

Influencia de la Gestión Educativa en el Compromiso de los Docentes de Secundaria

Influence of Educational Management on the Commitment of Secondary School Teachers

María Teresa Lezcano-Moscaira¹ y Nicanor Piter Saavedra-Carrion²



✓ Recibido: 4/octubre/2023

✓ Aceptado: 5/marzo/2024

✓ Publicado: 29/mayo/2024

📖 Páginas: desde 216-224

🌐 País

¹Perú

²Perú

🏛️ Institución

¹Universidad César Vallejo

²Universidad César Vallejo

✉️ Correo Electrónico

¹mlezcanom@ucvvirtual.edu.pe

²nsaavedraca@ucvvirtual.edu.pe

🆔 ORCID

¹<https://orcid.org/0000-0001-6537-0420>

²<https://orcid.org/0000-0001-5827-9524>

🗣️ Citar así: APA / IEEE

Lezcano-Moscaira, M. & Saavedra-Carrion, N. (2024). Influencia de la Gestión Educativa en el Compromiso de los Docentes de Secundaria. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 17(1), 216-224.

<https://doi.org/10.37843/rted.v17i1.460>

M. Lezcano-Moscaira y N. Saavedra-Carrion, "Influencia de la Gestión Educativa en el Compromiso de los Docentes de Secundaria", *RTED*, vol. 17, n.º 1, pp. 216-224, may. 2024.

Resumen

A partir de los cambios acelerados influenciados por el avance de la tecnología e informática, desarrollo de la creatividad y de las habilidades sociales y emocionales, se constata la demanda de adaptación sobre la propuesta educativa. Por ello, se planteó como objetivo determinar la influencia de la gestión educativa en el compromiso docente. Realizado bajo el paradigma positivista, de método hipotético-deductivo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional-causal, de tipo aplicado y corte transversal. Además, la población fue conformada por 100 docentes de tres instituciones educativas y por muestreo probabilístico estratificado se determinó que la muestra estuvo compuesta por 81 docentes. Asimismo, como técnica se consideró a la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios, que se validaron por expertos y de ,923 y ,951 de confiabilidad respectivamente. Los resultados tuvieron soporte en la prueba de regresión logística ordinal, donde el valor Pseudo R2 aportó a confirmar que la gestión educativa explica el 88.8% del compromiso docente. Porque los docentes coincidieron que el directivo busca fortalecer el desempeño de la escuela, a partir de la aplicación de métodos, herramientas, instrumentos y desarrollo del conocimiento, siendo sustento para el desarrollo escolar del alumnado, a partir de la propuesta de mejores procesos educativos. Además, el docente al ser principal mediador de los conocimientos, debe sentirse comprometido con su trabajo evidenciado en la mejora de sus acciones con alta identidad y profesionalismo, por ende, se concluyó, que la eficacia de la gestión educativa genera confianza y compromiso de los docentes con su trabajo.

Palabras clave: Compromiso docente, desarrollo profesional, desempeño docente, gestión educativa.

Abstract

As a result of the accelerated changes influenced by the advances of technology and information technology, the development of creativity, and social and emotional skills, there is a demand to adapt the educational proposal. Therefore, the objective was to determine the influence of educational management on teachers' commitment. The study was conducted under the positivist paradigm, hypothetical-deductive method, quantitative approach, non-experimental, correlational-causal, applied, and cross-sectional design. In addition, the population consisted of 100 teachers from three educational institutions, and by stratified probability sampling, it was determined that the sample consisted of 81 teachers. Likewise, the survey was considered a technique, and the instruments were two questionnaires validated by experts with a reliability of .923 and .951, respectively. The results were supported by the ordinal logistic regression test, where the Pseudo R2 value contributed to confirming that educational management explains 88.8% of teacher commitment. The teachers agreed that the manager seeks to strengthen the school's performance by applying methods, tools, instruments, and knowledge development, supporting the school development of the students, and proposing better educational processes. In addition, teachers, being the main mediators of knowledge, should feel committed to their work, as evidenced by the improvement of their actions with high identity and professionalism. Therefore, it was concluded that the effectiveness of educational management generates trust and commitment of teachers to their work.

Keywords: Teacher commitment, Professional development, Teacher performance, educational management.

Introducción

A partir de los cambios acelerados influenciados por el avance de la tecnología e informática, desarrollo de la creatividad y de las habilidades sociales y emocionales, se constata la demanda de adaptación sobre la propuesta educativa. Además, el liderazgo de la plana directiva, asociado con el sentir de la comunidad centrado en la pedagogía, tiende a causar efecto sobre las escuelas. En ese sentido, se evidencia la propuesta de desarrollo de nuevos escenarios que no estén alejados a la realidad que necesita realizar cambios en materia pedagógica. Por ende, surge la necesidad de encontrarse obligado a apasionarse con una mejora educativa, ajustando el desarrollo de competencias y excluyéndose de procesos burocráticos.

De tal manera, la propuesta escolar, debe de tener correspondencia con el compromiso del docente, debido que posee el papel fundamental de desplegar estrategias que sustenten el desarrollo de procedimientos asociados a la recuperación escolar (Banco Mundial, 2022). Además, la Unicef (2020), puntualizó la existencia de problemas asociados al rendimiento escolar y bajo compromiso por cumplir con los objetivos institucionales de parte del docente, asociados al bajo acompañamiento y soporte de parte de la plana directiva para la mejora de sus prácticas pedagógicas. Consecuentemente, la Unesco (2020) mencionó que existe la necesidad de considerar ser integrante de grupos de interaprendizaje y fortalecer las habilidades socioemocionales, porque los docentes se encuentran expuestos a ausencia de compromiso, debido a factores externos y problemas asociados a la gestión educativa.

Por lo manifestado, la Unesco (2017) determinó la necesidad de llevar a cabo labores de soporte al trabajo docente, debido a la toma en consideración como punto clave que influye en la calidad escolar, encontrándose que el compromiso docente debe de trascender al abordar tres sectores fundamentales, vinculado a la formación, actitud y a la poca importancia de la profesión docente. En tal sentido, agregar, que el Minedu (2022) señaló que el compromiso docente evidencia poseer deficiencia, debido al limitado apoyo de la gestión de la práctica

pedagógica, que ejerce incidencia en el desarrollo del aprendizaje que se espera alcanzar y la derivación de la baja implementación de procesos que brinden soporte a propuestas de innovación. Además, la OCDE (2019) destaca la ineficiencia de procesos educativos, que afectan el desarrollo del aprendizaje causa de insatisfacción, poca motivación, entre otros.

Por lo anterior, se llegó a establecer como planteamiento: ¿Cómo influye la gestión educativa sobre el compromiso docente? A partir de mencionado se verificó la necesidad de establecer como objetivo principal determinar la influencia de la gestión educativa en el compromiso docente. Y como objetivos específicos, establecer la influencia de la visión prospectiva, visión estratégica, visión estratégico situacional y visión de calidad total en el compromiso docente. Además, el presente trabajo investigativo se fundamentó bajo la influencia de la gestión educativa, la cual se encuentra sumergida en contextos globales que se enmarcan bajo una perspectiva económica y de mercado, influyente en las decisiones, el trabajo y organización de los docentes, lo cual determina su compromiso (Flores-Flores, 2021).

Metodología

Para abordar el trabajo investigativo se consideró la perspectiva del paradigma positivista, porque se asumió la existencia de una visión de gran objetividad, a desarrollar el conocimiento de forma empírica, con el aporte de procesos que proporcionan bases a la medición y cuantificación de los fenómenos, como de la edificación de alternativas de solución que brinden pronósticos y explicaciones de la forma de comportamiento de los fenómenos que se consideraron estudiar en la indagación (Huamán et al., 2022).

El estudio fue de tipo aplicado, porque se llegó a brindar pormenores sobre el comportamiento de la variable gestión educativa y compromiso docente, con el aprovechamiento del conocimiento existente considerados de estudios básicos, cuyo objetivo radica en brindar pautas tentativas para posteriormente establecer tentativamente soluciones inmediatas a los problemas propuestos para generar conocimiento sobre las variables (Sánchez et al., 2018).

Asimismo, se consideró el método hipotético-deductivo, porque se partió de la propuesta de hipótesis, siendo estas un sistema de información y conocimiento que por medio de deducción estadística se va a generar nuevos conocimientos desde la constatación de la veracidad o falsedad de los supuestos contraste con la realidad empírica de los participantes del trabajo investigativo (Ñaupas et al., 2018).

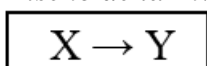
El enfoque fue cuantitativo, porque se apoyó en procedimiento de medida numérica, fundamentado y usado por la observación del proceder de manera de recojo de datos y análisis para que se lleguen a responder a los planteamientos iniciales de investigación (Cabezas et al., 2018).

En cuanto al diseño (ver Figura 1), se consideró al no experimental, correlacional causal, porque se realizó sin llegar a ejercer influencia o manipulación deliberada de los fenómenos independientes. Lo anterior basado en concepto, variable, suceso, fenómeno o contestó que ya ha ocurrido o se han dado en ambientes naturales sin la incidencia directa del personal que experimenta (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Por tanto, tuvo la particularidad de establecer la causalidad y el posible efecto entre los fenómenos, la cual posee mayor profundidad y estructura a diferencia de los modelos anteriores (Arias & Covinos, 2021).

Finalmente, fue de corte transversal, debido que se diferencia de otros estudios, al constatar su procedimiento de cuantificación o medición sin que intervenga alguna persona ni el propio investigador, la cual se da en un tiempo muy corto, además de proporcionar evidencia preliminar, a la planeación a futuro de gran profundidad investigativa, por ende, se confirma que la medición de los fenómenos se da en un tiempo previamente establecido, para luego se analicen con soporte estadístico (Wang & Cheng, 2020).

Figura 1

Diseño de la Investigación.



Nota. Donde el valor de X es el desarrollo de la gestión educativa, Y, es el desarrollo del compromiso docente y → es la influencia que ejerce X en Y.

En cuanto a la población, se confirmó que la conformaron 100 docentes de tres instituciones educativas privadas de nivel secundario de Puente Piedra, además, para establecer la muestra se utilizó un muestreo probabilístico de tipo estratificado, donde se confirmó que 81 docentes fueron parte de la muestra. Al respecto, Buelvas & Rodríguez (2021) mencionaron que el muestreo estratificado, se basa en determinar una muestra de cada subgrupo que conforma la población, el cual posee como fin mantener la representación de los subgrupos. Además, la técnica seleccionada fue la encuesta, porque aportaron a comprender con mayor precisión e imparcialidad el problema que se estuvo abordando. Al respecto, según Caballero (2017) la encuesta, aporta al análisis de los hechos a partir de una distancia corta, antes de que se tomen decisiones importantes o de forma apresurada. De tal modo, la encuesta, ofrece una forma simple y sencilla de abrir diálogos a un grupo de personas que expresan su opinión, lo cual apoya de diferentes ángulos a la resolución del problema.

Como instrumentos se construyeron dos cuestionarios, porque aportaron a obtener las opiniones personales de los docentes sobre las variables de investigación, desde un flujo estructurado de preguntas cerradas y objetivas. En ese sentido, Arias (2020) mencionó que el cuestionario, materializa al proceso de recolección de datos, previamente planeado y diseñado específicamente, para que los participantes expresen libremente su punto de vista divergente de la expectativa del investigador. Por ello, los cuestionarios se diseñaron pensando en quien va a dar su opinión, a partir de un lenguaje adaptado a los docentes.

Por lo anterior, el cuestionario construido para medir a la gestión educativa, tiene soporte en la investigación desarrollada por Garcés (2017). Quien propuso un modelo de cuatro dimensiones, conformado por 29 preguntas valorado por una escala Likert con cinco alternativas de contestación. De similar manera, sucedió al edificar el cuestionario para medir al compromiso docente a partir del soporte de la propuesta de Zabalza & Zabalza (2012) que contempla seis dimensiones, medidas a partir de una propuesta de 35 preguntas también valorado por una escala Likert con cinco alternativas de

contestación. Cabe mencionar, que lo mencionado se da a conocer en la Tabla 1.

Tabla 1
Operacionalización de las Variables.

Variable	Dimensión	Número de ítems	Escala de valoración
Gestión educativa	1. Visión prospectiva	7	1: Nunca.
	2. Visión estratégica	7	2: Casi nunca.
	3. Visión estratégico situacional	9	3: A veces.
	4. Visión de la calidad total	6	4: Casi siempre.
Compromiso docente	1. Compromiso o consigo mismo y con el desarrollo personal	9	5: Siempre.
	2. Compromiso con los conocimientos	5	1: Totalmente en desacuerdo.
	3. Compromiso con la cultura profesional	7	2: En desacuerdo.
	4. Compromiso con los estudiantes	5	3: Indiferente.
	5. Compromiso con los colegas	5	4: De acuerdo.
	6. Compromiso con la comunidad	4	5: Totalmente de acuerdo.

Nota. Propuesto a partir de la consideración del modelo propuesto por Garcés (2017) para la gestión educativa y lo determinado por Zabalza & Zabalza (2012) para el compromiso docente. Elaborado por Lezcano-Moscaira y Saavedra-Carrion (2023).

Cabe mencionar, que los instrumentos fueron validados por tres expertos en el área de investigación en educación, quienes dieron su opinión, considerando los criterios de relevancia, claridad y pertinencia, dando cuenta que los instrumentos poseen suficiencia debido que miden a la variable para la que fueron construidos (Bernal, 2016). Respecto a la confiabilidad de los instrumentos, se utilizó el alfa de Cronbach, posterior al análisis de los datos se constató que la variable gestión educativa tuvo un coeficiente de confiabilidad de ,923 y para la variable compromiso docente de

,951; donde al cruzar los resultados, se confirmó que los instrumentos poseen muy alta confiabilidad, debido que su valor oscila entre ,810 a 1,00 (Toro et al., 2022).

Para la aplicación y recolección de datos se solicitaron a cada una de las instituciones educativas privadas de Puente Piedra la autorización para ingresar a sus instalaciones y aplicar los cuestionarios propuestos. Luego se realizaron reuniones con la plana directiva para brindar información sobre la investigación, a fin de aclarar dudas al respecto. Posteriormente, se participó en reuniones colegiadas a fin de solicitar la participación de la plana docente. Además, se coordinaron con los directivos las fechas de aplicación de los instrumentos. Finalmente, se realizó la revisión y almacenamiento de los datos para su análisis respectivo en el programa informático SPSS V. 26.

Resultados

La Tabla 2 muestra los resultados a nivel descriptivos asociados a la gestión educativa y sus dimensiones, en ella se describe una mayor selección en el nivel *alto* para la gestión educativa, debido que tuvo un 92.6% de los 81 docentes participantes. De similar manera, para sus dimensiones se evidenció una tendencia similar, a la visión estratégico situacional que tuvo un 91.4%, seguido de la visión estratégica y visión de la calidad total con un 88.9% y con menor frecuencia la visión prospectiva que tuvo un 77.8%.

El siguiente nivel que obtuvo regular frecuencia fue el nivel *medio*, donde se destacó la visión prospectiva con un valor de 22.2 %, seguido de la visión estratégica y visión de la calidad total, con un 11.1 %, mientras que la visión estratégico situacional tuvo una calificación de 8.6 % y finalmente, la variable gestión educativa con 7.4 %. Cabe resaltar que, en la categoría *bajo*, se confirmó que no hubo ningún docente que percibieron a la gestión educativa como a sus dimensiones en ese nivel.

Tabla 2
Niveles de la Gestión Educativa y sus Dimensiones.

Variable y dimensiones	Niveles o rango						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Gestión educativa.	0	0.0	6	7.4	75	92.6	81	100.0
D1: Visión prospectiva.	0	0.0	18	22.2	63	77.8	81	100.0
D2: Visión estratégica.	0	0.0	9	11.1	72	88.9	81	100.0
D3: Visión estratégico situacional.	0	0.0	7	8.6	74	91.4	81	100.0
D4: Visión de la calidad total.	0	0.0	9	11.1	72	88.9	81	100.0

Nota. Resultados descriptivos de la variable gestión educativa y sus dimensiones. Elaborado por Lezcano-Moscaira y Saavedra-Carrion (2023).

En la Tabla 3, se diferencia mayor frecuencia en el nivel *alto*, donde el compromiso docente tuvo un 82.7 %. Además, se constató una tendencia similar para las dimensiones, donde el 85.2 % de docentes posee la condición de estar acreditado de manera académica y profesional, debido que tiene compromiso consigo mismo y su desarrollo profesional. Asimismo, el 81.5 % posee conocimiento mixto, didáctico y disciplinar, por tener compromiso con los conocimientos. El 80.2 % posee capacidad de diálogo, paciencia y de afecto con el alumnado. El 79.0 % respeta las diferencias, los proyectos de vida y responsabilidad, sintiéndose comprometido con la comunidad. El 76.5 % es capaz de trabajar en equipo de forma coordinada aportando a la cultura profesional. Finalmente, el 59.3 % promueve la sinergia de las personas implicadas en la actividad escolar, sustentando el compromiso con los colegas.

La categoría con frecuencia moderada fue el nivel *medio*, que destacó el trabajo en equipo y propuesta conjunta de acciones, que tiene discrepancias por el compromiso con los colegas

puntuado en 39.5 %. La cultura profesional, en 23.5 % por el actuar individual y aislada de algunos docentes. Además, el 21.0 % señaló que a veces apoya al escolar a superar su limitación por su origen familiar y social. El 19.8 % mencionó que brinda contestación a la demanda escolar desde su responsabilidad con los estudiantes. El 18.5 % comúnmente participa en cursos y talleres de actualización docente por el deber que tienen con sus conocimientos. Asimismo, el 14.8 % está abierto a la posibilidad de insertar aspectos claves en su práctica profesional. Y, el 17.3 % manifestó mantener su desarrollo profesional, por estar abierto a avances y cambios en el campo educativa sustentando su compromiso docente.

Finalmente, la categoría *bajo*, dio cuenta que el 1.2 % de docentes mencionó la necesidad de llevar a cabo, periódicamente actividades compartidas y trabajo en equipo, es decir, existe la brecha de fomentar una cultura cooperativa, debido al poco compromiso con los colegas.

Tabla 3
Niveles del Compromiso Docente y sus Dimensiones.

Variable y dimensiones	Niveles o rango						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Compromiso docente	0	0.0	14	17.3	67	82.7	81	100.0
D1: Compromiso consigo mismo y con el desarrollo personal.	0	0.0	12	14.8	69	85.2	81	100.0

D2: Compromiso con los conocimientos.	0	0.0	15	18.5	66	81.5	81	100.0
D3: Compromiso con la cultura profesional.	0	0.0	19	23.5	62	76.5	81	100.0
D4: Compromiso con los estudiantes.	0	0.0	16	19.8	65	80.2	81	100.0
D5: Compromiso con los colegas.	1	1.2	32	39.5	48	59.3	81	100.0
D6: Compromiso con la comunidad.	0	0.0	17	21.0	64	79.0	81	100.0

Nota. Resultados descriptivos de la variable compromiso docente y sus dimensiones. Elaborado por Lezcano-Moscaira y Saavedra-Carrion (2023).

Respecto a la prueba de hipótesis general del trabajo investigativo estuvo referida a determinar si la gestión educativa influye de manera significativa en el compromiso docente en las instituciones educativas privadas de Puente Piedra. En el mismo sentido, las hipótesis específicas son: *La visión prospectiva, visión estratégica, visión estratégico situacional y visión de la calidad total, dimensiones de la gestión educativa* influyen de manera significativa en el *compromiso docente* en las instituciones educativas privadas de Puente Piedra.

A continuación, en la Tabla 4, se evidencia los resultados vinculados en el ajuste del modelo de gestión educativa y los valores *Pseudo R2*, donde se puede distinguir que el valor de la significancia (Sig.) fue inferior a 0.05, por tal situación se rechazó la hipótesis nula y se pudo confirmar estadísticamente que la gestión educativa es factor influyente en el compromiso docente ($\chi^2 = 176.798$; $p < 0.05$). Cabe resaltar, que tales hallazgos fueron apoyados el valor *Pseudo R2* de Nagelkerke, donde se obtuvo un 88.8 % de influencia generado por la gestión educativa sobre la mejora del compromiso docente.

Tabla 4
Prueba de Regresión de la Hipótesis General.

Informe de ajuste del modelo						
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R2	
Sólo intersección	483.733				Cox y Snell	0.887
					Nagelkerke	0.888
Final	306.935	176.798	32	0.000	McFadden	0.302

Nota. Resultados del modelo de gestión educativa como factor influyente en el compromiso docente y resultados *Pseudo R2*. Elaborado por Lezcano-Moscaira y Saavedra-Carrion (2023). Función de enlace: Logit.

En la Tabla 5, se muestra el informe de modelo de las dimensiones de la gestión educativa sobre el compromiso docente. Donde se constató que la visión prospectiva, visión estratégica, visión estratégico situacional y la visión de la calidad total influye de manera significativa en el compromiso docente. Con relación a los factores incidentes sobre su desarrollo, debido que la $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$. Complementariamente, a partir de los valores

Pseudo R2, se pudo confirmar que la visión prospectiva influye en un 39.9 % sobre la variabilidad del compromiso docente. De similar modo, la visión estratégica es del 33.3 %, la visión estratégico situacional en 51.5 % y la visión de calidad total en 37.9 % sobre el compromiso docente en instituciones educativas privadas de Puente Piedra.

Tabla 5

Prueba de Regresión de las Dimensiones de la Gestión Educativa y el Compromiso Docente.

Informe de ajuste de los modelos

Dimensiones	Logaritmo de verosimilitud -2	la Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R2	
Visión prospectiva	396.087	41.188	14	0.000	Nagelkerke	0.399
Visión estratégica	344.469	32.764	11	0.001	Nagelkerke	0.333
Visión estratégico situacional	403.978	58.614	17	0.000	Nagelkerke	0.515
Visión de la calidad total	361.730	38.516	11	0.000	Nagelkerke	0.379

Nota. Resultados del modelo de visión prospectiva, visión estratégica, visión estratégico situacional y visión total como factores incidentes sobre el compromiso docente y resultados Pseudo R2. Elaborado por Lezcano-Moscaira y Saavedra-Carrion (2023). Función de enlace: Logit.

Los datos conseguidos, desde la aplicación de los instrumentos de medición no siguen un orden normal, además, se analizaron todos los casos de la muestra $n=81$ y no se ha reportado casos nulos o faltante. Por ende, no se ha usado procesos de imputación para que se contemplen los casos; además, asociado al protocolo de los instrumentos se categorizó las puntuaciones obtenidas y el resultado descriptivo se presentó en tablas de frecuencia. Para la determinación de la influencia de la gestión educativa sobre el compromiso docente, se utilizó los datos que se consiguieron directamente por la aplicación de los instrumentos. Cabe mencionar, que se determinó la influencia de la gestión educativa en el compromiso de los docentes; valorada con un 88.8 % de influencia según Nagelkerke.

De similar modo, se interpretaron los resultados de influencia entre las dimensiones de la variable gestión educativa con el compromiso de los docentes: (a) La influencia de la visión prospectiva en el compromiso de los docentes es de 39.9 %, (b) La influencia de la visión estratégica en el compromiso de los docentes es de 33.3 %, (c) La influencia de la visión estratégico profesional en el compromiso de los docentes es de 51.5 % y (d) La influencia de la visión de la calidad total en el compromiso de los docentes es de 37.9 %.

Discusión

Se determinó que la gestión educativa influye significativamente sobre el compromiso de los docentes, donde según Nagelkerke, el modelo de gestión educativa explica el 88.8 %

del desarrollo positivo del compromiso de los docentes. Porque los docentes coincidieron que el directivo busca fortalecer el desempeño de la escuela, a partir de la aplicación de métodos, herramientas, instrumentos y desarrollo del conocimiento, siendo sustento para el desarrollo escolar del alumnado, a partir de la propuesta de mejores procesos educativos, Además, el docente al ser principal mediador de los conocimientos debe sentirse comprometido con su trabajo evidenciado en la mejora de sus acciones con alta identidad y profesionalismo.

Asimismo, Chiavenato (2006) refiere que desde la perspectiva Neoclásica de la Administración, se da sustento a la gestión educativa, porque tiene la particularidad de proporcionar explicaciones al fortalecimiento de ciertos componentes prácticos que son parte del proceso administrativo escolar. Asimismo, brinda bases para la búsqueda de mejores resultados, concretos y perceptibles a ciertos plazos, que determinan el desarrollo de la concepción práctica y usable, tomando en cuenta las acciones administrativas como sustento de ciertos procesos de propuesta y solución de posibles problemas dentro de la entidad escolar.

Por su parte, Vanegas & Fuentealba (2019) dan entender que desde la Teoría de la Identidad se brinda base al desarrollo del compromiso docente, porque el profesionalismo del docente radica en procedimientos complicados de superar. A partir del compromiso y aprobación de la competencia profesional puesto en evidencia dentro de ambientes reales donde el profesorado se llega a desenvolver. Por tal motivo, se ha propuesto la identidad profesional no basándose solamente en modelos

pedagógicos fijos, sino que durante el trayecto autónomo puede elegir entre la diversidad de alternativas que puede tomar en consideración.

Por lo anterior, se consideró relevante retomar investigaciones sustentados en nuevos procesos de gestión escolar, es decir, a partir de una perspectiva diferente, a partir de otros modelos de determinación de la eficacia de la gestión escolar. En ese sentido, a partir de la propuesta de Garcés (2017) se desarrolló la investigación, porque estuvo enfocado en perspectivas influyentes sobre la calidad escolar. Por ende, se evidenció el fortalecimiento de procesos estratégicos que apostaron a una mejor propuesta educativa de calidad. Asimismo, en cuanto al compromiso docente, se consideró las dimensiones del modelo establecido por Zabalza & Zabalza (2012) que tuvo como punto de partida el abordaje de la opinión de los docentes sobre su trabajo pedagógico dentro de las aulas.

Considerando lo manifestado, para direcciones futuras, es de necesidad desarrollar con anticipación un diagnóstico institucional, y buscar realizar investigaciones que determinen mejores modelos de gestión escolar, basados en el apoyo constante para el desarrollo de la práctica docente. Para futuros estudios, abordar el compromiso docente, además, de considerar a la gestión educativa como factor influyente, también aspectos sociales y emocionales, con la finalidad de determinar sus motivaciones y metas a futuro con la carrera docente.

Conclusiones

Se confirmó que la gestión educativa explica el 88.8 % de la variabilidad del compromiso de los docentes, la eficacia de la gestión educativa genera confianza y compromiso de los docentes con su trabajo. Además, la importancia de la investigación radica en evidenciar que, al considerar para la mejora de la gestión educativa, la participación, críticas y sugerencias de quienes conforman la comunidad escolar, aporta a que el compromiso docente se fortalezca. Porque los directivos, al ser considerados como entes decisivos en el direccionamiento educativo, inspira a los docentes a sentirse motivados, y aborden las metas escolares en conjunto. Por ello, mediante la mejora de los procesos de gestión educativa, se

desarrolla colaborativamente el diseño de nuevas políticas internas y propuestas de innovación educativa que garanticen mejores procesos educativos de calidad, más humanos y participativos.

Por ende, la gestión educativa, mejora desde la participación de todos quienes conforman la comunidad escolar, lo que refleja mayor compromiso de los docentes. Porque desde la visión prospectiva, se define la propuesta educativa a futuro, flexibiliza la planificación y da sustento al desarrollo de estrategias, recursos y herramientas para enriquecer la planificación. Además, la visión estratégica, refuerza el conocimiento asociado a los principios institucionales. La visión estratégica situacional, da sustento a la propuesta real escolar, que posibilita sustentar la propuesta de mejora. Finalmente, la visión de la calidad total, brinda reconocimiento al deber y derecho de quien es parte de la comunidad escolar.

Finalmente, se determina promocionar talleres para la incidir sobre la mejora de la gestión educativa, dirigida a directivos y docentes, cuya meta se basa en fortalecer la propuesta escolar, verificándose el fortalecimiento de la confianza que aporte a que los docentes se comprometan con su trabajo. Además, mencionar que el progreso del trabajo efectivo del docente dentro de la institución educativa, se debe a la retroalimentación, apoyo a la planeación y ejecución colaborativa de acciones de gestión influyentes en el abordaje de la meta escolar. Asimismo, es recomendable promover que los docentes participen en talleres de desarrollo de estrategias que aborden problemas en materia educativa determinadas anticipadamente, a partir de la evaluación diagnóstica e información del progreso anterior de los estudiantes.

Agradecimientos

Al Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto de la Universidad César Vallejo – Perú.

Referencias

Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Editorial Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>

- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Editorial Enfoques Consulting EIRL. <https://bit.ly/3PCFfrY>
- Banco Mundial. (2022). *Mi Educación, Nuestro Futuro*. <https://bit.ly/3USQ0JH>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4ta. Edición). Editorial Pearson. <https://bit.ly/3TLO4Rv>
- Buelvas, V., & Rodríguez, U. (2021). *Manual del tesista. Tips para terminar tu tesis en tiempo récord*. Editorial UVR correctores de textos. <https://acortar.link/Vci2mt>
- Caballero, L. (2017). El camino del éxito de las encuestas y entrevistas. *Documentos de docencia*, (30), 1-32. <https://acortar.link/HVX7f1>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ediciones ESPE. Universidad de las Fuerzas Armadas. <https://bit.ly/3fZD4lc>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ma. Edición). Ediciones Mc Graw Hill. <https://bit.ly/3e6sEj9>
- Flores-Flores, H. (2021). La gestión educativa, disciplina con características propias. *Dilemas Contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1), 1-27. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2832>
- Garcés, N. (2017). *Gestión educativa y el rendimiento académico*. Editorial Compás <https://n9.cl/xjvd>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. <https://acortar.link/BK6KhR>
- Huamán, J., Treviños, L., & Medina, W. (2022). Epistemología de las investigaciones cuantitativas y cualitativas. *Horizonte de la Ciencia*, 12(23), 27-47. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2022.23.1462>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5ta. Edición). Ediciones de la U. <https://acortar.link/188gR>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2019). *El trabajo de la OCDE sobre educación y competencias*. OCDE. <https://bit.ly/2Lzn0rQ>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2017). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: Futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*. UNESCO. <https://bit.ly/3Bu2H4v>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2020). *Apoyar a los docentes y al personal educativo en tiempos de crisis. Respuesta educativa de la UNESCO*. <https://bit.ly/3xy5p89>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Ediciones Universidad Ricardo Palma. <https://bit.ly/3T0nKTS>
- Toro, R., Peña, M., Avendaño, B., Mejía, S., & Bernal, A. (2022). Análisis Empírico del Coeficiente Alfa de Cronbach según Opciones de Respuesta, Muestra y Observaciones Atípicas. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 2(63), e17. <https://n9.cl/qqcj4>
- Vanegas, C., & Fuentealba, A. (2019). Identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores. *Perspectiva Educativa*, 58(1), 115-138. <https://bit.ly/3C7CSb2>
- Wang, X., & Cheng, Z. (2020). Cross-Sectional Studies: Strengths, Weaknesses, and Recommendations. *Journal Chest*, 158(1), 65-71. <https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.03.012>
- Zabalza, M., & Zabalza, A. (2012). *Profesores y profesión docente. Entre el ser y el estar*. Editorial Narcea Ediciones. <https://acortar.link/r1PLck>