

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPROMISO DOCENTE DE UNA UNIVERSIDAD PARTICULAR DEL DISTRITO DE SANTIAGO DE SURCO 2019

ADMINISTRATIVE MANAGEMENT AND COMMITMENT OF PROFESSORS AT A PRIVATE UNIVERSITY IN THE DISTRICT OF SURCO 2019

Recepción: 2021-06-22 - Aceptación: 2022-08-03

Adán Humberto Estela Estela^{1,a}
ID ORCID iD 0000-0003-2878-8146

Homero Cosme Salazar Fernández^{1,b}
ID ORCID iD 0000-0001-7962-9001

¹ Universidad Ricardo Palma.

^a Doctor en Administración.

^b Doctor en Administración de Negocios Globales.

RESUMEN

Objetivo: Determinar como la gestión administrativa influye sobre el compromiso de los docentes de una universidad particular en el distrito de Surco 2019. **Método:** investigación cuantitativa con diseño no experimental de corte transversal, carácter descriptivo – correlacional. La población conformada por 150 docentes del primer semestre académico del 2019. Hubo un cuestionario con 32 preguntas, pertinentes a las variables y dimensiones con la escala Likert. **Resultados:** se demostró que un 92% considera que la gestión administrativa y el compromiso docente muy adecuada. **Conclusiones:** al incrementarse la gestión administrativa, aumenta el compromiso del profesor en la universidad particular, además que al realizarse las acciones del proceso administrativo y cumplir con los cargos requeridos para programar las actividades administrativas de los docentes, contribuye al cumplimiento en forma oportuna, alcanzando el compromiso del docente que respaldará el ejercicio de su profesión académica.

Palabras clave: Gestión administrativa; compromiso docente universitario; compromiso afectivo; compromiso normativo.

ABSTRACT

Objective: To determine how administrative management influences the commitment of teachers of a particular university in the district of Surco 2019. **Method:** quantitative research with an no experimental cross-sectional design, descriptive - correlative. The population consists of 150 teachers in the first academic semester of 2019. There was a questionnaire with 32 questions, relevant to the variables and dimensions with the Likert scale. **Results:** 92% found the administrative management and teaching commitment to be very adequate. **Conclusions:** increasing administrative management increases the commitment of the professor in the private university, in addition that by carrying out the actions of the administrative process and fulfilling the positions required to schedule the administrative activities of the teachers, it contributes to compliance in a timely manner, reaching the commitment of the teacher who will support the exercise of his academic profession.

Keywords: Administrative management; university teaching commitment; affective commitment; normative commitment.

INTRODUCCIÓN

Los cambios sociales y tecnológicos que viene enfrentando la sociedad actual por medio del arraigo educativo que determina el crecimiento y bienestar de los países, pilares a los que se deben adaptar las transformaciones de la ciencia y la tecnología con la finalidad de la formación profesional. Como la educación es el pilar básico de la evolución de la sociedad, y de manera particular la educación superior, se deben tener en cuenta los diversos factores del proceso educativo tales como las destrezas y competencias docentes, las habilidades del estudiante, y los recursos adecuados para la renovación del progreso educativo que faculte la formación de manera integral de los individuos y profesionales.

El objetivo de la investigación se planteó determinar como la gestión administrativa influye sobre el “compromiso docente” de una universidad particular en el distrito de Surco, planteándose como hipótesis que la gestión administrativa influye significativamente en el compromiso docente.

El reto que tienen que enfrentar las universidades hacia la innovación obliga a estas a replantear los modelos de gestión administrativa y pedagógica en un mundo altamente competitivo, lo que determina una autoevaluación para superar las deficiencias que haya en un modelo de educación tradicional hacia un modelo de educación superior basado en tres factores básicos en una estructura económica: desarrollo científico-tecnológico, talento humano y la gerencia, cambios que deben estar contenidos en una estrategia de modernidad y desarrollo dinámico del sector (OEI, 1993).

En las universidades de Lima metropolitana se observan un contexto de dificultades dentro de la gestión administrativa y a la vez pedagógica del quehacer del proceso académico del docente universitario. De manera específica se observan dificultades para que los docentes universitarios cumplan con todas sus actividades del proceso de enseñanza-aprendizaje tales como la preparación de clases, la elaboración y evaluación de exámenes, el cumplimiento de encargos de carácter administrativo, además de la inversión de carácter económico que esto genera y la falta de políticas de apoyo administrativo para la confección y publicación de trabajo como material didáctico para los estudiantes en las escuelas profesionales, así como para la facultad y la universidad. Por otro lado, los docentes tienen dificultades con el manejo tecnológico de la intranet para el debido control de la asistencia del docente, así como de los alumnos, y el uso del aula virtual para cumplir con el calendario de actividades programadas como por ejemplo las evaluaciones y entregas de trabajos.

Estos sucesos determinan que los docentes universitarios perciban emociones de malestar y aplazamiento causadas por la falta de reconocimiento a su labor cotidiana en el cumplimiento de los compromisos institucionales, lo cual se ve reflejado en la falta de compromiso y cooperación. En ciertas universidades existe ausencia de capacitación para mejorar el compromiso organizacional con el fin de llegar a establecer como estrategia el alcanzar los objetivos institucionales y lograr acrecentar y satisfacer a los colaboradores.

Gestión administrativa

Las dinámicas del sistema educativo originan asumir roles de actuación autónoma que permitan acceder al mundo de la educación. Es por esto por lo que los actores educativos deban gestionar procesos apropiados y razonables, asumir responsabilidades para obtener resultados y crear las capacidades de proyectar diseñar, analizar y evaluar políticas de procesos de gestión tales como el, planeamiento, la calidad, la equidad, el manejo de recursos, la participación de la comunidad y la rendición de cuentas, con el fin de generar resultados y un mejor servicio. La gestión educativa es entendida como el conjunto de pasos organizados y orientados a optimizar procesos y proyectos internos de las instituciones con el fin de mejorar las técnicas y métodos pedagógicos, directivos, administrativos y comunitarios que se congregaran en ella (Rico, 2016).

Propósito de la gestión administrativa

La variable gestión administrativa se descompone en las diversas etapas del proceso administrativo; sin embargo, la gestión se enfoca más en la manera de alcanzar objetivos y metas, los cuales forman parte de la planificación, que a su vez es considerada como parte de la gestión administrativa. A este respecto, Chiavenato (2014, p. 70) sostiene que:

La gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control.

La administración es considerada como el proceso que induce a la ordenanza institucional. Por esto, Romero (1982), como se citó en Rico (2016), dice: “La administración facilita coordinar actividades, con el propósito de lograr identificación

y cumplimiento de objetivos institucionales (...) la administración en el campo educativo es un proceso concebido para integrar recursos y coordinar actividades especializadas e interdependientes, para cumplir objetivos propuestos” p. 14.

La gestión es definida según Blanco y Quesada (s.f.) como el elemento básico para una entidad, así como para el desempeño de calidad donde se ubican ciertos mecanismos como el liderazgo, el clima organizacional y los conductos gubernamentales, elementos que la gestión alcanza como proceso vital, relevante y apropiado para el desempeño educativo. Dicha gestión debe estar dirigida por individuos idóneos para proponer, liderar y gestionar de modo concluyente con los objetivos trazados por la institución.

La gestión administrativa es entendida como un sistema abierto, dinámico, flexible y continuo compuesto por procesos, componentes y subcomponentes, conjuntamente con los principios de la gestión que orientan y hagan posible que se lleve a cabo el currículo por medio de realizar actividades respetando procedimientos y normativas que faculten posibilitar los diversos procesos para el cumplimiento establecidos con el plan estratégico institucional.

Diferentes autores indican que partiendo de la gestión administrativa se originan las condiciones para tener en cuenta el proceso administrativo de prever, planificar, organizar, coordinar, controlar, monitorear y realizar el seguimiento de los procesos que se forman durante el cumplimiento de los proyectos y actividades, racionalizando todos los recursos, materiales, financieros y humanos con miras a lograr los objetivos. En este mismo orden de ideas Arroyo y Berenguer (2009), explican que la gestión administrativa siempre debe estar encaminada a buscar los mejores resultados empleando bien los recursos, como concepto racional de la economía. (Chiavenato, 2007; Koontz, Weihrich, y Cannice, 2012; Estela, 2014, además Marcano y Reyes 2006).

Proceso administrativo

En esta parte se describe las fases sobre la relación de la gestión administrativa como ocupación de apoyo en las entidades de educación superior, que por sí solo no tiene razón, que de acuerdo con Tünnermann (2005), la función administrativa existe para que funcione bien la docencia, la investigación y los demás servicios académicos. Si la gestión es deficiente entorpece la labor académica y si la gestión es excelente se desarrollan de manera eficaz los programas y actividades académicas de la institución, además si la gestión es estratégica, se fortifica la capacidad institucional y sus miembros con el fin de responder de carácter transformadora a las necesidades del contexto (Cárdenas, Farías, y Méndez, 2017). Acción que determina una metodología universal establecida por etapas y por medio de los cuales se componen los cursos de acción que necesita la gestión, teniendo como base los recursos y el cumplimiento de las normativas institucionales la que se encuentra profundamente relacionada con los componentes del proceso administrativo (planear, organizar, dirigir y controlar), asimismo se encuentra intrínsecamente ligado al total de las actividades orientadas a conseguir los objetivos y finalidades de la organización. A continuación, se exponen de manera sucinta los elementos que lo identifican.

Planeación

Proceso vital en la gestión administrativa que implica el diagnóstico de necesidades como previsión para la formulación de la filosofía institucional (misión, visión y valores) así como los objetivos y metas además de los recursos necesarios que respondan al contexto en que se planifica definiendo las estrategias y seleccionando los medios para llevar a cabo las actividades que permitan alcanzar los objetivos. Diversos autores Chiavenato (2007), Koontz, Weihrich, y Cannice (2012), Fred (2013), afirman que la planificación constituye la función más importante del proceso administrativo, básico para el logro de los propósitos, objetivos, y la mejora del rendimiento. Además, los colaboradores determinan el compromiso con las tareas encomendadas y con la construcción de escenarios para el inicio, desarrollo y consolidación de actividades pertinentes a las necesidades del contexto interno y externo de la institución.

Organización

Detalla un sistema de orden y disposición de elementos para cumplir con diferentes funciones señaladas en su misión, etapa en el que agrupa a personas que interactúan con el propósito de alcanzar los objetivos. Relaciona las actividades de preparar, ordenar, estructurar y disponer de modo conveniente todos los recursos que sean adecuados a los objetivos. La organización como proceso encadena las actividades orientadas por las estrategias, de manera que exista un método para aplicar los procesos metodologías y técnicas en el quehacer operacional.

La organización es la etapa esencial en el cuidado de los recursos; los dispone en el orden y lugar requerido para efectuar los procesos y resultados siendo el talento humano el que responde a su interacción con otras personas instalando una dinámica principal para el cumplimiento de sus tareas y funciones. En las instituciones educativas soporta una actividad voluntaria y cuidadosa que compone el aprendizaje en la que un grupo de personas contribuye

a la formación de los miembros en que participan. Amarante (2000), Inciarte et al. (2006)

La organización se puede observar en el organigrama en el que se reflejan los elementos de la estructura institucional. En el ámbito educativo facilita optimizar los servicios que ofrece, organizar las actividades disponiendo los recursos y estructurando situaciones de tal manera que se sientan comprometidos en organizar las actividades educativas apoyando sus esfuerzos a la adaptación de los aprendizajes teniendo en cuenta que el estudiante corresponde el componente del currículo de mayor fortaleza.

Dirección

Dirigir una institución implica ponerla en acción sobre la base de la estructura organizacional para conducirla desde donde está hacia un lugar propuesto por la visión institucional. Es la fórmula que integra recursos, estructuras y estrategias simplificadas en la aplicación de procesos y mecanismos llevados a cabo. La aplicación de las actividades hace posible lo realizado en la planeación y organización por medio de los programas de ejecución y monitoreo de los procesos implicados.

Tomemos en cuenta a Hurtado (2016) quien dice: "Dirección, papel trascendente encargado de dinamizar y poner en marcha la empresa. Responsable del recurso más valioso con que cuentan las organizaciones, es decir: las personas con cuyo trabajo, motivación y conocimientos las empresas logran sus objetivos y metas" p.41.

En el ámbito educativo, la dirección de la gestión académica se debe manejar con cuidado porque se induce a una revisión y actualización de manera permanente. Referente al liderazgo que debe ofrecer la institución educativa, se exige el conocimiento del contexto en las que vive y se desenvuelve el personal docente a su cargo y los alumnos, con el objetivo de prestar la atención al talento humano conduciéndolo de modo flexible, creativo y diligente. Por tanto, dirigir es llevar de manera correcta la elaboración de actividades hacia los objetivos propuestos que incluyen varios aspectos como toma de decisiones, trabajo en equipo, comunicación, manejo de conflictos y otros.

Control

Proceso que admite guiar la gestión hacia el logro de los objetivos, por lo que debe servir como modelo para el beneficio eficaz de los objetivos de la organización con el mejor uso de los recursos. Según Hurtado (2016) "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 facultan tomar decisiones e implementar las correcciones necesarias" (p. 48) asunto que sirve para cuantificar las tareas a desarrollar y que permite identificar errores que ocurran en la entidad la que debe ser neutralizada con la acción correctiva.

Tomando a Franklin (2009) 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). En la administración simboliza la evaluación del rendimiento de la organización en relación con la planificación y objetivos, así como la retroalimentación de información una vez terminado el proceso cuyo fin es saber sobre el desenvolvimiento y las posibles mejoras que se han de implementar.

En la gestión educativa el control es un proceso significativo porque conlleva al éxito o al fracaso por su naturaleza compleja en la que aglutina "factores académicos y administrativos propiamente dichos, haciendo su manejo difícil de articular en dichas organizaciones" (Fernández y Coppola, 2016, p.113). Por otro lado, las actividades del mandato educativo 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" (González et al., 2013, p.359).

Compromiso docente

El docente en la universidad no solo cumple con la función pedagógica de enseñar, además forma parte de la organización administrativa, teniendo en cuenta Fuentealba e Imbarack (2014) en el ámbito educativo.

El actual contexto educativo sitúa al profesor como responsable a nivel de ejecutor del conjunto de disposiciones tendientes a favorecer los procesos de cambio en educación. Sin embargo, a partir de un enfoque que hace visible el compromiso docente y sus dimensiones es posible pensar desde una perspectiva en la que este actor, el profesor, pasa de ser un ejecutor de patrones establecidos externamente, a un actor protagónico, donde el compromiso se configura como un potente articulador de los procesos identitarios y promotor de profesionalidad que otorga sentido, propósito, implicación y acción a los procesos de cambio" Podemos decir que el docente vincula los compromisos

que conforman sus procedimientos didácticos en procesos organizadores de la esfera profesional.

La responsabilidad del docente se ubica en la perspectiva del papel del aprendizaje como propiedad de catedrático, pasando a responder como profesional de modo individual y colectivo. Escuelas Católicas (2010) determina “construir una sociedad solidaria con las personas y el medio posibilitando al alumnado experimentar e interactuar con la realidad social, vivir en primera persona acciones de compromiso social y de respuesta a las demandas sociales que le rodea” p.13. Compromiso docente inducido por la representación de la congruencia interpersonal dentro del entorno privado.

Teniendo en cuenta que el compromiso del docente universitario “genera en los docentes debido a su labor diaria en la institución y la reflexión de esta, traducida en intenciones y acciones, así como la constante práctica de la investigación en el desarrollo y accionar del proyecto educativo” (Böhrt, Romero, y Diaz, 2014). El compromiso engalana, define y dispone el ser docente más allá del papel de transmitir que trasgrede como sostén que garantiza lo que es un docente universitario. Como enfatiza Cabrera y Urbiola (2012, p.19) el compromiso alude a “la acción, práctica y desempeño del docente que se identifica con la institución educativa, con los estudiantes y la noble labor de enseñar”, quienes testifican que vienen a ser labores realizadas por el profesor a fin de perfeccionar sus enseñanzas que se relaciona con las limitaciones de sus discentes lo que permite identificarse con ellos. Existe un compromiso referente al cumplimiento con su jornada laboral, desempeño, responsabilidad y motivación vista en su desempeño por medio de su vocación docente en el quehacer de formar ciudadanos de bien propagando iniciativas, capacidades etc. (Perdomo y Perdomo, 2012).

Dimensiones del compromiso docente

El profesor universitario está obligado a responder al contexto en caracteres políticos, éticos y culturales además de lo que son de su especialidad, y también a mostrar interés en sus labores dentro y fuera del recinto universitario. Asimismo, el compromiso basado en el estudio del ambiente en el que propone dedicación de energía y tiempo en tres dimensiones. Fuentealba e Imbarack (2014, p.270) mencionan un “compromiso con la organización, compromiso con la profesión de enseñar y compromiso con el aprendizaje del estudiante, sin considerar los obstáculos académicos o social”. Por otro lado (Cabrera y Urbiola, 2012) que cita a Meyer y Allen (1997) propone un modelo de compromiso que adopta tres aspectos “compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo” p.18.

Compromiso afectivo

Según Fuentealba e Imbarack (2014), concierne a la actividad del docente el cumplimiento de los requerimientos normativos que ofrece la institución. Para Chiavenato (2004) el compromiso reduce el ausentismo por tanto incrementa los medios de fuerza laboral. Por lo que debe ser un deber básico ya que origina por el acatamiento de su empleo profesional, así como de los cuadernos o fundamentos a seguir.

Compromiso de continuidad

Fuentealba e Imbarack (2014), indican que este elemento se utiliza de modo indistinto, referido a forma y calidad del docente que elabora un buen trabajo de manera creativa, representada por el amor a la profesión, lo que conlleva a la ampliación de conocimientos, creatividad, y a elevar la calidad de la enseñanza; por tanto, tienen la obligación de fomentar y demostrar la ética, en el quehacer del cumplimiento de derechos y deberes con los alumnos y con la profesión y colaborar con la mejora de la educación.

Compromiso normativo

Fuentealba e Imbarack (2014, p. 261) indican que el compromiso normativo es “aprobado por los estudiantes, quienes reconocen como base de una buena enseñanza que los docentes se preocupan por clarificar las expectativas de cada estudiante”. Además, el compromiso normativo se refiere al respeto de un compromiso decoroso a manera de colaborar con la institución, desarrollando una simpatía que se basa en la lealtad.

Pregunta de investigación

¿De qué manera la gestión administrativa influye sobre el compromiso de los docentes de una universidad particular en el distrito de Surco 2019?

Hipótesis: La gestión administrativa influye sobre el compromiso de los docentes de una universidad particular en el distrito de Surco 2019.

Objetivo: Determinar como la gestión administrativa influye sobre el compromiso de los docentes de una universidad particular en el distrito de Surco 2019.

MATERIAL Y MÉTODOS

Investigación descriptiva correlacional de enfoque cuantitativo, descriptiva al especificar la realidad problematizadora y localizar su vinculación entre sí, “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, o fenómenos que se sometan a un análisis” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014). Correlacional porque “persigue determinar las variaciones en uno o varios factores que son concomitantes con la variación en los factores” siendo las variables como temas de estudio la gestión administrativa y el compromiso docente y la unidad de análisis docentes de la universidad particular.

El diseño utilizado no experimental de corte transeccional, al no manipular deliberadamente los datos conseguidos de las variables recogidos en el primer semestre académico de marzo – junio del 2019. La investigación tuvo como población los docentes de una universidad particular en el distrito de Surco, formada por 620 profesores universitarios 250 (40%) profesores a tiempo completo, 370 (60%) profesores en periodos parciales. La muestra se determinó utilizando la fórmula de población finita que aplicando la técnica estuvo conformada por 150 docentes. Se elaboró el cuestionario con 32 preguntas en escala Likert, representando a las dimensiones y los indicadores de las variables de estudio, cuestionario adaptado del compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997) a la realidad de los docentes.

En el proceso se codificaron los datos recogidos del trabajo de campo usando el programa de Excel para luego exportarlo al programa del SPSS 25, el análisis de datos se interpretó con la estadística descriptiva y la inferencial, utilizando las tablas, los gráficos, los histogramas, las barras, se empleó la prueba de Alfa de Cronbach, dio 0.919 que superó al 0.70 considerada como buena para medir el nivel de consistencia del cuestionario y disponer la confiabilidad de su aplicación, para la prueba de hipótesis se empleó la correlación de Spearman que permite explicar las consecuencias o resultados, que determinó la existencia relacionada entre las variables de estudio.

RESULTADOS

De acuerdo a los resultados de la encuesta para la variable independiente *gestión administrativa* en sus cuatro dimensiones según lo planteado por Chiavenato, Koontz, Weihrich y otros estudiosos de la administración se considera para esta investigación la planeación, la organización, la dirección y el control, donde se pudo apreciar en términos generales que el promedio de las respuestas de opinión de los docentes predomina un 47% la respuesta a veces (*regular*), mientras que un 34% de los participantes distinguen como bueno y el 19% lo percibe como mala.

En el desagregado de los resultados de la variable independiente con la intervención de los colaboradores en la encuesta para la dimensión planificación de la gestión se alcanzó que el 54% dieron una respuesta de a veces (*regular*), un 29% contestaron casi siempre y siempre (*buena*) y un 17% respondieron nunca y casi nunca (*mala*) de acuerdo con los indicadores propuestos de: la Previsión, los Objetivos y las Estrategias. Sin embargo, para la dimensión Organización de la gestión los colaboradores facilitaron un resultado de 25% a veces, contestaron buena un 53% siendo el porcentaje alto de la encuesta, de acuerdo con los indicadores para esta dimensión: cumplimiento de normas, la División de trabajo y la de Medios y recursos, además de los alcances que merece atención por un 22% de reacción mala según las respuestas para esta dimensión. Además de los manifiestos para la dimensión Dirección de la gestión concedió un resultado de 54% a veces (*regular*), de buena con un 28% y respondieron el 16% de mala, tomando en cuenta los indicadores de la Delegación de funciones y la Toma de decisiones. Por último, la contestación de la encuesta para la dimensión Control de la gestión se atribuyó un resultado del 53% a veces, un 26% dieron una opinión de buena y un 21% contestaron que mala considerando los indicadores de: la Supervisión, la Verificación, orientación y la Retroalimentación.

Por otro lado, con relación a las respuestas de la variable dependiente Compromiso docente en sus tres dimensiones predomina la respuesta a veces (*regular*) con 52%, asimismo, respondieron casi siempre y siempre (*buena*) un 32% y por último el 15% de los encuestados respondieron nunca y casi nunca (*mala*). Desarticulando los resultados para esta variable los colaboradores dieron respuesta al cuestionario vinculada a la dimensión Compromiso afectivo en el que se obtuvo un resultado de 56% a veces (*regular*), de buena con un 32% y de 12% mala, tomando en consideración los indicadores de lazos emotivos, la percepción de necesidad y la percepción de satisfacción, Por otro lado, las declaraciones para la dimensión Compromiso de continuidad que dio un desenlace de 54% a veces (*regular*) de buena respondieron un 31% y un 15% manifestaron mala, estimando los indicadores de la necesidad de trabajo, la evaluación permanente. Por último, las respuestas para la dimensión Compromiso normativo que dio un resultado de a veces (*regular*) 47%, las respuestas de buena fueron un 33% y un 20% expresaron mala, teniendo presente los indicadores de la pertenencia y la de identidad.

Tabla 1
Matriz de correlación de la Hipótesis General al 95% ($\alpha = 0.05$) de confianza

		Gestión Administrativa	Compromiso Docente
Gestión Administrativa	Rho	1,000	0,743
	p valor	.	0,000
	N	150	158
Compromiso Docente	Rho	0,743	1,000
	p valor	0,000	.
	N	150	150

Fuente: Elaboración propia.

Pudiéndose apreciar que en la contestación al cuestionario de preguntas las respuestas que más sobresalen es la de regular que en la encuesta fue a veces con un promedio de 47% para la variable independiente *Gestión Administrativa* y un 52 % para variable dependiente *Compromiso Docente*.

Con los resultados de la matriz de correlación de la Hipótesis General, se puede establecer que existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Compromiso del profesor universitario con el valor de ($p=0.000$) en una universidad particular en el distrito de Surco – 2019. Además, se encontró que existe una moderada relación directamente proporcional entre las variables ($Rho=0.743$), lo que significa que, al mejorar los grados del proceso de las dimensiones de la gestión administrativa, aumentan los grados de compromiso del profesor universitario en sus tres dimensiones del compromiso afectivo, el compromiso de la continuidad y el compromiso normativo de una universidad particular en el distrito de Surco 2019.

Igualmente se encontró que para los objetivos específicos formulados para determinar de qué manera las dimensiones de la variable independiente de la gestión administrativa que para este estudio se tuvo en cuenta el proceso administrativo: planificación, organización, dirección y control las que influyen en el compromiso docente como variable dependiente y la agrupación de sus dimensiones compromiso afectivo, de continuidad y normativo, donde el profesor universitario muestran concordancia representativa y claramente equitativa con la dimensión planificación de la gestión administrativa ($sig. = 0.000$ y $rho = 0.713$), con la dimensión organización de la gestión administrativa ($sig. = 0.000$ y $rho = 0.683$), con la dimensión dirección de la gestión administrativa ($sig. = 0.000$ y $rho = 0.676$) y con la dimensión control de la gestión administrativa ($sig. = 0.000$ y $rho = 0.694$). Lo que nos da a conocer que cuando se mejoran los niveles de medición como respuesta de la encuesta de la variable Gestión Administrativa, también mejoran los niveles de medición de la variable Compromiso Docente de una universidad particular en el distrito de Surco 2019.

DISCUSIÓN

De acuerdo al análisis ejecutado se reveló que, la gestión administrativa esencia de las labores de la institución, como aporte orienta sus actividades para alcanzar sus metas y objetivos propuestos en beneficios del desempeño de estudiantes, trabajadores y docentes, a modo de agentes educativos, cuyos aportes, experiencias, innovaciones o investigaciones contribuyan al progreso y mejora institucional.

Por otro lado, los resultados de Nérida Chanchhuaña en su investigación, se corrobora el cumplimiento de una significativa relación del compromiso organizacional con la gestión administrativa en la institución educativa. Asimismo, el autor en sus hipótesis para comprobar sus objetivos secundarios demostró que existe una correlación significativa que existe de la gestión administrativa con los marcos del compromiso organizacional del profesor en sus atributos normativo, afectivo y de continuidad que fortalecen el compromiso con su institución educativa (2018).

Con relación a la variable compromiso docente en su dimensión afectiva (Francia, 2015) señaló un 80% como alto porcentaje de aceptación del resultado de su investigación, además de encontrar en su investigación “Gestión administrativa y compromiso organizacional según los docentes de la IEP. José Buenaventura Sepúlveda de Cañete, 2012” un alto porcentaje en el compromiso de continuidad.

En la misma tendencia, la investigación concuerda con el estudio; en que el autor mostró que la gestión administrativa se relaciona con el compromiso organizacional, compromiso profesional y compromiso docente, lo que permite sustentar los resultados encontrados en la investigación” (Barrera, 2017).

Por otro lado, en el estudio de (Cardenas, 2015) se encontró que no coincide con los alcances de la tesis, la cual presenta una correlación contrapuesta de 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.

Además de observó de moderada relación con un promedio de 52% de las respuestas en las dimensiones de la gestión administrativa y los grados de compromiso con el docente universitario que muestra concordancia representativa y equitativa en sus tres dimensiones: La aportación del *Compromiso afectivo* de los docentes que se involucran e identifican con la universidad porque así lo desean. El aporte para el compromiso de continuidad vinculado a la inversión de tiempo esfuerzo y dinero, y que su renuncia involucra desperdiciar, por tanto, incrementa su adhesión a la universidad. Por último, el aporte para el *compromiso normativo* como creencia de lealtad a la institución de permanecer como compensación por recibir ciertas prestaciones que ofrece la universidad valorados por el docente.

Conclusiones

Del examen de la hipótesis para el objetivo general, se demostró una correlación claramente equitativa que hay con la gestión administrativa en el compromiso del profesor universitario de una universidad particular en el distrito de Surco 2019. Específicamente el incremento de los grados de gestión administrativa aumenta los grados de compromiso del profesor universitario, que, al cometer de modo adecuado las labores del proceso administrativo, además del desempeño de sus funciones para programar las actividades administrativas de los docentes contribuyen con el cumplimiento en forma oportuna, alcanzando el deber del profesor universitario que contribuirá en el desempeño de su función académica.

Para el primer objetivo específico del análisis de la hipótesis, se estableció la relación directamente proporcional entre la Planificación de la Gestión Administrativa y el Compromiso del profesor universitario de una universidad particular en el distrito de Surco 2019. Sucintamente que la mejora en la Planificación de la Gestión Administrativa mejora también, el Compromiso Docente de la universidad. Igualmente, el efectuar planes de acción que faculten las actividades de planificación de manera adecuada, además del seguimiento de las funciones, la cual genere que las prestaciones de los servicios proporcionen mayor compromiso de los docentes, relacionado a la continuidad laboral en el estamento universitario.

Para el segundo objetivo específico del análisis de la hipótesis, se estableció la relación directamente proporcional entre la Organización de la Gestión Administrativa y el Compromiso del profesor universitario de una universidad particular en el distrito de Surco 2019. Concretamente la mejora en la Organización de la Gestión Administrativa mejora también, el Compromiso Docente en la universidad particular. Con relación a la organización realizada, se cumplan adecuadamente las acciones de disponibilidad del tiempo que disponen los docentes para realizar su labor administrativa, de ello depende la calidad del servicio que ofrece la universidad, que implica en el compromiso normativo del docente para adaptarse a un estándar de trabajo.

Para el tercer objetivo específico del análisis de la hipótesis, se estableció la relación directamente proporcional entre la Dirección de la Gestión Administrativa y el Compromiso del profesor universitario de una universidad particular en el distrito de Surco 2019. Concretamente la mejora en la Dirección de la Gestión Administrativa mejora también, el Compromiso Docente en la universidad particular. Que, al enfocarse a mejorar las acciones de dirección al crear un ambiente de confianza para trabajar y compartir información con buen desempeño laboral, esto influirá en el compromiso afectivo del docente que repercutirá en los alumnos y en sus relaciones interpersonales.

Para el cuarto objetivo específico del análisis de la hipótesis, se estableció una relación directamente proporcional entre el Control de la Gestión Administrativa y el Compromiso del profesor universitario de una universidad particular en el distrito de Surco 2019. Concretamente la mejora en el Control de la Gestión Administrativa mejora también, el Compromiso Docente en la universidad particular. Con respecto al control, monitoreo y observación sistemáticamente a los docentes y estudiantes que establezcan estándares de aprendizaje, además del compromiso docente en realizar sus actividades tanto administrativas como académicas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Águeda, B., & Cruz, A. (2016). *Nuevas claves para la Docencia Universitaria en el Espacio Europeo de Educación Superior*. Narcea Ediciones.
- Barrera, J. G. (2017). *Gestión administrativa y compromiso docente del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos*, 2017. Lima - Perú: UCV. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14460>
- Böhrt, R., Romero, C., & Diaz, F. B. (2014). El compromiso organizacional entre obreros: un estudio en cuatro organizaciones bolivianas. *Ajayu*, 12, 227-245. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-21612014000200004&script=sci_abstract
- Cabrera, J. L., & Urbiola, A. S. (enero / junio de 2012). Compromiso organizacional y estrés ocupacional: Estudio de caso en una empresa de distribución y venta de gas lp en Costa Rica. *Gestión y Estrategia*. Obtenido de <http://zaloamati.azc.uam.mx/bitstream/handle/11191/2965/compromiso-organizacional-y-estres-ocupa>

- cional-estudio-de-caso-en-una-empresa-de-distribucion-y-venta-de-gas-lp-en-costa-rica.pdf?sequence=1
- Cardenas, H. S. (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-Perú: UNE. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1055>
- Chancahuaña, N. R. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018*. UCV, Lima - Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17520>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Teoría General de la Administración*. México: Interamericana Editores S.A.
- Claure, M. R., & Böhr, M. P. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología*, 2, 77-83. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008
- Escuelas Católicas. (2010). *El Educador Cristiano: Claves para el diseño y redacción de un plan de formación*. Madrid - España: Federación Española de Religiosos de Enseñanza-Titulares de Centros Católicos.
- Estela, A. (2014). *Fundamentos teóricos prácticos de la administración*. Lima - Perú: Estela Hnos.
- Fernández, N. L., & Coppola, N. (junio de 2016). Aportes para la Reflexión sobre la Evaluación de la Función Docente Universitaria. *Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 106-119. Obtenido de <https://revistas.uam.es/riee/article/view/4430>
- Francia, C. F. (2015). *Gestión administrativa y compromiso organizacional según los docentes de la IEP*. José Buenaventura Sepúlveda Francia de Cañete, 2012. Lima - Perú: UCV.
- Franklin, E. (2009). *Organización de empresas*. México: Mc-Graw-Hill.
- Fuentealba, R. J., & Imbarack, P. D. (2014). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. *Estudios Pedagógicos*, 40, 257-273. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052014000200015
- González, O., González, O., Ríos, G., & León, J. (Septiembre - Diciembre de 2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 355-371. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5655401>
- Hernández, R. S., Fernández, C. C., & Baptista, M. L. (2014). *Metodología de la Investigación*. Lima - Perú: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hurtado, D. C. (2016). *Procesos Administrativos*. Medellín - Colombia: Corporación Universitaria Remington.
- Inciarte, A., Marcano, N., & Reyes, M. (2006). Gestión académico-administrativa en la educación básica. *Venezolana de Gerencia*, 221-243. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842006000200005&lng=es&tlng=es
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. México: Mc-Graw-Hill.
- OEI. (Mayo – Agosto de 1993). Desafíos de la educación superior en relación con la formación y la investigación ante los procesos económicos actuales y los nuevos desarrollos tecnológicos. (OEI, Ed.) *Iberoamericana de Educación*. Obtenido de <https://rieoei.org/historico/oeivirt/rie02a06.htm>
- Perdomo, Y. d., & Perdomo, G. S. (2012). Compromiso docente para una acción escolar eficaz y solución en la mejora de la equidad educativa. *Diálogos Educativos*, 12, 106 - 116. Obtenido de <http://www.dialogoseducativos.cl/revistas/n23/perdomo>
- Rico, A. M. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 1, 55-70. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5377716>
- Correo electrónico: adan.estela@urp.edu.pe.