del docente en instituciones educativas del distrito del Callao, 2016”, dado que el autor comprobó que la existencia de una relación entre la gestión administrativa en el compromiso del docente en los centros del distrito en el Callao. Además, el autor confirmó la influencia de la gestión administrativa en el compromiso

afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo de los educadores en los centros educativos en el distrito del Callao.

Con respecto a la gestión administrativa en la educación concuerda con Anahua (2018) en su tesis titulada “La gestión educativa y el compromiso laboral en la Dirección Regional Sectorial de Educación de Tacna, 2017”, al concluir que existe relación directa y moderada entre la gestión educativa y el compromiso laboral en la Dirección Regional de Educación de Tacna.

En la misma tendencia la investigación concuerdas con Barrera (2017) en su tesis titulada “Gestión administrativa y compromiso docente del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017”, al concluir la existencia de una relación, aunque moderada directamente proporcional entre la gestión administrativa y el compromiso docente . Además, el autor mostro que también la “gestión administrativa se relaciona con el compromiso organizacional, compromiso profesional y compromiso docente, lo que permite sustentar los resultados encontrados en la investigación.

La investigación no concuerda con los resultados de Cárdenas (2015) en su tesis titulada “Relación entre la gestión educativa estratégica y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de economía y planificación de la Universidad Nacional Agraria La Molina”, quien encuentra una relación inversa entre la gestión educativa estratégica y el compromiso organizacional en los docentes. Además, el trabajo colaborativo tiene una relación inversa con el compromiso organizacional en los docentes.

Con respecto a otros resultados encontrados en el entorno internacional la investigación concuerda con Haro (2015) en su investigación sobre “La Gestión

Administrativa y su Incidencia en el Compromiso Laboral de la Policía Nacional del Ecuador”, porque el autor obtiene como resultados una relación entre la gestión administrativa y el compromiso laboral, reflejado en las actividades realizadas con carácter de obligación y no por vocación que el personal policial realice sus actividades laborales.

También, la investigación obtuvo los mismos resultados en su variable Compromiso Educativo al igual que Marsollier (2015) en su estudio titulado “El compromiso laboral en el contexto universitario. una aproximación desde la psicología de la salud ocupacional positiva”, al encontrar como resultados que los empleados tienen un nivel Medio Alto en lo respectivo al compromiso organizacional. Y con respecto a Rodas (2015) en su tesis titulada “Identificar, y analizar los factores que inciden en la falta de compromiso laboral por parte de los funcionarios públicos de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura del Azuay en Ecuador”, quien identificó altos compromisos afectivos y normativos de funcionarios de la educación pública. Pero un bajo compromiso de continuidad al no sentir que se valora su desempeño personal en la institución.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones

Del análisis de los resultados de la presente investigación se han podido establecer las siguientes conclusiones:

1. Del análisis de la hipótesis general, se estableció la relación directamente proporcional entre la gestión administrativa y el compromiso docente en una Universidad Privada de Lima Metropolitana – 2019. Concretamente la mejora en la gestión administrativa mejora también, el compromiso docente en la Universidad Privada.
2. Del análisis de la hipótesis específica 1, se estableció la relación directamente proporcional entre la planificación de la gestión administrativa y el compromiso docente en una Universidad Privada de Lima Metropolitana – 2019. Concretamente la mejora en la planificación de la gestión administrativa mejora también, el compromiso docente en la Universidad Privada.
3. Del análisis de la hipótesis específica 2, se estableció la relación directamente proporcional entre la organización de la gestión administrativa y el compromiso docente en una Universidad Privada de Lima Metropolitana – 2019.

Concretamente la mejora en la organización de la gestión administrativa mejora también, el compromiso docente en la Universidad Privada.

4. Del análisis de la hipótesis específica 3, se estableció la relación directamente proporcional entre la Dirección de la gestión administrativa y el compromiso docente en una Universidad Privada de Lima Metropolitana – 2019. Concretamente la mejora en la Dirección de la gestión administrativa mejora también, el compromiso docente en la Universidad Privada.
5. Del análisis de la hipótesis específica 4, se estableció relación directamente proporcional entre el control de la gestión administrativa y el compromiso docente en una Universidad Privada de Lima Metropolitana – 2019. Concretamente la mejora en el control de la gestión administrativa mejora también, el compromiso docente en la Universidad Privada.

2. Recomendaciones

Tras las conclusiones alcanzadas, se recomienda lo siguiente

1. Se recomienda que la unidad de gestión administrativa de la Universidad Privada, mejore las acciones de planeación, organización, dirección y control, y cumplir con todas las funciones requeridas para la programación de la actividad administrativa de los docentes, para que contribuya con su realización en forma oportuna y conseguir el compromiso docente de los profesores, lo que influirá en el desempeño de su actividad académica.

2. Se recomienda que la unidad de gestión administrativa de la Universidad Privada mejore planes de acción que permitan que las actividades de planificación se sigan ejecutando adecuadamente. Asimismo, realice el seguimiento de dichas acciones, de modo que permita que los servicios otorgados proporcionen un mayor compromiso docente, en lo que respecta a la continuidad laboral en la institución educativa universitaria.
3. Se recomienda que la unidad de gestión administrativa de la Universidad Privada, organice la disponibilidad del tiempo del docentes para realizar su labores administrativas como cuidado de exámenes, atención al alumno, responder solicitudes de reclamos de evaluaciones en Intranet, etc. De ello, depende la calidad del servicio brindado por la institución educativa superior, lo cual repercute en el compromiso normativo del docente para adecuarse a un estándar de trabajo.
4. Se recomienda a la unidad de gestión administrativa de la Universidad Privada que se enfoque en mejorar las acciones de dirección para crear un ambiente de confianza. También se aconseja compartir información relacionada con el buen desempeño laboral, lo cual influirá en el compromiso afectivo del docente y este repercutirá en los alumnos en sus relaciones interpersonales.
5. Se recomienda a la unidad de gestión administrativa de la Universidad Privada controlar, monitorear y observar sistemáticamente a los docentes, así como a los

estudiantes para establecer los niveles de aprendizaje y de compromiso en la realización de sus actividades tanto administrativas como académicas.

REFERENCIAS

- Aguado, J. (2010). *Los tres grandes ciclos del desarrollo organizacional*. Madrid: Rioduero.
- Anahua, E. (2018). *La Gestión Educativa y el Compromiso Laboral en la Dirección Regional Sectorial de Educación de Tacna, 2017*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Barrera, J. (2017). *Gestión administrativa y compromiso docente del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Benito, A., & Cruz, A. (2005). *Nuevas claves para la docencia Universitaria*. Madrid: Narcea.
- Böhrt, R., Romero, C., & Díaz, B. (2014). *Un compromiso organizacional entre obreros: un estudio a cuatro organizaciones bolivianas*. (Investigación), Universidad Católica Boliviana, Bolivia.
- Buchele, L. (2007). *Gestión administrativa*. Buenos Aires: Ateneo.
- Cabriola, J., & Urbiola, A. (2012). *Compromiso organizacional y estrés ocupacional: estudio de caso en una empresa de distribución y venta de gas LP en Costa Rica*. Costa Rica: Gestión y Estrategia.
- Cachimuel, G. (2005). *Vuelta arriba acabamos la escuela, vuelta abajo no podemos. La comunidad educativa frente a la EIB en Ecuador*. La Paz - Bolivia.
- Cárdenas, H. (2015). *Relación entre la Gestión Educativa Estratégica y el Compromiso Organizacional en los Docentes de la Facultad de Economía y Planificación de la Universidad Nacional Agraria La Molina*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

- Chancahuaña, N. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU de Villa El Salvador, 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Day, C., & Quing, G. (2010). *eacher Emotions: Well being and effectiveness*. In P. Schuktz, & M. Zembylas (Eds.), *Advances in teacher emotion research (pp. 129153)*. New York: Springer.
- De Azevedo, H. H. (2013). La construcción de la profesionalidad docente. *Educación, Vol. 22*(No. 42), 97-115.
- Del Carmen, Y., & Perdomo, G. (2012). Compromiso docente para una acción escolar eficaz y solución en la mejora de la equidad educativa. *Revista Electrónica Diálogos Educativos, 12*, 106-116.
- Franklin, E. (2009). *Organización de empresas*. México: Mc-Graw-Hill.
- Galmés, M. (2012). *Métodos de muestreo*. Montevideo: Food and Agriculture Organization United Nations - FAO.
- Haro, M. (2015). *La Gestión Administrativa y du Incidencia en el Compromiso Laboral de la Policía Nacional del Ecuador*. Ecuador: Universidad San Francisco de Quito.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). México DF: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). México DF: McGraw-Hill.
- Hurtado, D. (2008). *Principios de administración*. Colombia: ITM - Instituto Tecnológico Metropolitano.

- Imbarack, P., & Fuentealba, J. (2014). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. *Estudios Pedagógicos*, 40(1), 257-273.
- Kwan, Y. (2012). The Relationship between the Catholic Teacher's Faith and Commitment in the Catholic High School. *A Journal of Inquiry and Practice*, 15(2), 117-139.
- Marsollier, R. (2015). El Compromiso Laboral en el Contexto Universitario. Una Aproximación desde la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 7(2), 22-29.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Estados Unidos: Sage Publications.
- Monje, A. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativo y Cualitativo*. Colombia: Universidad Surcolombiana.
- Muñiz, R. (2003). *Gestión administrativa*. Barcelona: Paidós.
- Nias, J. (1981). Commitment and motivation in primary school teachers. *Educational Review*, 33(3), 181-190.
- Peña, C. (2017). *Gestión administrativa en el compromiso del docente en instituciones educativas del distrito del Callao, 2016*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Rodas, R. (2015). *Identificar, y analizar los factores que inciden en la falta de compromiso laboral por parte de los funcionarios públicos de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura del Azuay*. Ecuador: Universidad del Azuay.
- Rojas, C. (2011). Ética profesional docente: un compromiso pedagógico humanístico. *Revista humanidades*, 1-22.

ANEXOS

Anexo 1:

Cuestionario sobre la Gestión Administrativa

El cuestionario tiene como finalidad obtener información necesaria para la identificación de problemas o dificultades que se presentan en la gestión administrativa de la institución. El cuestionario es de carácter anónimo. Se solicita responder a las preguntas de la formas más realista y sincera posible.

Instrucciones:

Lea detenidamente el listado de enunciados, marque con una (X) la alternativa que considere pertinente , según su experiencia. Muchas gracias.

Tenga en cuenta la siguiente codificación

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN	1	2	3	4	5
El equipo directivo elabora el diagnóstico FODA con los docentes externamente e internamente.					
El equipo directivo conjuntamente con los docentes elabora o modifica la misión y la visión, objetivos estratégicos y valores de la Institución					
El equipo directivo forma equipos de trabajos para el proceso de elaboración o modificación de los lineamientos de la Institución					
El equipo directivo forma equipo de trabajo para el proceso de elaboración o modificación del Plan de Estudios					
El equipo directivo promueve la actualización y aprobación del Reglamento Interno de manera conjunta.					
El equipo directivo con los docentes reflexiona sobre los objetivos institucionales al concluir el año.					
El equipo directivo coordina y planifica con los docentes los días de reunión de trabajo.					
El equipo directivo coordina las actividades a realizarse antes, durante y al final del año académico					
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5
El equipo directivo sensibiliza a los docentes al compromiso con la misión y visión de la Institución, así como al desarrollo personal y al trabajo equipo.					
El equipo directivo manifiesta conductas de trabajo en equipo que le permita organizar y delegar funciones al personal para un trabajo.					
El equipo directivo designa coordinadores en cada comisión de acuerdo a sus habilidades y potenciales para el logro de los objetivos.					
El equipo directivo solicita los planes de trabajo de cada equipo o comisión para verificar su cumplimiento.					
El equipo directivo apoya en la solución de dificultades de diferente índole a los que se enfrentan los equipos de trabajo en el desarrollo de sus funciones.					
El equipo directivo organiza las reuniones con los docentes para la evaluación y estimulación por los logros de comisiones permanentes y de fechas cívicas, empleando un cuaderno de actas.					
El equipo directivo brinda los recursos y materiales necesarios para cumplir con el trabajo de las comisiones.					
El equipo directivo verifica que cada uno de los miembros de la Institución cumpla con la responsabilidad asumida					

DIMENSIÓN DIRECCIÓN	1	2	3	4	5
El equipo directivo crea un ambiente de confianza para trabajar y compartir información relacionada con el buen desempeño laboral.					
El equipo directivo reconoce y resaltan a los docentes que evidencian un alto compromiso en el desempeño de su labor.					
El equipo directivo muestra tolerancia y disposición para ayudar la superación de los errores en el desarrollo de su labor.					
El equipo directivo muestra actitud permanente de escucha activa.					
El equipo directivo interactúa de forma franca, amable, abierta, directa y adecuada con todos y cada uno del personal de la Institución					
El equipo propicia el desarrollo del potencial de liderazgo en todos y cada uno de los docentes.					
El equipo directivo promueve la participación de los docentes la búsqueda de soluciones para facilitar el desarrollo organizacional y personal.					
El equipo directivo muestra amplio conocimiento para llevar a cabo las funciones que le corresponde de manera óptima.					
DIMENSIÓN CONTROL	1	2	3	4	5
El equipo directivo evalúa con un instrumento a los docentes brindando alternativas de mejora de las sesiones de aprendizaje.					
El equipo directivo monitorea y observa sistemáticamente a los docentes y estudiantes para establecer los niveles de aprendizaje.					
El equipo directivo entrega al docente la ficha de monitoreo con recomendaciones para una autoevaluación.					
El equipo directivo revisa las Unidades Didácticas antes que estas sean puestas en ejecución con los estudiantes.					
El equipo directivo realiza evaluaciones periódicas a los docentes para mantener la calidad educativa					
El equipo directivo retroalimenta a partir de la reflexión o resultados del monitoreo a las diversas comisiones de trabajo y funciones pedagógicas de los docentes.					
El equipo directivo controla el uso de recursos que brinda a los docentes					
El equipo directivo controla el cumplimiento de las funciones de los docentes					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 2:

Cuestionario sobre Compromiso Docente

Se presenta una serie de enunciados relacionados con aspectos de su trabajo, con la finalidad de obtener información sobre las características de compromiso.

Lea detenidamente el listado de enunciados, marque con una (X) la alternativa que considere pertinente , según su experiencia. Muchas gracias.

Tenga en cuenta la siguiente codificación

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO	1	2	3	4	5
Me siento ligado emocionalmente en la institución.					
Estaría feliz si pasara el resto de mi vida laboral en la institución.					
Trabajar en esta institución significa mucho para mí.					
Me siento como en familia en la institución.					
Me siento orgullosa de trabajar en la institución.					
Siento que los problemas de la institución también son míos.					
Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución.					
Me siento integrado plenamente en esta institución.					
DIMENSIÓN: COMPROMISO DE CONTINUIDAD	1	2	3	4	5
Parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución en estos momentos.					
Si ahora decidiera dejar mi institución muchas cosas en mi vida personal se interrumpirían.					
Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución podría haber considerado trabajar en otro sitio.					
Sería muy duro para mí dejar la institución, inclusive si así lo quisiera.					
Cuento con varias opciones de trabajo.					
Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo como para pensar salir de la institución.					
Si por algún motivo tendría que dejar la institución, creo que no encontraría mejores oportunidades de trabajo.					
Permanecer en esta institución es una necesidad más que un deseo.					
DIMENSIÓN: COMPROMISO NORMATIVO	1	2	3	4	5
Siento la obligación de permanecer en mi actual centro de trabajo.					
Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución ahora.					
Me sentiría culpable si dejara mi institución ahora.					
Esta institución merece lealtad.					
Considero que mis valores y los de la institución son muy similares.					
Estoy en deuda con la institución porque me da la oportunidad de sentirme realizado.					
Siento que debo mucho a esta institución.					
Siento muy poca lealtad hacia esta institución.					