



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Gestión administrativa y desempeño laboral docente en una  
institución educativa secundaria de un distrito urbano de la  
región andina, 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Salas Conde, Marilin Francisca ([orcid.org/0000-0002-4371-5167](https://orcid.org/0000-0002-4371-5167))

**ASESOR:**

Dr. Aguirre Espinoza, Edwards Jesus ([orcid.org/0000-0002-5514-6707](https://orcid.org/0000-0002-5514-6707))

**CO - ASESOR:**

Dr. Yache Cuenca, Eduardo Javier ([orcid.org/0000-0001-9434-3351](https://orcid.org/0000-0001-9434-3351))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

TRUJILLO – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida, por los triunfos y los momentos difíciles que me ha enseñado a valorarlo cada día más, a mis hijas Rosa y Aracely quienes con su amor, paciencia y apoyo me han permitido llegar a cumplir un sueño más, por ser mi fortaleza y razón de superación. A mis padres y hermanos por sus palabras de aliento quienes me impulsaron a seguir adelante en este camino importante de mi formación profesional y a mis amistades, compañeros de trabajo quienes han contribuido a logro de mis objetivos.

## **Agradecimiento**

Un especial agradecimiento a todos aquellos que contribuyeron en las diferentes fases de la ejecución del presente trabajo de investigación, a los asesores que siempre estuvieron pendientes del avance, a las instituciones involucradas por las facilidades brindadas en todo momento.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de la investigación .....	15
3.2 Variables y operacionalización.....	16
3.3 Población, muestra y muestreo.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos .....	18
3.6 Métodos de análisis de datos.....	18
3.7 Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADOS .....	20
V. DISCUSIÓN .....	29
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES .....	34
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS .....	53

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> <i>Distribución de frecuencia de la variable gestión administrativa y sus dimensiones</i> .....	20
<b>Tabla 2.</b> <i>Distribución de frecuencia de la variable desempeño laboral docente y sus dimensiones</i> .....	23
<b>Tabla 3.</b> <i>Correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina.</i> .....	25
<b>Tabla 4.</b> Correlación entre la gestión administrativa y la dimensión pedagógica.	26
<b>Tabla 5.</b> Correlación entre la gestión administrativa y la dimensión cultural. ....	27
<b>Tabla 6.</b> Correlación entre la gestión administrativa y la dimensión política. ....	28

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> <i>Variable gestión administrativa</i> .....	20
<b>Figura 2.</b> <i>Desempeño laboral docente</i> .....	23

## Resumen

El trabajo de investigación tuvo el objetivo general, de determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina, 2022, siendo un trabajo de tipo Básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal, de nivel descriptivo y correlacional, donde se aplicó dos encuestas estructuradas a los 37 participantes. Los resultados obtenidos demuestran que, 51.35 % de encuestados considera que la gestión administrativa es buena, 48.65% que es regular, por otro lado, el 72.97% de docentes considera que su desempeño laboral docente como bueno, el 24.32% considera que es regular y el 2.70% lo considera deficiente. En conclusión, con un 95% de confiabilidad, con un  $p = 0.018$ , menor a 0.05, se afirma que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina, 2022, y con un valor de  $Rho = 0,387$ , existe una correlación positiva directa débil, es decir a medida que la gestión administrativa mejora, el desempeño laboral docente mejora, si hay una adecuada gestión la dirección esto ayudara a lograr un mejor desempeño laboral en los docentes.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, Desempeño laboral docente, Institución educativa secundaria.

## **Abstract**

The research work had the general objective of determining the relationship between administrative management and teaching job performance in a secondary educational institution of an urban district of the Andean region, 2022, being a Basic type work, quantitative approach, design not experimental, cross-sectional, descriptive and correlational level, where two structured surveys were applied to the 37 participants. The results obtained show that 51.35% of respondents consider that administrative management is good, 48.65% that it is regular, on the other hand, 72.97% of teachers consider that their teaching job performance is good, 24.32% consider that it is regular and 2.70% consider it deficient. In conclusion, with 95% reliability, with  $p = 0.018$ , less than 0.05, it is stated that administrative management is significantly related to teaching job performance in a secondary educational institution in an urban district of the Andean region, 2022, and with a value of  $Rho = 0.387$ , there is a weak direct positive correlation, that is, as the administrative management improves, the teaching job performance improves, if there is adequate management, the direction will help achieve a better job performance in teachers .

**Keywords:** Administrative management, Teacher job performance, Secondary educational institution.

## I. INTRODUCCIÓN

La UNESCO, determinó que el crecimiento económico que tuvo Latinoamérica en las últimas décadas, ha permitido a este grupo de países implementar nuevas y mejores políticas educativas, en busca de cierre de brechas existentes en la educación.(Owan y Agunwa, 2019)

Se determinó que 617 millones de estudiantes a nivel mundial, no refieren un nivel aceptable en matemática y comprensión lectora, se está atravesando una “crisis de aprendizaje”, que va en contra de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU para 2030.(Moya Flores & Nagamine Miyashiro, 2020)

Una buena gestión administrativa jugará un rol importante en el desarrollo de la educación pública, sin embargo, en la realidad se aprecia que muchos directivos acceden a esta responsabilidad, carentes de los conocimientos y las capacidades que los puestos exigen. (Garcia et al., 2017) En ocasiones se dan encargaturas con la carencia de una previa verificación y evaluación, aunada a ello que en algunas entidades públicas se tienen conflictos de tipo organizacional, frente al cual algunos directivos y asistentes administrativos, poseen dificultades y deficiencias que les permita desarrollar liderazgo directivo.(Maza Sócola, 2021) Aplicando de modo oportuno la normatividad educativa que permita el logro de las políticas públicas establecidas como lineamientos del desarrollo organizacional sin embargo; estas se encuentran ausentes o alejadas en las cualidades gerenciales del manejo de la cosa pública en el ámbito educativo.(Garcia Caucha, 2021)

Siendo de vital importancia establecer los lineamientos básicos necesarios para desarrollar una correcta gestión administrativa al interior de una institución educativa.(Soto Builes et al., 2020) Estos deben contribuir a mejorar uno de los aspectos primordiales que tiene una institución educativa, que es brindar una instrucción de calidad a través de un desempeño laboral docente aceptable, aspecto que se ve afectado cuando la parte directiva no



cumple con sus obligaciones dentro de los tiempos y márgenes establecidos. (Huerta Solis, 2020)

En Perú, el 26 % de directores que fueron sometido a la Evaluación de Desempeño de directores de Instituciones Educativas (IE) desaprobaron la evaluación, siendo Lambayeque la región que cuenta con la mayor cantidad de directores desaprobadados. (Quispe, 2020) Esta evaluación a la parte directiva, es aplicada por el gobierno central con la finalidad de garantizar la eficacia del directorio en el cumplimiento de sus funciones. (Tarrillo, E. et al., 2021)

Es necesario que los directivos de las IE del Perú se hagan cargo de establecer una gestión democrática; pero la realidad muestra y evidencia inadecuados procesos de liderazgo, con abundantes dificultades para el acompañamiento que posibilite en los administrados lograr una calidad de enseñanza que permita desarrollar pensamiento crítico y creativo conforme a los fines y objetivos del Proyecto Educativo Nacional (PEN) y la propuesta del Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB). (Bravo Yanapa & Campana Concha, 2020) en cuanto que se requiere la necesidad de contextualizar y diversificar los lineamientos del gobierno central de acuerdo a las características de la región; está en ocasiones no se desarrolla porque hay ausencia de estudios que expliciten las demandas y necesidades para la priorización de los propósitos educativos, la misma que permita que los directivos y docentes se enmarquen en el “Marco del buen desempeño docente” (Pomalaza Quispe, 2017)

Observando que una gestión administrativa deficiente conlleva a la desorganización de las diversas actividades que deberían llevarse a cabo durante el año académico, tales como: las matrículas, la programación de horarios de trabajo académicos y pedagógico de los alumnos y docentes respectivamente, que a su vez puede verse reflejada en la baja participación de la colectividad educativa (docentes, padres de familia y alumnos). (Anchelia-Gonzales et al., 2021) Así como la falta de elaboración o actualización de los documentos de gestión como el PAT y el PEI, que genera imprecisión y confusión respecto a los derechos, deberes, sanciones y estímulos a los estas

sujetos todos los integrantes de la colectividad educativa, estos aspectos en un corto plazo genera un entorno laboral incomodo, debilitando la comunicación y/o coordinación institucional. (Riffo, 2019)

Es así que todas estas deficiencias en la gestión administrativa descritas en el párrafo anterior logran influir en el desempeño laboral docente, dando como resultado un rendimiento académico en los alumnos por debajo del promedio regular (Rojas & Castillo, 2017), afectando el manejo gradual del proceso de aprendizaje, creando la falta de trabajo en equipo, la poca participación del docente en la gestión educativa, afectando la capacidad de lograr sus propósitos dentro de la institución.(Ahyar et al., 2020)

Después de explicada la realidad problemática, se formula una interrogante al problema general, que pretende entender ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa con el desempeño laboral en docentes de una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina, 2022? inmediatamente se plantea más preguntas, para establecer cuáles son problemas específicos, tenido como primer incógnita ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa con la dimensión pedagógica del desempeño laboral en docentes en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de una Región Andina, 2022?, la segunda incógnita es ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa con la dimensión cultural del desempeño laboral en docente de una institución educativa secundaria en un distrito urbano de una región Andina, 2022, la tercera incógnita es saber ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa con la dimensión política del desempeño laboral en docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de una región Andina, 2022?

La realización del trabajo de investigación se justifica teóricamente, porque este se fundó en la elaboración de un estudio de correlación entre el nivel de la gestión administrativa en una entidad educativa secundaria, en un distrito urbano de la región andina y cómo influye esta sobre el desempeño laboral docente de dicha institución.

Desde el aspecto práctico, la investigación se justifica porque la información que fue recabada, permitió alinear los trabajos ulteriores, que

corresponden ejecutar a los involucrados en la marcha correcta de la gestión administrativa.

Metodológicamente el trabajo se justifica, porque este fundamenta a través de un análisis hipotético como se da la correlación entre el nivel de la calidad de gestión administrativa con el cometido laboral educativo en un colegio de nivel secundario en un distrito urbano de la región Andina.

La investigación formulo sus objetivos, donde el objetivo general fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina, 2022, en relación a objetivo general se plantea los objetivos específicos, siendo el primer objetivo específico determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión pedagógica del desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina, 2022. El segundo objetivo específico es determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión cultural del desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina, 2022, como tercer objetivo específico se plantea determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión política del desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina, 2022.

La investigación plateo sus hipótesis, siendo la hipótesis general, que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina, 2022, la primera hipótesis específicas indica que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la dimensión pedagógica del desempeño laboral docente en institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina, 2022. La segunda hipótesis específica indica que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la dimensión cultural del desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina, 2022. Por último, la tercera hipótesis especifica india que la gestión administrativa se relaciona significativamente

con la dimensión política del desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

El segundo capítulo considera la descripción de las referencias bibliográficas afines al trabajo de investigación y las bases teóricas concernientes a la gestión administrativa y el desempeño laboral docente afines.

Los informes bibliográficos internacionales, señalan según Pacheco et al., (2018), en su trabajo de investigación titulada “Estudio de la Gestión Administrativa en Instituciones de nivel básico, medio en zonas Agrarias” publicada en la revista Información Tecnológica, en la base de datos de Scielo, siendo un trabajo de tipo descriptivo, transversal y de campo, evaluado 25 I.E rurales, haciendo uso de un interrogatorio, basado en los niveles que plantea Likert que consto de 48 interrogantes, cuyos resultados demuestran que no existe una dirección administrativa en las I.E del área rural, se usa de forma moderada las metodologías estratégicos de investigación aplicadas a la gestión administrativa en estas I.E. Por otro lado 48% de directores no aplica referentes teóricos y el 72% no utilizan soportes para decidir.

Por otro lado Owan & Agunwa (2019) público en la revista Humanidades, Ciencias Sociales y letras, el trabajo de investigación titulada “Aptitud administrativa de los directores y ejercicio laboral de los docentes, en el estado de Calabar”, obtenida de la bases de datos de ResearchGate, la metodología es de diseño correlacional, se realizó un muestreo deliberado, seleccionando 800 maestros, cuyo instrumento fue un “Cuestionario de competencia administrativa de los directores (PACQ)” y el “Cuestionario de desempeño laboral de los maestros (TWLQ)”, se usó la analogía de Pearson, para obtener resultados estadístico y el análisis de regresión múltiple (R) para tantear las hipótesis con el nivel de significancia al 0.05, a través del uso de un programa estadístico, se determinó que las competencias de comunicación, supervisión y liderazgo de los directores, se relacionan elocuentemente con el ejercicio profesional de los docentes, además las competencias de supervisión, liderazgo y comunicación de los directores tienen una influencia compuesta explicativa en el ejercicio profesional de los docentes con ( $p < 0.05$ ;  $F = 26.764$ ).

Según Anastasiou & Papakonstantinou (2014), en su investigación publicada en la revista *Int. J. Management in Education*, trabajo titulado “Elementos que inquietan la satisfacción laboral, el estrés y desempeño de los docentes de educación secundaria en Epiro, noroeste de Grecia”, información obtenida de la base de datos de researchgate, siendo un trabajo de tipo básico, enfoque cualitativo, descriptivo, donde se aplicó una encuesta a 413 docentes, donde se obtuvo como resultado la mayoría de ellos se encuentran satisfechos por la gratificación de sentir que brindan ayuda a sus alumnos, por su capacidad de trabajo, por otro lado sienten menos satisfacción por las condiciones laborales y los profesores más jóvenes demuestran mayor nivel de estrés, además los factores ambientales que se encontró que tienen un efecto positivo sobre el desempeño laboral de los docentes incluyeron: provisión de “recompensas éticas”, “buenas condiciones de trabajo”, “motivación del director de la escuela” y “participación en administración escolar y toma de decisiones”.

En Ecuador Pintag & Siong - Tay (2020), publicó en la revista digital *Publisher*, el “Examen de la gestión directiva sobre la satisfacción laboral de los maestros en una institución estatal”, pesquisa derivada del sistema de datos de Dialnet, siendo un trabajo de tipo descriptiva, no experimental, de enfoque cualitativo, donde a través de una encuesta aplicada a la población conformada 28 participantes entre docentes y parte directiva, los resultados demuestran la falta de liderazgo de los directivos de la establecimiento educativo, debido a que estos no cumplen con sus responsabilidades, sobre todo lo relacionado a la ejecución de sus funciones, además se observa la disminución calidad de enseñanza de los docentes, siendo este aspecto debido a que cada uno de ellos estuvo incumpliendo con su funciones, además de observarse la falta de trabajo colaborativo., así como la generación de pleitos entre colegas lo que conlleva a la falta de motivación laboral que propicio el bajo rendimiento académico, además se encontró que los factores que afectan el desempeño laboral de los docentes es por la falta de cumplimiento del currículo determinado en el sistema educativo, el método de acción y plan educativo institucional no fueron ejecutados a cabalidad, permaneciendo pendiente las

operaciones a hacer, que garantizan la complacencia directiva de la institución por falta de una comisión directora eficiente.

Continuando con el análisis más profundo a nivel nacional diversos autores realizaron estudios de investigación similares como señala Quiroz & Vega (2020), en su investigación de post grado, para obtener al grado de maestra en Gestión educativa, planteo el trabajo denominado “desempeño docentes y la Gestión administrativa, ejecutada en la ciudad de La Libertad”, publicado en el repositorio de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, siendo un trabajo de tipo básica, descriptiva correlacional, de enfoque cuantitativo, aplicando un cuestionario a en una población 40 maestros, determinando por medio de una prueba de correlación, con  $r=0.567$  de Spearman, donde coexiste una analogía moderada, teniendo un nivel significativo con un  $p$  igual de 0.000 donde el  $p < 0.05$ , se concluye la correspondencia significativa existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral docente, en la I.E N° 80826.

Por otro lado Trujillo (2019) título su tesis de post grado en Gestión Pública, “Gestión administrativa y desempeño docente en una entidad de Ancón”, La búsqueda tuvo el objetivo general de establecer si existe o no relación de la gestión administrativa con el desempeño laboral docente de una I.E denominada José de San Martín de la ciudad de Ancón, siendo un trabajo de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, tipo básica, transversal y no experimental, plan hipotético deductivo, manejo la encuesta como técnica de recolección, a una población de 72 docentes, se determinó por medio de la prueba de Spearman con un  $p = ,000$ , se evidencia una correspondencia significativa directa y alta entre la gestión administrativa con el desempeño laboral docente en la institución educativa evaluada.

Según (Fernandez, 2021), publicó en la revista Economía y Negocios, su trabajo de investigación nombrada “Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19”, indagación conseguida de la base de reseñas bibliográficas de researchgate.net, la metodología usada fue de tipo pura, nivel correlacional,

método hipotético – deductivo, enfoque cuantitativo y corte transversal, para ello se aplicó una encuesta como instrumento, sobre una población de 28 profesores, de ello se obtuvo resultados, donde según la correlación de Pearson, con un  $r=0.834$  existe correspondencia positiva alta, con un  $p = 0.000$ , siendo  $p<0.05$ , se concluye que existe una relación positiva y representativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral docente en una colegio de Arequipa en la coyuntura de COVID-19.

Según Bravo Yanapa & Campana Concha, (2020), publico en la revista BIG BANG 2020, el trabajo de investigación denominada “Gestión Administrativa y desempeño docente en colegios de Lima”, información obtenida de la base de datos de researchgate.net, siendo una investigación correlacional, de tipo básico, enfoque cuantitativo, se aplicó una encuesta a 306 alumnos, donde resulto la existencia de una correlación alta con un  $Rho = 0.798$ , dejando en evidencia que la gestión administrativa influye sobre el desempeño de los maestros.

Según Salvador (2018) en su trabajo de para optar al título de maestro en gestión administrativa, de la universidad Cesar Vallejo, evaluó la “Gestión administrativa en instituciones educativas en Ventanilla”, siendo un trabajo descriptivo comparativo, no-experimental, diseño transversal, aplicándose una encuesta a 90 profesores, de donde resulto un  $p = 0,000 < 0,03$ ; según la prueba de Kruskal-Wallis, se determina que hay una diferencia significativa entre la percepción de los maestros encuestados con relación a la gestión administrativa.

Posterior a un análisis de los antecedentes a continuación se describe la definición de cada una de las variables involucradas en la investigación, es así que la gestión administrativa se define como el área que maneja las relaciones de las áreas administrativas de la institución educativa. (Tapia, 2021) debiendo gestionar las actividades, ordenar los procesos y recursos, con los que cuenta cada sub área, de esta manera se garantiza que las necesidades estén cubiertas y así se logre el cumplimiento de objetivos institucionales.(Hellriegel et al., 2017)



Igualmente, manifiestan que al hacer ordenamientos en forma vinculada entre cada una de las áreas que son parte del sistema administrativo, dentro de todos procesos que se realizan en una empresa o entidad estatal, donde sus operaciones se ejecutan a través de fases de proceso administrativo.(Sawaneh et al., 2018)

Según Amador (2010) citado por Tacuche (2018) señala que la gestión administrativa engloba cuatro dimensiones relevantes como la organización, planificación, control y dirección, siendo el fin principal resaltar el desempeño de la institución educativa sobre sus similares, brindando una buena calidad de servicio, que destaque la labor que realiza el director y funcionarios de la institución.

La gestión administrativa, de los directivos se manifiesta en el porcentaje de avance sobre las metas institucionales, por ello es importante señalar y conocer las dimensiones que rigen la gestión administrativa.

Inicialmente podemos señalar como dimensión uno a la planificación, que se define como la fase donde se realizan y organizan los planes con la finalidad de lograr competencia laboral para llegar al éxito, para ello se debe tomar en cuenta la esquematización de actividades relacionadas a la misión, visión y al FODA institucional.(Alvarado, 2020)

El área de planificación o planeación incluye tres estrategias administrativas, es así que toma en cuenta primeramente la dirección, seguidamente la gerencial y por último la operacional que basan los planes en estrategias que brindan todas las posibilidades de lograr todos los objetivos en el futuro cercano, pero tienen éxito en lugar de fracasar.(Franco Amado, 2020a)

En segundo lugar, tenemos la dimensión de organización, que busca tener principios y orientarse estratégicamente hacia el logro de los objetivos de gestión, estas nuevas formas de trabajo son en equipos que monitorearán continuamente el desempeño de sus funciones e irán de la mano con la capacitación para la mejora del logro y llegar al éxito. (Morillo-Flores et al., 2020)

Todo el fundamento de la organización institucional se basa en la calidad de los profesionales, empleados o trabajadores, que a su vez demuestra competencia y confianza en la fuerza de trabajo, siendo la parte directiva la encargada de coordinar, implementar estrategias para alcanzar a priori los objetivos institucionales.(Franco, 2020)

En tercer lugar la según Damas (2017) dimensión de dirección, señala el equipo directivo serán los que conducen directamente al éxito, para lo cual debe desarrollar estrategias que permita cumplir tareas; así esta directriz se aplica a todas las personas de la organización tales como directores, gerentes, docentes y alumnos y padres de familia; utilizando estrategias, donde se tiene que manejar una forma estructural de gestión de la institución educativa, donde la toma de decisiones, el control humano es fundamental para determinar liderazgo. (Pintag & Siong - Tay, 2020)

El cuarto lugar tenemos la dimensión de control, donde se observa la conducta de los empleados en el trabajo diario y funciones de desarrollo de funciones, cuya tarea es implementar un enfoque comercial, teniendo en cuenta el logro de objetivos, todos los profesionales de la industria, agencias, etc. estarán convencidos de esto. controlar para demostrar. su control sobre los pasivos de la empresa, lo que les permite iniciar un negocio o educación.(Damas Gregorio; Oliva, 2017)

El control es el seguimiento constante de las personas en una empresa u organización, cuya lógica es lograr metas a través de acciones persuasivas continuas. Solo así se puede lograr el mejor trabajo, resultando en la venta de productos comunitarios en beneficio de la empresa y en su conjunto.(Merchan, 2018)

El control implica un monitoreo o supervisión constante del personal, por lo que se recomienda la capacitación dentro del grupo administrativo para garantizar un funcionamiento óptimo. El control del conocimiento se trata de monitorear al personal y si es deficiente, se capacita para cumplir con la solicitud de la agencia o empresa.(Jamal & Syarifah, 2018)

Seguidamente, es importante señalar y conocer los fundamentos que definen el desempeño laboral docente, contemporaneamente, se desarrolla en función a directivas del Marco de Buen Desempeño Docente, regido por la Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED (MINEDU, 2022)

El Marco de buen desempeño docente marco, es documento que tiene el objetivo de definir lo que debe hacer un buen docente, siendo de implementación obligatoria en todas las instituciones educativas del Perú; se desarrolla en consulta con los maestros, la colectividad y el gobierno de turno. Con estas áreas, competencias y logros se procura mejorar el capacidad de aprender de los alumnos y el progreso profesional y propio de los maestros a través de su propia participación; considerando que mejorar la enseñanza pende de cada uno de los representantes de la educación, envolviendo a toda la colectividad y socios estratégicos.(Meléndez, 2020)

La educación secundaria en un país como Perú en vías de desarrollo, ha realizado muchas modificaciones significativas, durante la pandemia generada por la COVID-19, cambiando de un contexto presencial a uno virtual, todo ello sin previo proceso acondicionamiento, haciendo que la el desempeño docente se vea afectado por las dificultades que se presentaron inicialmente, afectando directamente la calidad educativa.(Lora, M.; Loza, W.; Mucha L., Hernández, 2022)

El propósito del Marco de buen desempeño docente, busca delimitar el desempeño laboral docente donde cada uno debe, crear un lenguaje común sobre el proceso de aprendizaje para docentes y ciudadanos de una misma comunidad.

Se orienta a los docentes a reflexionar sobre su práctica para que puedan adaptarse al desempeño que define el nivel profesional de los docentes y construir perspectivas compartidas para el logro de una docencia adecuada a nivel nacional a través de una red virtual, además deben de promover la reevaluación profesional y psicosocial, de los docentes para lograr la deseada consolidación de una imagen competente: donde aprenden, desarrollan y mejoran en su práctica pedagógica. Coordinar el desarrollo y la ejecución de

políticas para capacitar, reconocer y evaluar, el profesionalismo y mejorar la formación docente. (Hernández-Giraldo & Tovar-Gutiérrez, 2022)

Las dimensiones del desempeño laboral docente, se rigen por tres dimensiones: la dimensión pedagógica, cultural y política.

La dimensión Pedagógica, es el centro de la profesionalidad de cada maestro, haciendo referencia al saber específico, el saber pedagógico construido sobre el análisis de la teoría y la práctica, siendo la capacidad de exigirse, para lograr el interés y el compromiso de los alumnos por el aprendizaje y la formación. Requiere una ética educativa, es decir. Recuerde que el crecimiento y la libertad de los sujetos educativos es el objetivo de dar importancia a sus vínculos educativos.(Marco de Buen Desempeño Docente. Un buen maestro cambia tu vida, 2012; Osorio, 2013)

Se distinguió tres aspectos fundamentales, en esta dimensión, siendo el primero es el juicio pedagógico; significa criterios diferentes, multidisciplinares y transculturales para reconocer la existencia de diferentes estilos de aprendizaje e interpretación y para evaluar las necesidades de cada estudiante en términos de necesidades y oportunidades de aprendizaje, y en cada situación y situación para determinar la mejor opción de respuesta.(Franco Amado, 2020)

Gestión motivacional; esto significa que la capacidad de aprender de la edad, las esperanzas y las cualidades de las personas heterogéneas, y de confiar en todas sus oportunidades.

Vinculación; se trata de hacer una conexión personal con los estudiantes, especialmente con su dimensión subjetiva, y hacer conexiones importantes con ellos. Etimológicamente, "conexión" significa "apego" y "compromiso", suponiendo así comunicación emocional, empatía, compromiso, cuidado e interés mutuo, y encuentra siempre la mejor apertura en cada uno.(Meléndez, 2020)

La segunda dimensión es la política, que se refiere al compromiso de los docentes con los alumnos y alumnas, como individuos, como habitantes de una

sociedad, para transformar las relaciones sociales en términos de justicia social e igualdad, ya que la misión de las escuelas debe abordar también la construcción del yo como una nación, como una sociedad cohesionada con una identidad compartida. (Mayssara A. et al., 2019) Para edificar sociedades, más justas, menos desiguales y libres, basadas en pueblos diligentes, consecuentes, comprometidos y considerados con el ambiente, es necesario que los docentes comprendan el contexto social y sus retos.

La dimensión cultural se refiere a la falta de comprensión amplia del entorno propio para abordar los desafíos monetarios, gubernamentales, culturales y sociales, así como los desafíos históricos y los tramas locales, regionales, nacionales e internacionales en los que se presentan. Significan analizar eventos, dilemas y desafíos para comprenderlos y lograr el aprendizaje contextualizado que cada sociedad ofrece a su nueva generación.(MINEDU, 2022)

### III. METODOLOGÍA

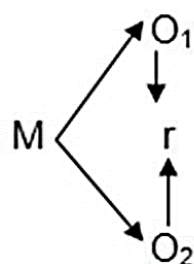
#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

Según el tipo de investigación, el presente trabajo de investigación es Básica, caracterizada por tener utilidad en el espacio científico, debido a que permite ampliar y entender la ciencia detrás de algún tipo de suceso, en un área específica, contribuyendo a la ampliación de información intelectual. (Araneda, 2017)

El trabajo de investigación se enfoca dentro de un procedimiento cuantitativo, gracias a la aplicación de una encuesta se logró obtener datos numéricos ordinales, que permite dilucidar los resultados estadísticamente. (Mukherjee, 2020 y Thomas, 2021)

El diseño es de tipo no experimental, debido a que ninguna variable analizada fue alterada, solo se realizó la verificación del comportamiento de las variables, por otro lado, el trabajo es vertical o transversal, donde se aplicó la estadística que permite analizar los datos obtenidos en tiempo real es decir dentro de un periodo determinado, y una población específica. (Hernández, 2018)

El nivel de la exploración es descriptivo, que se encargan de precisar las peculiaridades de la muestra en estudio, esta técnica se enfoca más en el “qué” que en el “por qué” del objeto de investigación, su propósito es lograr definiciones, asimismo la investigación fue de nivel correlacional, donde se busca mide dos variables con la finalidad de realizar una correlación estadística entre ellas. (Hurtado, 2012)



Donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub>, Variable 1

O<sub>2</sub>, Variable 2

r = relación entre las dos variables.

### **3.2 Variables y operacionalización**

La gestión administrativa, se define como el área que realiza las coordinaciones entre cada uno de los aspectos administrativos de una entidad, con el fin de lograr un servicio de enseñanza y aprendizaje adecuado para los alumnos. (Hellriegel et al., 2017)

La variable se delimita operacionalmente como de naturaleza cualitativa nominal, que será medido a través de un interrogatorio de 20 preguntas, aplicado a los docentes y trabajadores administrativos de una entidad educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022.

La variable, Desempeño laboral Docente, se define según la Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED, como las competencias, que caracterizan una docencia correcta, características que deben poseer todos los maestros de la Educación Básica Regular (EBR) en el país, con la finalidad de obtener un mejor aprendizaje en cada uno de los estudiantes.(MINEDU, 2022)

La variable es de origen cualitativa nominal, que analizará de forma detallada las dimensiones establecidas en el “Marco del buen desempeño docente”, el instrumento consta de 30 interrogantes, será aplicado a docentes de una entidad educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

El grupo poblacional está conformado por 37 participantes, entre docentes y personal administrativo una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, durante el año 2022.

Criterio de inclusión:

- Docentes y personal administrativo una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, que tengan vínculo laboral con institución en el año académico 2022.
- Decisión de participar en el trabajo de investigación.

Criterios de exclusión:

- Docentes y personal administrativo una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, que no tengan vínculo laboral con institución en el año académico 2022.
- Falta de decisión de participar en el trabajo de investigación.

#### **Tipo de muestreo**

- Muestreo no probalístico, donde se considera los criterios de inclusión y exclusión. (Loru, 2020; Pedersen, 2021)

#### **Tamaño de la muestra**

- El tamaño muestral estuvo conformado por los 37 participantes, que conforman población total y cumplen con los criterios de inclusión y exclusión.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La encuesta fue la técnica aplicada en la investigación, técnica que permitió recabar valiosa información acerca de la apreciación que cada encuestado tiene acerca de las dimensiones de las variables, la técnica tiene como características generales el ser pertinente, flexible, comprensible, precisa y sobre todo ofrece bajos costos de ejecución. (Romo, 2018)

Los instrumentos usados fueron un par de cuestionarios, que previa validación por juicio de expertos, contenían las interrogantes diseñadas para dilucidar sobre los aspectos relevantes de cada una de las dimensiones de las variables investigadas, enunciadas en relación a las dimensiones que engloban cada una de estas, uno de los cuestionarios evaluó el nivel de la gestión administrativa, seguidamente el segundo instrumento midió el nivel de percepción de cada participante sobre su desempeño laboral como docente una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, para ello la respuesta de cada instrumento fue diseñado tonando lo indicado Likert, que dio a conocer sus escalas de medición. (Goodwin, 2019)



La confiabilidad de los instrumentos fue evaluada estadísticamente por medio del Alfa de Cronbach, resultado un valor de alfa para la variable gestión administrativa de 0,847, que significa que el instrumento propuesto para esta variable el bueno, para el caso de la variable desempeño laboral docente se obtuvo un valor de 0,964, que indica que el instrumento de medición es excelente.

### **3.5 Procedimientos**

El procedimiento realizado para dar inicio al trabajo de investigación, se procedió inicialmente a realizar la elaboración del proyecto de tesis y la aprobación y validación del instrumento de investigación, seguidamente se procedió a solicitar la epístola de presentación a mesa de partes de la universidad Cesar Vallejo, posteriormente se realizó la solicitud respectiva la institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, para realizar la aplicación del instrumento, contando con la aceptación se procedió a la realizar la encuesta, tomando en consideración los juicios de inclusión y eliminación mencionado en el ítem de población, muestra y muestreo, una vez completado el llenado de encuestas, se realizó el consolidado de datos y vaciado de información a tablas en Excel, para ser analizadas estadísticamente.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Los aspectos estadísticos se ejecutaron, de la forma siguiente, en primer lugar, se hizo el consolidado de la información en el programa Excel 2019, donde se realizó la Baremación de datos, construyendo los baremos en función puntuación que cada dimensión de las variables obtuvo en la encuesta, utilizado los baremos de “Deficiente”, “Regular” o “Bueno”, que nos permitió analizar la información de forma más concreta. (Fraile, 2017) seguidamente se procedió a realizar el análisis descriptivo de la tesis, realizando gráficos y tablas que diluciden a detalle la información obtenida.

En segundo lugar, se procedió a realizar el análisis de normalidad de datos, decir se analizó para determinar si el conjunto de datos este modelado adecuadamente o su distribución es normal, se empleó la prueba de normalidad

de Shapiro - Wilk, prueba recomendada para agrupación de datos menores a 50 individuos, la prueba de normalidad tanto de la variable gestión administrativa como de la variables desempeño laboral docente, coinciden con un  $p = 0,000 < a 0.5$ , de donde se puede afirmar que la amabas variables son datos no normales es decir no paramétricos, esta información sirvió para determinar que la prueba estadística recomendada para realizar el estudio de correspondencia de las dos variables en estudio, fue la correlación de Rho de Spearman (Schober & Schwarte, 2018), utilizado un programa estadístico, para realizar el análisis respectivo.

### **3.7 Aspectos éticos**

Éticamente se tomó en consideración los siguientes pasos, inicialmente se requirió las permisos respectivos a las entidades implicadas, una vez obtenida la aceptación se procedió a la aplicación de la encuesta, para ello se sensibilizo al participante sobre las implicancias de la participación de cada uno de ellos en la investigación y la importancia de obtener respuestas espontáneas y libres, además se garantizó la confidencialidad de la identidad de cada uno de ellos, así como los resultados obtenidos a través de la encuesta serán únicamente usados en el presente trabajo de investigación, sin generar ningún tipo de perjuicio en contra de los participantes.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Descripción

Una vez determinado la población y muestra de estudio se aplicó las encuestas de manera directa y anónima a cada integrante de la comunidad educativa, se procedió a efectuar la elaboración de la base de datos, que permite presentar de forma detallada el análisis descriptivo que a continuación se observa.

### 4.2 Resultado por variable de estudio

#### 4.2.1 Gestión Administrativa

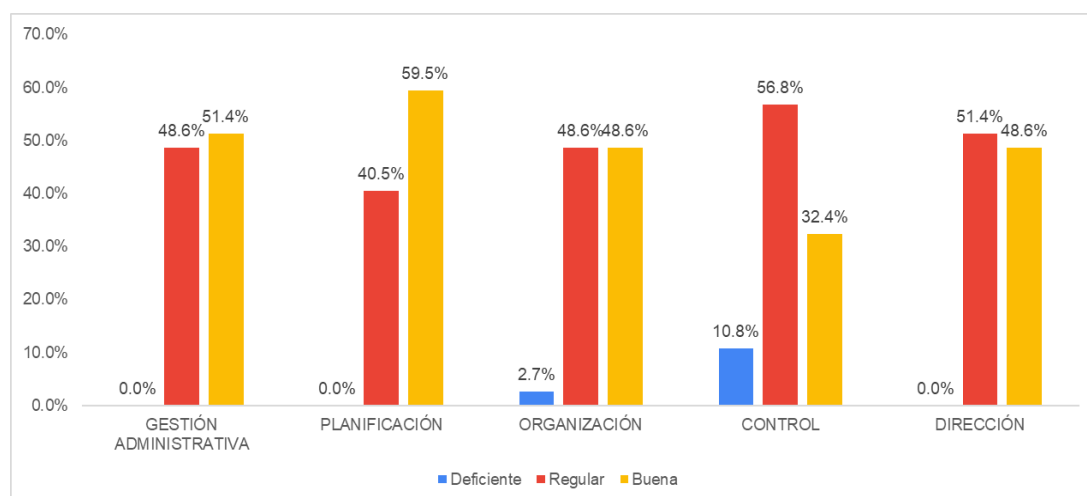
Tabla 1.

*Distribución de frecuencia de la variable gestión administrativa y sus dimensiones*

Nivel	Gestión Administrativa		Planificación		Organización		Control		Dirección	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	0	0	0	0	1	2,7	4	10,8	0	0
Regular	18	48,6	15	40,5	18	48,6	21	56,8	19	51,4
Buena	19	51,4	22	59,5	18	48,6	12	32,4	18	48,6
Total	37	100,0	37	100,0	37	100,0	37	100,0	37	100,0

Figura 1.

*Variable gestión administrativa*



La tabla 1 y figura 1, muestra la frecuencia distribución de la variable gestión administrativa y sus dimensiones, donde se verifica que el 51.4 % del personal de la institución educativa secundaria, piensa que la gestión administrativa es buena, 48.6% considera que la gestión actual se desarrolla de forma regular, es decir que aproximadamente la mitad de la población en estudio considera que la parte directiva integrada por el director y asistentes administrativos de la institución educativa desarrollan una gestión administrativa buena y la otra mitad la considera regular, pero ninguno de ellos asume que esta gestión es deficiente, esto implica que podemos afirmar que las 4 dimensiones de la variable, incluidas en el estudio, están siendo ejecutadas razonablemente y dentro de establecido en las normas vigentes, y que la parte directiva actualmente está demostrando capacidad y liderazgo en los ámbitos de su competencia, así como cada integrante de la comunidad educativa se sienten escuchados y con la confianza para poder expresarse con libertad.

Así mismo, se observa respecto a la distribución de frecuencia de la dimensión planificación, donde se verifica que el 59.5 % del personal de la institución educativa secundaria, considera que la planificación es buena, y el 40.5% indica que se está desarrollando de forma regular, es decir que más de la mitad de la población considera que la planificación de actividades se llevan de forma participativa, integral y permanente, donde se respeta la opinión de todos los participantes al momento de planificar las actividades, el director y funcionarios, muestran capacidad para planificar las actividades, así como demuestra capacidad durante el cumplimiento de sus funciones estratégicas.

Por otro lado, la distribución de frecuencia de la dimensión organización, donde se verifica que el 48.65 % del personal de la institución educativa secundaria, considera que la planificación es buena y el mismo porcentaje considera que es regular, es decir que la mitad de la población conoce o tiene idea de la existencia de los diferentes instrumentos de gestión institucional como el Reglamento Interno, la misión, visión y el organigrama del colegio, y que estos cumplen con su función orientadora, así como la delimitación de las compromisos de cada uno de los que integran la comunidad educativa están claras, pero existe un 2.7 % de la población

que siente que el nivel de organización es deficiente, o que lo mencionado anteriormente no se cumple de forma correcta.

Además, sobre la distribución de frecuencia de la dimensión control, se verifica que el 56.76% del personal de la institución educativa secundaria, considera que el control administrativo es regular, el 32.43% considera que es bueno y el 10.81% percibe esta dimensión como deficiente, la percepción sobre esta dimensión se observa una mayor variación en la opinión de los encuestados, es decir que la mayoría de ellos no observa que se lleve a cabo un monitoreo constante al desempeño del docente, así como que la parte directiva no suele dar solución inmediata a los problemas identificados, o que en pocas ocasiones reciben los consejos de los docentes y los ponen en práctica.

Por otra parte, la distribución de frecuencia de la dimensión dirección, se verifica que el 51.35 % del personal de la institución educativa secundaria, considera que la dirección de los funcionarios es regular, el 48.65% considera que es bueno, ninguno percibe esta dimensión como deficiente, es decir que un poco más que la mitad de la población siente o percibe que el director y sus funcionarios demuestran ser líderes frente a casos de rutina, en obediencia de sus funciones, así como que este delega funciones a los funcionarios, además sensibiliza al personal para lograr los objetivos institucionales, creando un ambiente apropiado de comunicación fluida, respetuosa para el logro de un fin en particular.

## 4.2.2. Desempeño Laboral docente

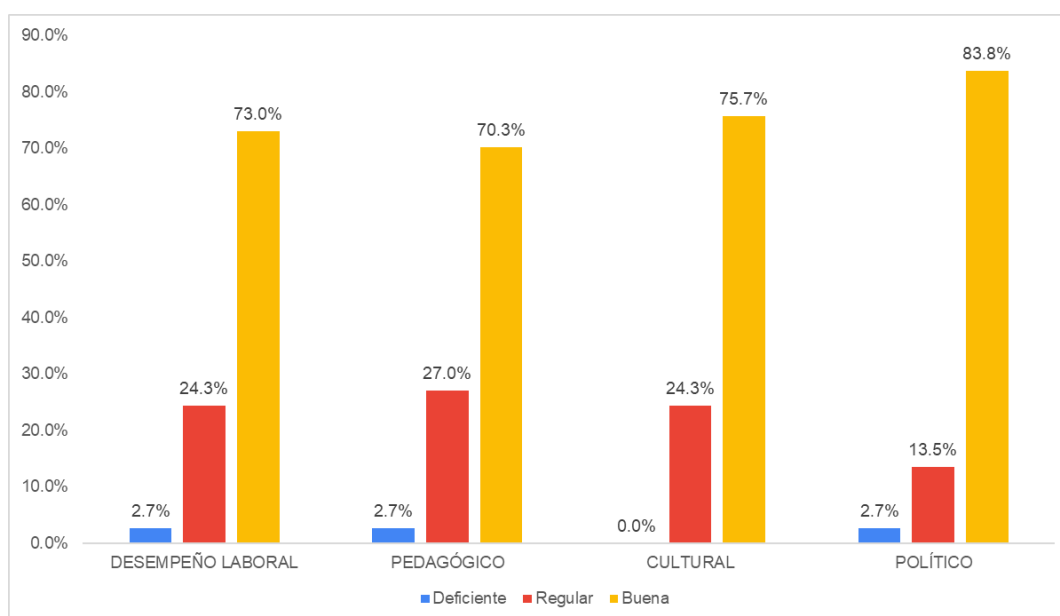
**Tabla 2.**

*Distribución de frecuencia de la variable desempeño laboral docente y sus dimensiones*

Nivel	Desempeño laboral docente		Pedagógica		Cultural		Político	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	1	2,7	1	2,7	0	0	1	2,7
Regular	9	24,3	10	27,0	9	24,3	5	13,5
Buena	27	73,0	26	70,3	28	75,7	31	83,8
Total	37	100,0	37	100,0	37	100,0	37	100,0

**Figura 2.**

*Desempeño laboral docente*



La tabla 2 y figura 2, muestra la distribución de frecuencia de la variable desempeño laboral docente y sus dimensiones, donde el 73.0% del personal de la institución educativa secundaria, considera en términos generales su desempeño laboral docente como bueno, el 24.3% considera que es regular y el 2.7% lo considera deficiente, es decir que la mayoría de docentes pertenecientes a la población en estudio considera que labor profesional es buena, cumpliendo con las tres dimensiones específicas que integran el desempeño laboral docente, que se modulan entre sí, como son la dimensión pedagógica, cultural y política, logrando

se su labor se adapte al desempeño que define el nivel profesional de los docentes, en pro de lograr una imagen profesional competente.

Además, la distribución de frecuencia de la dimensión pedagógica, muestra que el 70.27 % del personal de la institución educativa secundaria, considera que su desempeño laboral dentro de la dimensión pedagógica es buena, el 27.03% considera que es regular y el 2.70% señala su desempeño como deficiente, es decir que los docentes cuentan con saberes específicos, construyen sus clases sobre el análisis de la teoría y la práctica, para lograr el interés y el compromiso de los alumnos por el aprendizaje y la formación.

Por otro lado, la distribución de frecuencia de la dimensión cultural, indica que el 75.68 % del personal de la institución educativa secundaria, considera su desempeño laboral docente dentro de la dimensión cultural como bueno y el 24.32 % considera que es regular, es decir que la mayoría de los docentes se capacita y actualiza de forma frecuente, demuestran capacidad de liderazgo, mostrando cordialidad y respeto de las emociones de sus estudiantes, donde llegan a comprender de forma amplia el entorno propio de cada alumno, para abordar los retos político – económico y sociocultural, así como los desafíos históricos y los contextos locales, regionales, nacionales e internacionales en los que se presentan.

La distribución de frecuencia de la dimensión política, señala que el 83.78% del personal de la institución educativa secundaria, considera su desempeño laboral docente dentro de la dimensión política como bueno y el 13.51 % lo considera regular y el 2.70% deficiente, es decir que la mayoría de la población docente dirige sus clases al desarrollo de aspectos que les permita tener relaciones interpersonales más sanas cuya orientación busque justicia social y equidad, siendo respetuosos de los derechos, estableciendo la enseñanza empática para todos, es decir que demuestran un compromiso con los estudiantes, como personas y ciudadanos para transformar las relaciones sociales, que les permita formar una sociedad igualitaria, libre de prejuicios y más justa, que tenga personas responsables, conscientes de sus actos, respetuosos de su entorno y sus congéneres

## 4.1 Pruebas de hipótesis

### 4.1.1 Prueba de hipótesis general

$H_1$ : La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina, 2022.

**Tabla 3.**

*Correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina.*

			Gestión administrativa	Desempeño laboral docente
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,387*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	37	37
	Desempeño laboral docente	Coeficiente de correlación	,387*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	37	37

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 3, muestra la correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina, con un  $p = 0.018$ , siendo el  $p$  valor  $< 0.05$ , con un 5% de significancia se acepta la hipótesis alterna donde se señala que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina, 2022, y con un valor de  $Rho = 0,387$  se indica que existe una correlación positiva directa pero débil o baja, es decir que a medida que la gestión administrativa de la institución educativa secundaria mejore, el desempeño laboral docente mejora, de esta manera se puede indicar que la adecuada gestión de la parte directiva ayudara a lograr un mejor desempeño laboral en los docentes.



#### 4.1.2 Prueba de hipótesis específica 1:

*H*<sub>1</sub>: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la dimensión pedagógica del desempeño laboral docente en institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina, 2022.

**Tabla 4.**

*Correlación entre la gestión administrativa y la dimensión pedagógica.*

			Gestión administrativa	Dimensión pedagógica
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,321
		Sig. (bilateral)	.	,053
		N	37	37
	Dimensión pedagógica	Coefficiente de correlación	,321	1,000
		Sig. (bilateral)	,053	.
		N	37	37

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 4, muestra la Correlación entre la gestión administrativa y la dimensión pedagógica de la variable desempeño laboral docente, en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina, con un 5% de significancia y con un  $p = 0.053$ , siendo el  $p$  valor mayor a 0.05, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula donde se señala que la gestión administrativa no se relaciona significativamente con la dimensión pedagógica del desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina, 2022, y teniendo un valor de  $Rho = 0,321$ , se puede indicar que si existe una correlación positiva débil entre la gestión administrativa y la dimensión pedagógica del desempeño laboral docente, en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina, 2022, pero que estadísticamente esta correlación no es suficiente para lograr influir una sobre otra, es decir que a medida que mejora la gestión administrativa la dimensión pedagógica puede mejorar como no, esto se debe a que esta dimensión está más involucrada con el desarrollo personal de cada docente, pues ellos son los que dirigen y estructuran los procesos de enseñanza en sus alumnos, independientemente de si la parte directiva de la institución hace bien o no, su trabajo.

### 4.1.3 Prueba de hipótesis específica 2:

*H*<sub>1</sub>: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la dimensión cultural del desempeño laboral docente en institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina, 2022.

**Tabla 5.**

*Correlación entre la gestión administrativa y la dimensión cultural.*

			Gestión administrativa	Dimensión cultural
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,330*
		Sig. (bilateral)	.	,046
		N	37	37
	Dimensión cultural	Coefficiente de correlación	,330*	1,000
		Sig. (bilateral)	,046	.
		N	37	37

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 5, muestra la correlación entre la gestión administrativa y la dimensión cultural, de la variable desempeño laboral docente, en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina, con un 5% de significancia, y un  $p = 0.046$  que es menor al valor de 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna donde se señala que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la dimensión cultural del desempeño laboral docente en institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina, 2022, y con un valor de  $Rho = 0,330$ , se puede afirmar que existe una correlación positiva débil entre la gestión administrativa y la dimensión cultural del desempeño laboral docente, en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina, 2022, es decir que a medida que la gestión administrativa mejora la dimensión cultural del desempeño laboral docente mejorara.

#### 4.1.4 Prueba de hipótesis específica 3:

*H*<sub>1</sub>: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la dimensión política del desempeño laboral docente en institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina, 2022.

**Tabla 6.**

*Correlación entre la gestión administrativa y la dimensión política.*

			Gestión administrativa	Dimensión política
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,309
		Sig. (bilateral)	.	,063
		N	37	37
	Dimensión política	Coefficiente de correlación	,309	1,000
		Sig. (bilateral)	,063	.
		N	37	37

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 6, muestra la Correlación entre la gestión administrativa y la dimensión política de la variable desempeño laboral docente, en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina, con un 5% de significancia y un  $p = 0.063$  que es mayor a 0.05, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula donde se señala que la gestión administrativa no se relaciona significativamente con la dimensión política del desempeño laboral docente en institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina, 2022, y con un valor de  $Rho = 0,309$ , determina que existe una correlación positiva débil entre la gestión administrativa y la dimensión pedagógica del desempeño laboral docente, en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina, 2022 pero que estadísticamente esta correlación al ser tan débil que no es suficiente para la gestión administrativa influya significativamente sobre la dimensión pedagógica.

## V. DISCUSIÓN

Ya teniendo un panorama claro del comportamiento de las variables podemos encontrar algunas similitudes y diferencia en comparación a los diferentes trabajos de investigación realizados en el ámbito internacional y nacional, es así que Owan & Agunwa (2019), en Nigeria evaluó la competencia administrativa y desempeño laboral de los maestros, donde encuestó a 800 maestros y determinó que las competencias de comunicación, supervisión y liderazgo de los directores, se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes, además las competencias de supervisión, liderazgo y comunicación de los directores tienen una influencia compuesta significativa en el desempeño laboral de los docentes con ( $p < 0.05$ ), además Anastasiou & Papakonstantinou en Grecia aplicaron una encuesta a 413 docentes, determinó que gran parte de los docentes se hallan orgullosos por la gratificación de sentir que brindan ayuda a sus alumnos, por su capacidad de trabajo, pero por otro lado sienten menos satisfacción por las condiciones laborales, por otro lado Ecuador Pintag & Siong Tay en el 2020, aplicaron una encuesta a 28 participantes entre docentes y parte directiva, donde demuestran que la falta de liderazgo de los directores de la institución, logran afectar las actividades de los docentes, por ende afectan su desempeño, de alguna manera logran incumplir la aplicación del DCN, el plan de acción educativo institucional, logrando de que las actividades de los docentes queden incompletas e inconclusas, todo ello por la falta de eficiencia de los directores. Resultando análogos a los emanados en el trabajo de investigación actual, donde con un  $p = 0.018 < 0.05$ , establecieron que la gestión administrativa se corresponde elocuentemente con el desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina, 2022, y con un  $Rho = 0,387$  se indica que existe una correspondencia positiva directa pero débil o baja, es decir que a medida que la gestión administrativa de la institución educativa secundaria mejora, el desempeño laboral docente mejora, de esta manera se puede indicar que la adecuada gestión de la parte directiva ayudara a lograr un mejor desempeño laboral en los docentes, así como señala Owan & Agunwa (2019), es importante que la comunicación entre la parte directiva y docentes, debe ser fluida y

transparente, respetuosa de los derechos y deberes de cada parte involucrada, así el desempeño laboral docente mejora.

Por otra parte a nivel nacional se cuenta con trabajos de investigación equivalentes a los resultados derivados de la presente investigación, así Quiroz & Vega (2020), analizaron la gestión administrativa y desempeño docente, en 40 maestros, donde determinaron por medio de una prueba de correlación, con un  $Rho\ r=0.567$ , donde hay una correlación moderada y un nivel de significancia de  $0.000 < 0.05$ , se concluye que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente, por otro lado Trujillo (2019), determino la analogía entre gestión administrativa y desempeño docente en una entidad de enseñanza, utilizo la técnica de la encuesta en una población de 72 docentes, y determinó por medio de la prueba de Spearman con un  $p = ,000$ , que si existe una correspondencia directa significativa y alta entre gestión administrativa y desempeño docente, siendo estos resultados similares a los obtenido en el presente trabajo de investigación donde se tiene un valor de  $Rho = 0,387$  que este caso se ve una correlación positiva directa pero débil o baja, en comparación a relación moderada que obtuvo Quiroz y Vega obtuvieron, si bien difieren en la intensidad de correlación en ambos casos se terminada la existencia de una relación estadística.

Además Fernández (2021), evaluó las mismas variables que el presente trabajo, durante el contexto de pandemia por COVID-19, aplicó una encuesta a 28 profesores, de ello se comprobó según técnicas de correlación, con nivel de significancia  $p = 0.000 < 0.05$  y un  $r=0.834$  concurre una correlación positiva alta, se concluye que existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral docente, así también Bravo y Campana en el 2020, analizaron la gestión Administrativa y su relación con el desempeño docente, aplicó una encuesta a 306 participantes, donde resulto la existencia de una correlación alta con un  $Rho = 0.798$ , dejando en evidencia que la gestión administrativa influye sobre el desempeño de los maestros. Así también Salvador (2018), aplicándose una encuesta a 90 profesores, de donde resulto a través de la prueba de Kruskal-Wallis,  $p = 0,000 < 0,03$ ; que si existe una diferencia significativa entre la percepción de los maestros encuestados con relación a la gestión

administrativa, en todos los casos se observa que los resultados obtenidos son similares con referencia a que si existe una relación significativa entre ambas variables, que algunos casos la intensidad con la que se relacionan ambas variables diferiré de trabajo de investigación en trabajo de investigación, algunos encontraron correlación alta, otros correlación moderada, o como el presente caso correlación débil, pero en todos los trabajos se llega a la terminación de que si existe una correlación positiva directa, entre ambas variables.

## VI. CONCLUSIONES

Después de analizar los resultados se llegaron a 4 conclusiones que se detallan a continuación:

1. Con un 95% de confiabilidad, con un  $p = 0.018$ , menor a 0.05, se afirma que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina, 2022, y con un valor de  $Rho = 0,387$  se indica que existe una correlación positiva directa pero débil o baja, es decir que a medida que la gestión administrativa de la institución educativa secundaria mejore, el desempeño laboral docente mejora, de esta manera se puede indicar que la adecuada gestión de la parte directiva ayudara a lograr un mejor desempeño laboral en los docentes.
2. Con un 95% de confianza, con un  $p = 0.053$  que es mayor a 0.05, se afirma que la gestión administrativa no se relaciona significativamente con la dimensión pedagógica del desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina, 2022, y teniendo un valor de  $Rho = 0,321$ , se puede indicar que si existe una correlación positiva débil entre la gestión administrativa y la dimensión pedagógica del desempeño laboral docente, pero que estadísticamente esta correlación no es suficiente para lograr influir una sobre otra, es decir que a medida que mejora la gestión administrativa la dimensión pedagógica puede mejorar como no, esto se debe a que esta dimensión está más involucrada con el desarrollo personal de cada docente, pues ellos son los que dirigen y estructuran los procesos de enseñanza en sus alumnos, independientemente de si la parte directiva de la institución hace bien o no, su trabajo.
3. Con un 95% de nivel de confianza, y un  $p = 0.046$  que es menor al valor de 0.05, se señala que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la dimensión cultural del desempeño laboral docente en institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina, 2022, y con un valor de  $Rho = 0,330$ , se puede afirmar que existe una correlación positiva débil entre la gestión administrativa y la dimensión cultural del desempeño laboral docente, es

decir que a medida que la gestión administrativa mejora la dimensión cultural del desempeño laboral docente mejorara levemente.

4. Con un 95% de nivel de confianza, y un  $p = 0.063$  que es mayor a  $0.05$ , se afirma que la gestión administrativa no se relaciona significativamente, con la dimensión política del desempeño laboral docente en institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región Andina, 2022, y con un valor de  $Rho = 0,309$ , determina que existe una correlación positiva débil entre la gestión administrativa y la dimensión pedagógica del desempeño laboral docente, pero que estadísticamente esta correlación al ser tan débil que no es suficiente para que la gestión administrativa influya significativamente sobre la dimensión política.



## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1.** Se recomienda, a la parte directiva mejorar dentro de la gestión administrativa los aspectos que engloban a la dimensión de organización, donde se observa que un pequeño grupo de la población que representa el 2.7%, percibe que el nivel de organización es deficiente, pues consideran que la difusión de este aspecto no se da de forma correcta de los instrumentos de misión que delimita los compromisos de cada uno de los participantes de la comunidad educativa.
- 2.** Se recomienda, mejorar los aspectos que engloban el control administrativo de la variable gestión administrativa, donde el 10.81% de población, percibe esta dimensión como deficiente, donde se debería mejorar el monitoreo constante al desempeño del docente, así como que la parte directiva debería dar solución inmediata a los problemas identificados en la institución.
- 3.** Se recomienda, a los maestros de la entidad pedagógica, integrarse y fortalecer el trabajo en equipo, donde el 72.97% de docente que considera que su desempeño es bueno, debe trabajar con 24.32% de docentes considera que es regular, para que estos mejoren y llegues a un nivel bueno, así como buscar que ese 2.70% que considera su labor como deficiente, sea apoyados a través de estrategias de integración, que les ayude a direccionar su desempeño laboral docente, de este modo el 100% de la población llegue al cumplimiento de las tres dimensiones específicas que integran el ejercicio laboral docente.

## REFERENCIAS

- Ahyar, A. L., Maftukhin, Patoni, A., Naim, N., Asrof Safi'l, & Akhyak. (2020). Teacher performance management cycle based on employee's target. *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 6(7). <https://doi.org/10.29121/ijetmr.v6.i7.2019.409>
- Alvarado Figueroa, M. A. (2020). Escuela De Posgrado Programa Académico De Maestría En. *Repositorio Institucional - UCV*, 1–89. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46936>
- Anastasiou, S., & Papakonstantinou, G. (2014). Factors affecting job satisfaction, stress and work performance of secondary education teachers in Epirus, NW Greece. *International Journal of Management in Education*, 8(1), 37. <https://doi.org/10.1504/IJMIE.2014.058750>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nspe1.899>
- Araneda, A. (2017). La triangulación como Técnica de Cientificidad en Investigación Cualitativa Pedagógica y Educacional. En *Revista REXE: "Revista de Estudios y Experiencia en Educación"* (Vol. 4, pp. 11–37).
- Bravo Yanapa, M. Y., & Campana Concha, A. R. (2020). Evaluación de la Gestión Administrativa y su relación con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Nivel Secundaria de la Red N°4 UGEL 7 - Santiago de Surco - Lima, 2016. *Big Bang Faustiniiano*, 9(3). <https://doi.org/10.51431/bbf.v9i3.633>
- Damas Gregorio; Oliva, J. (2017). Gestión educativa institucional y la satisfacción de los estudiantes en las instituciones educativas de la Ugel N° 01 , distrito San Juan de Miraflores , Lima , 2015 . En *Perú*. Universidad Cesar Vallejo.
- Fernandez, D. G. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de Covid-19. *Economía &*

- Negocios*, 3(1), 47–62. <https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
- Fraile, B. (2017). Análisis de los datos en un proyecto de investigación. *Matronas profesión*, 6(3), 30–36.
- Franco Amado, L. D. (2020a). Directivos docentes resilientes. *Revista Oratores*, 13, 51–84. <https://doi.org/10.37594/oratores.n13.413>
- García Caucha, H. (2021). Análisis del modelo de gestión escolar en instituciones educativas públicas multigrado de San Ignacio, Perú. *Revista Educación*, 45, 1–14. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.40537>
- García, S., Fernández, C., & Weiss, C. C. (2017). Does Lengthening the School Day Reduce the Likelihood of Early School Dropout and Grade Repetition: Evidence from Colombia. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2926193>
- Goodwin, J. (2019). (Pdf) Handbook of Research Methodology. En *ResearchGate*.
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., Slocum, J. W., & Franklin, E. B. (2017). *Administración: un enfoque basado en competencias*. Thomson.
- Hernández-Giraldo, D., & Tovar-Gutiérrez, M. (2022). gerencia educativa y su influencia en el proceso de enseñanza aprendizaje en la institución educativa rural La Violeta. 593 *Digital Publisher CEIT*, 7(1). <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1.742>
- Hernández-Sampieri, Alberto; Mendoza-Torre, C. P. (2018). *Metodología de la investigación : las rutas cuantitativa* , (1a ed.).
- Huerta Solís, H. (2020). Habilidades gerenciales, toma de decisiones y gestión de las instituciones educativas de la UGEL 07. *Saber Servir: revista de la Escuela Nacional de Administración Pública*, 3, 140–147. <https://doi.org/10.54774/ss.2020.03.09>
- Hurtado, J. (2012). *Metodología de la Investigación* (4a ed.).
- Jamal, N., & Syarifah, M. (2018). Pengelolaan Administrasi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *KABILAH: Journal of Social Community*, 3(2).

<https://doi.org/10.35127/kbl.v3i2.3410>

Lora, M.; Loza, W.; Mucha L., Hernández, J. (2022). High school student's perception of teacher performance and educational quality in COVID-19 times, Puno-Peru. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(ESPECIAL 6), 10–16. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38821>

Loru, R. (2020). Chapter three research methodology 3.0. Introduction. En <https://www.researchgate.net/publication/340022840> (Vol. 19, Número 8).

Mayssara A. Abo Hassanin Supervised, A., Munawarah, S. H., Misnaniarti, M., Isnurhadi, I., Komunitas, J. K., Rumbai, P., City, P., Komitmen, P., Kbpkp, P., Commitment, S., Kbpkp, F., Dewi, N. M. ., Hardy, I. P. D. ., Sugianto, M. ., 19, T., Ninla Elmawati Falabiba, Anton Kristijono, Sandra, C., Herawati, Y. T., ... Kesehatan, I. (2019). Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 7(1), 1–33. [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/MT\\_Globalization\\_Report\\_2018.pdf%0Ahttp://eprints.lse.ac.uk/43447/1/India\\_globalisation%2C\\_society\\_and\\_inequalities%28Isero%29.pdf%0Ahttps://www.quora.com/What-is-the](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/MT_Globalization_Report_2018.pdf%0Ahttp://eprints.lse.ac.uk/43447/1/India_globalisation%2C_society_and_inequalities%28Isero%29.pdf%0Ahttps://www.quora.com/What-is-the)

Maza Sócola, C. D. (2021). Gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas de Castilla, 2015. *Revista Peruana de Educación*, 3(5). <https://doi.org/10.33996/repe.v3i5.273>

Meléndez, J. S. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2215(2), 1510–1523. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.176](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176)

Merchan, L. (2018). *Gestión pública de la salud y su incidencia en los factores determinantes e influyentes de la mortalidad materna indígena en el cantón colta, provincia de chimborazo, periodo 2014-2017* [nstituto de altos estudios nacionales universidad de posgrado del estado]. <https://repositorio.iaen.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/24000/3810/TESIS>

MARITZA VELA..pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marco de Buen Desempeño Docente. Un buen maestro cambia tu vida, Ministerio de Educacion 56 (2012).  
<http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>

MINEDU. (2022). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Biblioteca Nacional del Perú.  
[http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_docente.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf)

Morillo-Flores, J., Flores, L. S., Martínez, J. U., & Nomberto, E. M. (2020). Democratic practice of managers and quality of administrative management in public educational institutions. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 12(1). <https://doi.org/10.9756/INT-JECSE/V12I1.201031>

Moya Flores, N., & Nagamine Miyashiro, M. (2020). Gestión administrativa y la educación virtual de las instituciones educativas de la Red 11, Chorrillos, 2020. En *Repositorio Institucional - UCV*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49461>

Mukherjee, S. P. (2020). A guide to research methodology: An overview of research problems, tasks and methods. En *CRC Press, Taylor & Francis*.

Osorio, J. M. P. (2013). La evaluación al desempeño académico. *Perfiles Educativos*, 35(141).

Owan, V. J., & Agunwa, J. N. (2019). Principals' administrative competence and teachers' work performance in secondary schools in calabar education zone of Cross River State, Nigeria. *Humanities and Social Sciences Letters*, 7(1), 20–28. <https://doi.org/10.18488/journal.73.2019.71.20.28>

Pacheco, R. J., Robles, C. A., & Ospino, A. J. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 259–266. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642018000500259>

- Pedersen, C. H. (2021). Crafting Collaborative Research Methodologies. En *Crafting Collaborative Research Methodologies*. <https://doi.org/10.4324/9781003126980>
- Pintag, L., & Siong - Tay, P. (2020). Análisis del modelo de gestión directiva en la efectividad laboral de los docentes en una institución fiscal. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 47–58. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.419>
- Pomalaza Quispe, L. Y. (2017). Gestión administrativa y el desempeño laboral en la institución educativa N° 37001 de Huancavelica – 2017. *Contador Publico*, 0(0).
- Quiroz, L. E., & Vega, Y. A. (2020). Gestión Administrativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa Pública de la Libertad, 2019. En *Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI*. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
- Quispe Flores, A. E., Vásquez Custodio, E. E., Menacho Rivera, A. S., & Albitres Falcón, E. P. (2020). Gestión administrativa y planeamiento estratégico en la gestión de recursos financieros UGEL-04-2020. *CIID Journal*, 1(1), 271–282. <https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.62>
- Riffo, R. S. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares ubicados en Chorrillos , correspondientes a la jurisdicción de la Unidad de gestión. *Revista Scientific*, 4(2542–2987), 153–172. <https://doi.org/https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>
- Rojas, N. N., & Castillo, D. D. (2017). Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas. *Estudios Pedagogicos*, 43(2). <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000200013>
- Romo, H. L. (2018). La metodología de encuesta. *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación.*, 0, 33–73. [https://biblioteca.marco.edu.mx/files/metodologia\\_encuestas.pdf](https://biblioteca.marco.edu.mx/files/metodologia_encuestas.pdf)

- Salvador, C. M. (2018). La gestión administrativa en instituciones educativas según gestión Ventanilla-2016. *Universidad César Vallejo*, 99. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14462/Salvador\\_LCM.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La gestión administrativa hace que,productos%2C servicios y relaciones humanas.](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14462/Salvador_LCM.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La gestión administrativa hace que,productos%2C servicios y relaciones humanas.)
- Sawaneh, I. A., Peter Kamara, U., & Gbassay Kamara, O. (2018). An Assessment of the Effectiveness of Performance Appraisal System in Educational Institution: IAMTECH Sierra Leone as a case study. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(06). <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v6i6.sh05>
- Schober, P., & Schwarte, L. A. (2018). Correlation coefficients: Appropriate use and interpretation. *Anesthesia and Analgesia*, 126(5), 1763–1768. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>
- Soto Builes, N., Morillo Puente, S., Calderón-Hernández, G., & Betancur, H. D. (2020). El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y los enfoques de gestión administrativa. *Innovar*, 30(77), 123–136. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n77.87453>
- Tacuche, B. (2018). Gestión administrativa y calidad de servicio de la Institución Educativa N° 32282 “San Miguel”, Lauricocha, 2018. *Universidad César Vallejo*.
- Tapia, S. (2021). Escuela de Posgrado Escuela de Posgrado [Universidad Cesar Vallejo]. En *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Tarrillo, E.; Graus, L. . V. L. . L. C. . M. I. (2021). Estilos de liderazgo y gestión administrativa en directores de instituciones educativas públicas en el norte del Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 4143–4159. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i4.611](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.611)
- Thomas, C. G. (2021). Research Methodology and Scientific Writing. En *Research Methodology and Scientific Writing*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-64865-7>

Trujillo, B. (2019). *Gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa Generalísimo José de San Martín*. universidad Cesar Vallejo.



## ANEXOS

### Matriz de consistencia del trabajo de investigación

#### Gestión administrativa y desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Tipo y diseño de investigación
¿Cómo se relaciona la gestión administrativa con el desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022.	La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022.	<b>Variable 1</b>  <b>Gestión administrativa</b>	<b>Tipo:</b> sustantivo básico  <b>Diseño:</b> no experimental sustantivo correlacional  <b>Método:</b> cuantitativo  <b>Población y muestra:</b> 37 participantes entre docentes y administrativos.
¿Cómo se relaciona la gestión administrativa con la dimensión pedagógica del desempeño laboral docente en institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión pedagógica del desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022.	La gestión administrativa se relaciona significativamente con la dimensión pedagógica del desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022.	La gestión administrativa, se define como el área que realiza las coordinaciones entre cada uno de los aspectos administrativos de una institución, con la finalidad de lograr un servicio de enseñanza y aprendizaje adecuado para los alumnos (Hellriegel, et al., 2017)  D1: Planificación D2: Organización D3: Control D4: Dirección	<b>Técnicas:</b> encuesta,  <b>Instrumentos:</b> cuestionario de encuesta, guía de entrevista
¿Cómo se relaciona la gestión administrativa con la dimensión cultural del desempeño laboral docente en institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión cultural del desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022.	La gestión administrativa se relaciona significativamente con la dimensión cultural del desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022.	<b>Variable 2</b>  <b>Desempeño laboral docente</b>	<b>Método de análisis de datos:</b> Estadístico descriptivo con apoyo del Excel.  <b>Método de prueba de hipótesis:</b> la estadística descriptiva de percentiles y medidas de tendencia central; pruebas de normalidad Shapiro Wilk y pruebas de correlación en función a la normalidad de los datos.
¿Cómo se relaciona la gestión administrativa con la dimensión política del desempeño laboral docente en institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión política del desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022.	La gestión administrativa se relaciona significativamente con la dimensión política del desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022.	Según la Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED, el desempeño laboral docente, define las competencias, que caracterizan una docencia correcta, características que deben poseer todos los docentes de la Educación Básica Regular (EBR) en el país, con la finalidad de obtener un mejor aprendizaje en cada uno de los alumnos. (MINEDU, 2022)  D1: Pedagógica D2: Cultural D3: Política	

## Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN VARIABLE
<b>Variable 1</b>  Gestión administrativa	La gestión administrativa, se define como el área que realiza las coordinaciones entre cada uno de los aspectos administrativos de una institución, con la finalidad de lograr un servicio de enseñanza y aprendizaje adecuado para los alumnos (Hellriegel, et al., 2017)	La variable es de naturaleza cualitativa nominal, que será medido a través de un cuestionario de 20 preguntas, aplicado a los trabajadores administrativos de una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022.	Planificación	- Planificación de actividades - Planificación estratégica	Del 01 al 05	1) Totalmente en desacuerdo  (2) En desacuerdo  (3) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo  (4) De acuerdo  (5) Totalmente de acuerdo.	Deficiente   Regular  Buena
			Organización	- Manuales - Organigrama - Funciones - Organizacional	Del 06 al 10		
			Control	- Evaluación de desempeño - Capacitación - Participación	Del 11 al 15		
			Dirección	- Liderazgo - Comunicación - Motivación - Responsabilidad	Del 16 al 20		
<b>Variable 2</b>  Desempeño laboral docente	Según la Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED, el desempeño laboral docente, define las competencias, que caracterizan una docencia correcta, características que deben poseer todos los docentes de la Educación Básica Regular (EBR) en el país, con la finalidad de obtener un mejor aprendizaje en cada uno de los alumnos.  (MINEDU, 2022)	La variable es de naturaleza cualitativa nominal, que analizará de forma detallada las dimensiones establecidas en el marco del buen desempeño docente, el instrumento que consta de 30 interrogantes, será aplicado a docentes de una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022.	Dimensión Pedagógica	- El juicio pedagógico; - El liderazgo motivacional - La vinculación.	Del 01 al 10	(1) Totalmente en desacuerdo  (2) En desacuerdo  (3) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo  (4) De acuerdo  (5) Totalmente de acuerdo.	Deficiente  Regular  Bueno
			Dimensión Cultural	- Conocimientos amplios de su entorno - Enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales. - Analizar la evolución, dilemas de cada sociedad.	Del 11 al 20		
			Dimensión Política	- Formación de alumno como ciudadanos. - Construir sociedades más justas y libres, sostenidas - Conocimiento de políticas institucionales	Del 21 al 30		

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### INSTRUCCIONES:

#### Estimado participante:

A continuación, se le formula 20 preguntas, como parte del trabajo de investigación académica titulada Gestión administrativa y desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022, cuya finalidad es obtener información relevante para la **Variable gestión administrativa**.

La información obtenida, será tratada con confidencialidad, por lo se espera que pueda responder con la mayor veracidad posible. marca con un aspa (X) el casillero que represente su respuesta, ninguna respuesta es incorrecta o correcta, donde:

VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
1) Totalmente en desacuerdo	(2) En desacuerdo	(3) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo.	(4) De acuerdo	(5) Totalmente de acuerdo.

N°	ITEM	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	La planificación de actividades se lleva de forma participativa, integral y permanente, articulada a las actividades comunales.					
2	Respetan la opinión de todos los participantes, al momento de planificar las actividades.					
3	Los protocolos y métodos de trabajo son actualizados, de forma continua y dados a conocer antes de ser aplicados.					
4	El director y funcionarios, muestran capacidad para planificar las actividades.					
5	La plana directiva demuestra capacidad durante el cumplimiento de sus funciones estratégicas.					
6	Se difunde entre los trabajadores el Reglamento Interno de la institución educativa.					
7	Se difunde entre los trabajadores la misión y visión de la institución educativa.					
8	El organigrama cumple con su función orientadora					
9	La parte directiva conoce sus funciones					
10	Se define y delimita de forma clara las responsabilidades de cada uno de los integrantes de la comunidad educativa					
11	Se observa un monitoreo constante al desempeño del docente.					
12	La parte directiva toma acción al instante, ni bien se identifica la falla, para darle solución inmediata.					
13	La parte directiva organiza de forma permanente capacitaciones que permita el cumplimiento de metas.					
14	La parte directiva fomenta la actualización de los docentes en el uso de TICs					
15	La parte directiva recibe los consejos de los docentes y los pone en práctica.					
16	El director y sus funcionarios demuestran liderazgo frente a casos de rutina, en cumplimiento de sus funciones.					
17	El director delega funciones a los funcionarios					
18	El director, sensibiliza al personal para lograr los objetivos institucionales, creando un ambiente apropiado de comunicación fluida, respeto y esfuerzo compartido a un fin en particular.					
19	Los maestros demuestran motivación, confianza para expresar sus dudas, acotaciones y recomendaciones, tanto en el ámbito personal como profesional.					
20	El director y funcionarios demuestran responsabilidad frente a sus funciones.					

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**INSTRUCCIONES:**
**Estimado participante:**

A continuación, se le formula 30 preguntas, como parte del trabajo de investigación académica titulada Gestión administrativa y desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022, cuya finalidad es obtener información relevante para la Variable **desempeño laboral docente**.

La información obtenida, será tratada con confidencialidad, por lo se espera que pueda responder con la mayor veracidad posible. marca con un aspa (X) el casillero que represente su respuesta, ninguna respuesta es incorrecta o correcta, donde:

VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
1) Totalmente en desacuerdo	(2) En desacuerdo	(3) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo.	(4) De acuerdo	(5) Totalmente de acuerdo.

N°	ITEM	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Demuestra un nivel adecuado de conocimiento de los temas que enseña.					
2	Determina las características personales, ritmos, interés y formas de aprendizaje de cada uno de sus estudiantes.					
3	Logra generar un entorno atractivo y de familiaridad para los estudiantes.					
4	Incentiva la intervención y el trabajo grupal de los estudiantes.					
5	Incentiva la creatividad e iniciativa de los estudiantes.					
6	Estimula el afianzamiento de valores y actitudes dentro del grupo de trabajo.					
7	Reconoce y admite las opiniones de los estudiantes y los guía.					
8	Busca estrategias y métodos innovadores para motivar el trabajo de los estudiantes.					
9	Devuelve las notas de los exámenes, tareas y trabajos dentro de los plazos establecidos, con las respectivas observaciones.					
10	Utiliza materiales didácticos en todas sus clases					
11	Se capacita y actualiza de forma frecuente.					
12	Realiza autocrítica sobre su desempeño laboral con la finalidad de mejorar					
13	Considera que tiene la capacidad de liderazgo.					
14	Considera que tiene la capacidad de escuchar con atención a los demás					
15	Demuestra cordialidad y respeto de las emociones de sus estudiantes					
16	Demuestra empatía y respeto sobre los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales de sus estudiantes.					
17	Asiste a las reuniones de los docentes.					
18	Desarrolla relaciones interpersonales adecuadas con los estudiantes, docentes y padres de familia					
19	Demuestra un trato respetuoso hacia todos los participantes de la comunidad educativa.					
20	Considera ser un buen ejemplo de vida profesional y personal					
21	Orienta las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad.					
22	Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos					
23	El trato con alumnos con discapacidades es adecuado.					
24	La enseñanza es empática para todos.					
25	Incentiva a los alumnos a cuidar y usar de forma correcta los materiales e infraestructura educativa.					
26	Incentiva a los alumnos a ser ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente.					
27	Demuestra responsabilidad y compromiso con su función social.					
28	Interviene en las actividades del plan anual de la institución Refleja su identidad institucional como docente.					
29	Cumple dentro de la Institución Educativa con los propósitos de esta en función a la misión y visión.					
30	Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos.					

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

Título del Proyecto: Gestión administrativa y desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina,2022.

Instrumento de medición de variables: Gestión administrativa

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo.	De acuerdo	Totalmente de acuerdo.	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Gestión administrativa	Planificación	Planificación de actividades	La planificación de actividades se lleva de forma participativa, integral y permanente, articulada a las actividades comunales.						X			X		X				
			Respetan la opinión de todos los participantes, al momento de planificar las actividades.									X		X		X		
			Los protocolos y métodos de trabajo son actualizados, de forma continua y dados a conocer antes de ser aplicados.									X		X		X		
		Planificación estratégica	El director y funcionarios, muestran capacidad para planificar las actividades.									X		X		X		
			La plana directiva demuestra capacidad durante el cumplimiento de sus funciones estratégicas.									X		X		X		
	Organización	Manuales	Se difunde entre los trabajadores el Manual de Organización y Funciones de la institución educativa.							X			X		X			
			Se difunde entre los trabajadores la misión y visión de la institución educativa.									X		X		X		
		Organigrama	El organigrama cumple con su función orientadora									X		X		X		
		Funciones	La parte directiva conoce sus funciones										X		X		X	
														X		X		



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para evaluar la Gestión Administrativa.

**DIRIGIDO A:** Docentes de una institución educativa secundaria de un Distrito urbano de la región andina.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Yache Cuenca Eduardo Javier.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

**VALORACIÓN:**

<del>ALTO</del>	MEDIO	BAJO
-----------------	-------	------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 41645161

### VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

**Título del Proyecto:** Gestión administrativa y desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022.

**Instrumento de medición de variables:** Desempeño laboral docente

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES					
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo.	De acuerdo	Totalmente de acuerdo.	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
									Si	No	Si	No		Si	No	Si	No	
Desempeño laboral docente	Dimensión Pedagógica	El juicio pedagógico	Demuestra un nivel adecuado de conocimiento de los temas que enseña.						X		X		X		X			
			Determina las características personales, ritmos, interés y formas de aprendizaje de cada uno de sus estudiantes.								X		X		X			
			Logra generar un entorno atractivo y de familiaridad para los estudiantes.								X		X		X			
			Incentiva la intervención y el trabajo grupal de los estudiantes.								X		X		X			
		El liderazgo motivacional	Incentiva la creatividad e iniciativa de los estudiantes.						X		X		X		X			
			Estimula el afianzamiento de valores y actitudes dentro del grupo de trabajo.								X		X		X			
			Reconoce y admite las opiniones de los estudiantes y los guía.								X		X		X			
		La vinculación.	Busca estrategias y métodos innovadores para motivar el trabajo de los estudiantes.						X		X		X		X			
			Devuelve las notas de los exámenes, tareas y trabajos dentro de los plazos establecidos, con las respectivas observaciones.								X		X		X			
			Utiliza materiales didácticos en todas sus clases								X		X		X			
		Dimensión Cultural	Conocimientos amplios de su entorno	Se capacita y actualiza de forma frecuente.						X		X		X		X		
				Realiza autocrítica sobre su desempeño laboral con la finalidad de mejorar								X		X		X		
Considera que tiene la capacidad de liderazgo.								X				X		X				



Dimensión política		Considera que tiene la capacidad de escuchar con atención a los demás								X		X		X		
	Enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales.	Demuestra cordialidad y respeto de las emociones de sus estudiantes							X		X		X			
		Demuestra empatía y respeto sobre los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales de sus estudiantes.									X		X			
	Analizar la evolución, dilemas de cada sociedad.	Asiste a las reuniones de los docentes.							X		X		X			
		Desarrolla relaciones interpersonales adecuadas con los estudiantes, docentes y padres de familia									X		X			
		Demuestra un trato respetuoso hacia todos los participantes de la comunidad educativa.									X		X			
		Considera ser un buen ejemplo de vida profesional y personal									X		X			
	Formación de alumno como ciudadanos.	Orienta las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad.							X		X		X			
		Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos									X		X			
		El trato con alumnos con discapacidades es adecuado.									X		X			
		La enseñanza es empática para todos.									X		X			
	Construir sociedades más justas y libres, sostenidas	Incentiva a los alumnos a cuidar y usar de forma correcta los materiales e infraestructura educativa.							X		X		X			
		Incentiva a los alumnos a ser ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente.									X		X			
		Demuestra responsabilidad y compromiso con su función social.									X		X			
	Conocimiento de políticas institucionales	Interviene en las actividades del plan anual de la institución Refleja su identidad institucional como como docente.							X		X		X			
		Cumple dentro de la Institución Educativa con los propósitos de esta en función a la misión y visión.									X		X			
Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos.										X		X				

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para evaluar el Desempeño Laboral.

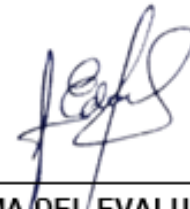
**DIRIGIDO A:** Docentes de una institución educativa secundaria de un Distrito urbano de la región andina.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Yache Cuenca Eduardo Javier.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

**VALORACIÓN:**

<del>ALTO</del>	MEDIO	BAJO
-----------------	-------	------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 41645161

### VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

Título del Proyecto: **Gestión administrativa y desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022.**

Instrumento de medición de variables: **Gestión administrativa**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo.	De acuerdo	Totalmente de acuerdo.	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta	
									Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
Gestión administrativa	Planificación	Planificación de actividades	La planificación de actividades se lleva de forma participativa, integral y permanente, articulada a las actividades comunales.						X		X		X		X		
			Respetan la opinión de todos los participantes, al momento de planificar las actividades.								X		X		X		
			Los protocolos y métodos de trabajo son actualizados, de forma continua y dados a conocer antes de ser aplicados.								X		X		X		
		Planificación estratégica	El director y funcionarios, muestran capacidad para planificar las actividades.								X		X		X		
			La plana directiva demuestra capacidad durante el cumplimiento de sus funciones estratégicas.								X		X		X		
	Organización	Manuales	Se difunde entre los trabajadores el Manual de Organización y Funciones de la institución educativa.						X		X		X		X		
			Se difunde entre los trabajadores la misión y visión de la institución educativa.								X		X		X		
		Organigrama	El organigrama cumple con su función orientadora								X		X		X		
		Funciones	La parte directiva conoce sus funciones								X		X		X		
		Organizacional	Se define y delimita de forma clara las responsabilidades de cada uno de los integrantes de la comunidad educativa								X		X		X		
	Control	Evaluación de desempeño	Se observa un monitoreo constante al desempeño del docente.						X		X		X		X		
			La parte directiva toma acción al instante, ni bien se identifica la falla, para darle solución inmediata.								X		X		X		
		Capacitación	La parte directiva organiza de forma permanente capacitaciones que permita el cumplimiento de metas.								X		X		X		
			La parte directiva fomenta la actualización de los docentes en el uso de TICs								X		X		X		
	Participación	La parte directiva recibe los consejos de los docentes y los pone en práctica.						X		X		X					
Dirección	Liderazgo	El director y sus funcionarios demuestran liderazgo frente a casos de rutina, en cumplimiento de sus funciones.						X		X		X					

		El director delega funciones a los funcionarios								X		X		X		
	Comunicación	El director, sensibiliza al personal para lograr los objetivos institucionales, creando un ambiente apropiado de comunicación fluida, respeto y esfuerzo compartido a un fin en particular.								X		X		X		
	Motivación	Los maestros demuestran motivación, confianza para expresar sus dudas, acotaciones y recomendaciones, tanto en el ámbito personal como profesional.								X				X		
	Responsabilidad	El director y funcionarios demuestran responsabilidad frente a sus funciones.								X		X		X		

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Gestión Administrativa

**DIRIGIDO A:** Docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. Valverde Tapia, Teresa

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestra en Gestión Pública.

**VALORACIÓN:**

<del>Válido</del>	Regularmente válido	Baja validez	No válido
-------------------	------------------------	--------------	-----------



**FIRMA DEL EVALUADOR**

**DNI: 31030243**

## VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

**Título del Proyecto: Gestión administrativa y desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022.**

**Instrumento de medición de variables: Desempeño laboral docente**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo.	De acuerdo	Totalmente de acuerdo.	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño laboral docente	Dimensión Pedagógica	El juicio pedagógico	Demuestra un nivel adecuado de conocimiento de los temas que enseña.						X		X		X		X		
			Determina las características personales, ritmos, interés y formas de aprendizaje de cada uno de sus estudiantes.								X		X		X		
			Logra generar un entorno atractivo y de familiaridad para los estudiantes.								X		X		X		
			Incentiva la intervención y el trabajo grupal de los estudiantes.								X		X		X		
		El liderazgo motivacional	Incentiva la creatividad e iniciativa de los estudiantes.						X		X		X		X		
			Estimula el afianzamiento de valores y actitudes dentro del grupo de trabajo.								X		X		X		
			Reconoce y admite las opiniones de los estudiantes y los guía.								X		X		X		
		La vinculación.	Busca estrategias y métodos innovadores para motivar el trabajo de los estudiantes.						X		X		X		X		
			Devuelve las notas de los exámenes, tareas y trabajos dentro de los plazos establecidos, con las respectivas observaciones.								X		X		X		
			Utiliza materiales didácticos en todas sus clases								X		X		X		

Dimensión Cultural	Conocimientos amplios de su entorno	Se capacita y actualiza de forma frecuente.								X		X		X		
		Realiza autocrítica sobre su desempeño laboral con la finalidad de mejorar								X		X		X		
		Considera que tiene la capacidad de liderazgo.								X		X		X		
		Considera que tiene la capacidad de escuchar con atención a los demás								X		X		X		
	Enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales.	Demuestra cordialidad y respeto de las emociones de sus estudiantes								X		X		X		
		Demuestra empatía y respeto sobre los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales de sus estudiantes.								X		X		X		
	Analizar la evolución, dilemas de cada sociedad.	Asiste a las reuniones de los docentes.								X		X		X		
		Desarrolla relaciones interpersonales adecuadas con los estudiantes, docentes y padres de familia								X		X		X		
		Demuestra un trato respetuoso hacia todos los participantes de la comunidad educativa.								X		X		X		
		Considera ser un buen ejemplo de vida profesional y personal								X		X		X		
Dimensión política	Formación de alumno como ciudadanos.	Orienta las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad.								X		X		X		
		Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos								X		X		X		
		El trato con alumnos con discapacidades es adecuado.								X		X		X		
		La enseñanza es empática para todos.								X		X		X		
	Construir sociedades más justas y libres, sostenidas	Incentiva a los alumnos a cuidar y usar de forma correcta los materiales e infraestructura educativa.								X		X		X		
		Incentiva a los alumnos a ser ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente.								X		X		X		
		Demuestra responsabilidad y compromiso con su función social.								X		X		X		
	Conocimiento de políticas institucionales	Interviene en las actividades del plan anual de la institución Refleja su identidad institucional como docente.								X		X		X		
		Cumple dentro de la Institución Educativa con los propósitos de esta en función a la misión y visión.								X		X		X		
		Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos.								X		X		X		

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Gestión Administrativa

**DIRIGIDO A:** Docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. Valverde Tapia, Teresa

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestra en Gestión Pública.

**VALORACIÓN:**

<del>Válido</del>	Regularmente válido	Baja validez	No válido
-------------------	------------------------	--------------	-----------



**FIRMA DEL EVALUADOR**

**DNI: 31030243**

**VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS**

Título del Proyecto: **Gestión administrativa y desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022.**

Instrumento de medición de variables: **Gestión administrativa**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo.	De acuerdo	Totalmente de acuerdo.	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Gestión administrativa</b>	<b>Planificación</b>	Planificación de actividades	La planificación de actividades se lleva de forma participativa, integral y permanente, articulada a las actividades comunales.						X			X		X		X	
			Respetan la opinión de todos los participantes, al momento de planificar las actividades.									X		X		X	
			Los protocolos y métodos de trabajo son actualizados, de forma continua y dados a conocer antes de ser aplicados.									X		X		X	
		Planificación estratégica	El director y funcionarios, muestran capacidad para planificar las actividades.									X		X		X	
			La plana directiva demuestra capacidad durante el cumplimiento de sus funciones estratégicas.									X		X		X	
	<b>Organización</b>	Manuales	Se difunde entre los trabajadores el Manual de Organización y Funciones de la institución educativa.						X			X		X		X	
			Se difunde entre los trabajadores la misión y visión de la institución educativa.									X		X		X	
		Organigrama	El organigrama cumple con su función orientadora									X		X		X	



Control	Funciones	La parte directiva conoce sus funciones								X		X		X				
	Organizacional	Se define y delimita de forma clara las responsabilidades de cada uno de los integrantes de la comunidad educativa								X		X		X				
	Evaluación de desempeño	Se observa un monitoreo constante al desempeño del docente.									X		X		X			
		La parte directiva toma acción al instante, ni bien se identifica la falla, para darle solución inmediata.									X		X		X			
	Capacitación	La parte directiva organiza de forma permanente capacitaciones que permita el cumplimiento de metas.								X	X		X		X			
		La parte directiva fomenta la actualización de los docentes en el uso de TICs									X		X		X			
	Participación	La parte directiva recibe los consejos de los docentes y los pone en práctica.									X		X		X			
	Dirección	Liderazgo	El director y sus funcionarios demuestran liderazgo frente a casos de rutina, en cumplimiento de sus funciones.									X		X		X		
			El director delega funciones a los funcionarios									X		X		X		
		Comunicación	El director, sensibiliza al personal para lograr los objetivos institucionales, creando un ambiente apropiado de comunicación fluida, respeto y esfuerzo compartido a un fin en particular.									X		X		X		
Motivación		Los maestros demuestran motivación, confianza para expresar sus dudas, acotaciones y recomendaciones, tanto en el ámbito personal como profesional.									X				X			
Responsabilidad		El director y funcionarios demuestran responsabilidad frente a sus funciones.									X		X		X			

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Gestión Administrativa

**DIRIGIDO A:** Docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Larico Quispe Bertha Nancy

**DNI:**

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora en Administración

**VALORACIÓN:**

<del>Válido</del>	Regularmente válido	Baja validez	No válido
-------------------	------------------------	--------------	-----------

**FIRMA DEL EVALUADOR**

**POSFIRMA**



Firmado digitalmente por:  
LARICO QUISPE BERTHA  
NANCY FIR 40011975 Iard  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 24/10/2022 09:23:21-0500

## VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

**Título del Proyecto: Gestión administrativa y desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022.**

**Instrumento de medición de variables:** Desempeño laboral docente

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo.	De acuerdo	Totalmente de acuerdo.	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Desempeño laboral docente	Dimensión Pedagógica	El juicio pedagógico	Demuestra un nivel adecuado de conocimiento de los temas que enseña.						X		X		X		X			
			Determina las características personales, ritmos, interés y formas de aprendizaje de cada uno de sus estudiantes.								X		X		X			
			Logra generar un entorno atractivo y de familiaridad para los estudiantes.								X		X		X			
			Incentiva la intervención y el trabajo grupal de los estudiantes.								X		X		X			
		El liderazgo motivacional	Incentiva la creatividad e iniciativa de los estudiantes.						X		X		X		X			
			Estimula el afianzamiento de valores y actitudes dentro del grupo de trabajo.							X		X		X				
			Reconoce y admite las opiniones de los estudiantes y los guía.							X		X		X				
		La vinculación.	Busca estrategias y métodos innovadores para motivar el trabajo de los estudiantes.						X		X		X		X			
			Devuelve las notas de los exámenes, tareas y trabajos dentro de los plazos establecidos, con las respectivas observaciones.							X		X		X				
			Utiliza materiales didácticos en todas sus clases							X		X		X				
		Dimensión Cultural	Conocimientos amplios de su entorno	Se capacita y actualiza de forma frecuente.					X		X		X		X			
				Realiza autocrítica sobre su desempeño laboral con la finalidad de mejorar						X		X		X				

Dimensión política		Considera que tiene la capacidad de liderazgo.							X		X		X		
		Considera que tiene la capacidad de escuchar con atención a los demás							X		X		X		
	Enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales.	Demuestra cordialidad y respeto de las emociones de sus estudiantes							X		X		X		
		Demuestra empatía y respeto sobre los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales de sus estudiantes.							X		X		X		
	Analizar la evolución, dilemas de cada sociedad.	Asiste a las reuniones de los docentes.							X		X		X		
		Desarrolla relaciones interpersonales adecuadas con los estudiantes, docentes y padres de familia							X		X		X		
		Demuestra un trato respetuoso hacia todos los participantes de la comunidad educativa.							X		X		X		
		Considera ser un buen ejemplo de vida profesional y personal							X		X		X		
	Formación de alumno como ciudadanos.	Orienta las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad.							X		X		X		
		Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos							X		X		X		
		El trato con alumnos con discapacidades es adecuado.							X		X		X		
		La enseñanza es empática para todos.							X		X		X		
	Construir sociedades más justas y libres, sostenidas	Incentiva a los alumnos a cuidar y usar de forma correcta los materiales e infraestructura educativa.							X		X		X		
		Incentiva a los alumnos a ser ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente.							X		X		X		
		Demuestra responsabilidad y compromiso con su función social.							X		X		X		
	Conocimiento de políticas institucionales	Interviene en las actividades del plan anual de la institución Refleja su identidad institucional como como docente.							X		X		X		
Cumple dentro de la Institución Educativa con los propósitos de esta en función a la misión y visión.								X		X		X			
Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos.								X		X		X			

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Desempeño laboral docente

**DIRIGIDO A:** Docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Larico Quispe Bertha Nancy

**DNI:**

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora en Administración

**VALORACIÓN:**

<del>Válido</del>	Regularmente válido	Baja validez	No válido
-------------------	------------------------	--------------	--------------

### FIRMA DEL EVALUADOR



POSEIRMA

Firmado digitalmente por:  
LARIKO QUISPE BERTHA  
NANCY FIR 40011970 Ihard  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 24/10/2022 09:23:48-0500

## Alfa de Cronbach para la variable gestión administrativa

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	20

### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
V1PG1	3,86	,535	14
V1PG2	4,00	,392	14
V1PG3	3,86	,663	14
V1PG4	3,43	,756	14
V1PG5	3,36	,633	14
V1PG6	3,71	,825	14
V1PG7	3,93	1,207	14
V1PG8	3,21	,893	14
V1PG9	3,64	,633	14
V1PG10	3,71	,825	14
V1PG11	3,07	1,072	14
V1PG12	3,29	,994	14
V1PG13	2,86	,864	14
V1PG14	3,21	,802	14
V1PG15	3,57	,756	14
V1PG16	3,43	,938	14
V1PG17	3,71	,611	14
V1PG18	3,86	,663	14
V1PG19	3,86	,864	14
V1PG20	3,79	,802	14

## Alfa de Cronbach para la variable desempeño laboral docente

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	30

### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
V2P1	4,29	,726	14
V1P2	4,07	,730	14
V2P3	3,86	,770	14
V2P4	4,00	,679	14
V2P5	3,64	,745	14
V2P6	4,00	,784	14
V2P7	4,14	,663	14
V2P8	3,64	,842	14
V2P9	4,07	,829	14
V2P10	3,64	1,082	14
V2P11	3,57	,938	14
V2P12	3,86	,770	14
V2P13	3,86	,770	14
V2P14	4,07	,730	14
V2P15	4,21	,802	14
V2P16	4,21	,802	14
V2P17	4,00	,784	14
V2P18	3,71	,726	14
V2P19	4,14	,770	14
V2P20	3,93	1,072	14
V2P21	4,00	,679	14
V2P22	4,29	,726	14
V2P23	3,93	,730	14
V2P24	4,00	,679	14
V2P25	3,79	,579	14
V2P26	3,71	,611	14
V2P27	3,93	,917	14
V2P28	4,00	,679	14
V2P29	3,79	,699	14
V2P30	4,36	,745	14

## Pruebas de normalidad la variable gestión administrativa

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GLOBAL GA	,345	37	,000	,637	37	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

## Pruebas de normalidad la variable desempeño laboral docente

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GLBAL DLD	,446	37	,000	,593	37	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors









**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, AGUIRRE ESPINOZA EDWARDS JESUS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022.", cuyo autor es SALAS CONDE MARILIN FRANCISCA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 23 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
AGUIRRE ESPINOZA EDWARDS JESUS <b>DNI:</b> 23854868 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5514-6707	Firmado electrónicamente por: EDWARDSAE el 09- 01-2023 15:02:47

Código documento Trilce: TRI - 0499978