



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones
educativas de jornada escolar completa, Huarmaca.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Ayala Fernandez, Mirtha Magdalena (orcid.org/0000-0002-6807-292X)

ASESORAS:

Mg. Zorrilla de Ventura, Gladys Dalila (orcid.org/0000-0003-3856-0698)

Dra. Briceño Hernandez, Roxita Nohely (orcid.org/0000-0002-0837-5697)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por su bondad infinita y permitir que siga luchando por mis metas.

A mi madre Francisca por sus consejos y enseñanzas que son de gran ayuda para seguir luchando por mis metas.

A mis hijos Leslie, Yamir y Liam que el motivo lo cual sigo preparándome profesionalmente.

AGRADECIMIENTO

A la universidad Cesar Vallejo por permitir desarrollarme profesionalmente y a la Mg. Gladys Dalila Zorrilla de Ventura por su apoyo constante en la elaboración de la presente investigación.

A las diferentes instituciones JEC que me dieron su apoyo incondicional para realizar mi trabajo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GLADYS DALILA ZORRILLA DE VENTURA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas de jornada escolar completa, Huarmaca.", cuyo autor es AYALA FERNANDEZ MIRTHA MAGDALENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

CHICLAYO, 06 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GLADYS DALILA ZORRILLA DE VENTURA DNI: 19258349 ORCID: 0000-0003-3856-0698	Firmado electrónicamente por: ZCIEZAG el 09-08- 2023 17:24:57

Código documento Trilce: TRI - 0643501





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, AYALA FERNANDEZ MIRTHA MAGDALENA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas de jornada escolar completa, Huarmaca.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MIRTHA MAGDALENA AYALA FERNANDEZ DNI: 16621318 ORCID: 0000-0002-6807-292X	Firmado electrónicamente por: MAYALAFE el 08-08- 2023 16:55:54

Código documento Trilce: TRI - 0643502

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Nivel de gestión administrativa.....	19
Tabla 2	Dimensiones de la gestión administrativa.....	20
Tabla 3	Nivel de desempeño laboral.....	21
Tabla 4	Dimensiones del desempeño laboral.....	22
Tabla 5	Relación entre las dimensiones gestión administrativa y desempeño laboral.....	23
Tabla 6	Relación existente entre la variable gestión administrativa y desempeño laboral.....	24

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas de jornada escolar completa, Huarmaca. El estudio fue de tipo básica con un diseño descriptivo correlacional, se trabajó con una población de 70 docentes para el recojo de la información se adaptaron dos cuestionarios tipo Likert por lo que se tomó una prueba piloto determinando así su validez y confiabilidad. Respecto a la gestión administrativa casi la totalidad de docentes consideran que las instituciones JEC carecen de buena planificación, organización, dirección y control ubicándolo en un bajo nivel. Por otro lado, resaltan que en las instituciones no hay control del desempeño de las tareas, ni del desempeño contextual, y del desempeño organizacional considerándose que son debilidades para el cumplimiento de metas y objetivos institucionales. Finalmente, no existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral Sig. >0.05 . Conclusión: No existe relación entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas de jornada escolar completa de Huarmaca, aceptándose la hipótesis nula.

Palabras Clave: Gestión administrativa, desempeño laboral, desempeño de tarea, desempeño contextual.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between the variables administrative management and job performance in full-time school educational institutions, Huarmaca. The study was of a basic type with a descriptive correlational design, we worked with a population of 70 teachers to collect the information, two Likert-type questionnaires were adapted, for which a pilot test was taken, thus determining its validity and reliability. Regarding administrative management, almost all teachers consider that JEC institutions lack good planning, organization, direction and control, placing it at a low level. On the other hand, they highlight that in the institutions there is no control of the performance of the tasks, nor of the contextual performance, and of the organizational performance, considering that they are weaknesses for the fulfillment of institutional goals and objectives. Finally, there is no significant relationship between the dimensions of administrative management and job performance Sig. >0.05. Conclusion: There is no relationship between the variables administrative management and work performance in educational institutions with full school hours in Huarmaca, accepting the null hypothesis.

Keywords: Administrative management, job performance, task performance, contextual performance.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión educativa y la ciencia misma en países extranjeros sigue sin estudiarse lo suficiente (Villasmil Espinoza et al., 2022). De acuerdo al resultado de la encuesta internacional PISA-2018, Polonia, Finlandia y Estonia, se situaron entre los 10 países con mejor rendimiento (Schleicher, 2018). Son de los pocos países europeos que recibieron calificaciones tan altas. La experiencia de Finlandia es la base de la reforma educativa de la Nueva Escuela Ucraniana. Es uno de los países de la OCDE que ha logrado minimizar la diferencia entre las escuelas rurales y urbanas (Schleicher, 2018) Polonia es un socio estratégico de Ucrania, similar en estructura administrativa y territorial. centrándonos en algunas características similares en los ámbitos educativos en estos países, en particular, en las competencias de las autoridades de autogobierno local en el ámbito de la educación; los enfoques básicos para la financiación de las instituciones de educación preescolar y secundaria general; y la gran participación de los padres en la gestión de la educación a nivel local (Zhukova et al., 2023).

Onikoyi, O. (2023) El objetivo fundamental de cualquier organización educativa es la gestión del cumplimiento de sus metas. Esto puede lograrse y realizarse cuando los recursos materiales, humanos y financieros adentro y afuera de la organización son bien aprovechados y utilizados juiciosamente por la dirección central (Glushchenko, 2022) La eficacia organizativa se basa en el rendimiento eficiente y eficaz de los trabajadores que compone la organización. Este a su vez, se basa en la riqueza de los conocimientos, habilidades y capacidades que poseen. El desarrollo del personal tanto física, social, intelectual y mentalmente es muy esencial para facilitar no sólo el nivel de productividad, por lo tanto, la formación es relevante para los administradores escolares (Glushchenko, 2022). Las gestiones administrativas, dan seguridad a la operatividad de la institución educativa, permitiendo que las labores educativas, pedagógicas y comunitarias estratégicamente se realicen de forma efectiva. En la realidad, se ha apreciado que, en las mayorías de las IE, las y los directores sobrecargan las labores administrativas, lo que impiden esas acciones que se cumplan con otras actividades también muy importantes, según lo revelado en la Encuesta Nacional a Directivos (ENDI) en el 2018, el 71.3% de los trabajadores en las II. EE. Públicas de EBR

perciben tener sobrecargas administrativas en su centro laboral, aspectos que se explican ya sean por diversidad de factores como la insuficiencia del personal administrativo, las excesivas regulaciones, entre otros (Ministerio de Educación de Perú, 2021).

Uno de los factores que afecta la labor del directivo o directiva es la sobrecarga laboral, entendida como aquellas exigencias relacionadas con la cantidad de actividades que debe realizar una persona considerando el tiempo disponible para llevarlas a cabo (Londoño et al., 2019). Es una situación en la cual el personal aumenta, de manera voluntaria o por determinación de los jefes las horas de trabajo diarias, lo que hace que las jornadas se dupliquen o quizá hasta se tripliquen (Carmo et al., 2010). Asimismo, resulta siendo una presión para el trabajador que tiene que trabajar tareas adicionales al trabajo regular y a un ritmo más rápido (Fong y Kleiner, 2004).

En muchas organizaciones del Perú se encuentran a trabajadores que desempeñan roles para los cuales no están preparados. Es ahí donde aparece el desánimo de los clientes o usuarios; por lo que, evaluar el desempeño laboral es de vital importancia. Así mismo, si dentro de una organización educativa, el personal no se encuentra motivado, difícilmente, se podrán concretizar los objetivos trazados (Poma, 2020).

De acuerdo con la realidad problemática se planteó en la investigación que la misma permitirá recolectar información que permita establecer como se interrelacionan ambas variables y la importancia de las mismas en la funciones y metas asignadas a los docentes en las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa en el ámbito de la UGEL Huarmaca, esta información será cuantificable y a su vez nos permitirá realizar otras investigaciones. Se formuló el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en las instituciones educativas de jornadas escolares completas, Huarmaca? Los problemas específicos se determinan: ¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa? ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral? ¿Qué relación existe entre las dimensiones de la variable gestión administrativa y desempeño laboral?

La justificación de la investigación se sustenta en que la gestión administrativa dentro de una institución es un elemento importante; ya que, su finalidad principal es lograr conseguir que las metas dentro de dicha institución, ya

sea de corto, mediano y largo plazo se concreticen. Así mismo, el valor teórico de la investigación consiste en que servirá de base para otras investigaciones relacionadas a gestión administrativa y desempeño laboral. Los aportes teóricos de esta investigación pueden constituir insumos relevantes con respecto a la gestión administrativa y desempeño laboral; y por lo consiguiente, ayudar a la mejora de los aprendizajes de las y los estudiantes, que es lo que realmente interesa al sistema educativo.

El aporte práctico de la investigación es relevante; puesto que, permitirá dar a conocer los resultados de relación entre gestión administrativa y desempeño laboral. Finalmente, el aporte metodológico de la investigación consistió en que tuvo trascendencia científica metodológica; puesto, que permitió determinar la relación existente entre gestión administrativa y desempeño laboral, teniendo como sustento las teorías relacionadas a ambas variables y la metodología utilizada.

A razón de ello, se planteó el siguiente objetivo general: determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas de jornada escolar completa, Huarmaca. Así mismo, se formuló los siguientes objetivos específicos, identificar el nivel de la gestión administrativa, Conocer el nivel de desempeño laboral, establecer la relación existente entre las dimensiones de las variables gestión administrativa y desempeño laboral.

Se planteó la Hipótesis General como: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas de jornada escolar completa, Huarmaca. Las hipótesis específicas se determinó como: El nivel de la gestión administrativa, es alto. El nivel del desempeño laboral es alto. Existe relación significativa entre las dimensiones de la variable gestión administrativa y desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional los antecedentes a nuestras variables se determinaron citando a Okoye et al. (2023) El estudio investigó las estrategias administrativas de los directores y el desempeño laboral de los maestros en escuelas secundarias públicas en el área de gobierno local de Onitsha North del estado de Anambra. Se adoptó el diseño de investigación de encuesta descriptiva. Los hallazgos revelaron que las estrategias administrativas y de comunicación de los directores mejoran el desempeño laboral de los maestros. El género de los docentes no tiene un efecto significativo en las estrategias administrativas adoptadas por los directores.

Asimismo Abdul et al. (2023) en sus estudios indicaron condiciones de servicio desfavorables, pago tardío de derechos, ineficiencia gerencial, malentendidos, ambigüedad en el rol de las organizaciones, conflicto de intereses sobre los recursos de las escuelas, etc. como fuentes de conflicto en las escuelas, también reveló que aumenta la moral de los maestros, mejora el desempeño laboral de los maestros, aumenta la confianza y la integridad de los maestros, etc. como efectos de la gestión eficaz de conflictos, los desafíos comunes que interrumpen la gestión de conflictos incluyeron barreras de comunicación, interacciones inadecuadas entre el personal, etc. en el área de estudio. El estudio finalmente reveló factores como un Plan de Bienestar efectivo para los docentes, el diálogo, el pago regular de salarios y atrasos a los docentes, la política de gestión de puertas abiertas y el montaje de buzones de sugerencias alrededor de las instalaciones escolares, etc., como estrategias efectivas de gestión de conflictos.

El estudio de Akporehe y Asiyai (2023) Revelaron que las habilidades gerenciales que poseen los directores de escuelas secundarias públicas para influir en el desempeño laboral de los docentes son la comunicación, las relaciones humanas y la técnica. El nivel de desempeño laboral de los docentes es moderado. Hubo una relación significativa entre la habilidad de comunicación de los directores, habilidades de relaciones humanas y habilidades técnicas y desempeño laboral de los maestros en escuelas secundarias en comunidades Owa en el estado de Delta, Nigeria. El estudio recomienda el desarrollo de capacidades de los directores, especialmente en habilidades técnicas sobre el uso de técnicas modernas y métodos innovadores en la administración escolar para un mejor desempeño laboral de los docentes.

Asimismo, Darron (2023) precisa que los académicos enfatizan la necesidad de programas de aprendizaje continuo para la dirección efectiva y la gestión de comunidades escolares diversas. Además, cada estado tiene una agencia de acreditación local abierta a varios profesionales, creando así variadas experiencias de liderazgo para diferentes escuelas. La revisión busca establecer las funciones de un director como administrador de capital humano. Los académicos diferencian la gestión de recursos humanos y la gestión del capital humano al enfatizar el papel de los directores como gerentes comerciales cuyo objetivo es dirigir una escuela hacia los mejores estudiantes, personal, y producción institucional. El estudio utiliza la teoría del capital humano para maximizar el potencial del personal y lograr mejores resultados institucionales. Por lo tanto, las funciones de un director como administrador de capital humano incluyen la contratación de personal calificado, la provisión de oportunidades de crecimiento profesional para varios miembros del personal, el desarrollo de capacidades y la retención de personal calificado.

Por otro lado, Tepayakul y Rinthaisong (2018) quienes a través de una revisión de literatura y administrando a una muestra de 220 miembros del personal de recursos humanos. El estudio reveló la existencia de relación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados con un efecto directo estadísticamente significativo. Los muestran que se deben fomentar más actividades para la mejorar la satisfacción laboral y la participación de los trabajadores en los PHEI. Se recomienda que la metodología de investigación y el modelo desarrollado se extiendan a diferentes sectores en futuras investigaciones. Los investigadores Gyamfi et al. (2023) en sus estudios buscaron la comprensión de la influencia del Desarrollo Profesional Continuo de los directores de escuelas secundarias superiores en su desempeño como administradores de SHS/ TVET públicos en la Gran Región de Accra con respecto al género. Se encontró que el CPD tiene un efecto positivo en el rendimiento de los cabezales. También se reveló que no había una diferencia de género estadísticamente significativa en el efecto del CPD sobre el desempeño de los jefes de SHS/TVET públicos. Por lo tanto, se hizo la recomendación al Ministerio de Educación para que haga políticas de patrocinio de Desarrollo Profesional Continuo para directores de escuelas secundarias superiores en la gestión de SHS/ TVET.

De acuerdo con Chen y Zhao (2022) que investigó los efectos causales de los deberes administrativos de los profesores tutores (HT) en los logros de los estudiantes en las escuelas secundarias chinas. Los hallazgos brindan algunas ideas sobre cómo reducir la carga de trabajo de los docentes y mejorar las políticas educativas relacionadas en China y otros países y regiones asiáticas. Debemos prestar especial atención a la carga de trabajo de las funciones administrativas de los HT y sus impactos negativos en el rendimiento académico de los estudiantes. Las posibles medidas factibles incluyen aumentar la proporción de administradores escolares profesionales, tener más docentes jóvenes y no HT en puestos administrativos y reducir la importancia del trabajo administrativo en la evaluación docente.

A nivel nacional las investigaciones preponderantes a la nuestra podemos mencionar a Puican et al. (2023) demostraron que existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la gestión educativa, reflejado en las habilidades sus directivos, sus docentes y el personal administrativo, habilidad que permite mejorar los resultados en sus instituciones educativas, es decir a medida en que la autoridad de la entidad educativa asuma un liderazgo pedagógico en las actividades académicas y administrativas, se propiciara el trabajo en equipo que permite a las instituciones alcanzar sus metas a través de su gestión educativa eficiente.

Asimismo, Coral y Bernuy (2022) en su artículo menciona que los procesos administrativos garantizan la entrega de los servicios a los usuarios. El éxito en la emisión de servicios se mide por el nivel de servicio y gestión proactiva hacia el usuario. Sin embargo, se descuida al interesado privilegiando el interés personal en la gestión interna en lugar del servicio público. Se muestran problemas de gestión administrativa y tecnológica e impacto negativo en la ejecución de los procesos. Se justifica continuar la investigación con una propuesta de solución en el marco de la transformación digital, donde el usuario es el centro del proceso.

Los investigadores Revatta et al. (2020) concluye que las gestiones educativas, pueden ser entendidas como las fortalezas de los proyectos educativos y el desarrollo pleno del proceso pedagógico con la finalidad de responder a las necesidades educativas regionales y locales, convirtiéndose en factores

importantes que explican el nivel desarrollado del desempeño laboral que logran los profesores de la Educación Básica Regular en Puno.

Así mismo Tapia et al. (2023) La investigación tuvo como finalidad el de destacar evidenciar sobre la influencia de la gestión administrativa en las unidades de la gestión educativa. Concluyeron que si la gestión administrativa es buena esta ayuda a potenciar el liderazgo, la comunicación y realizar en plenitud impulsar los recursos humanos para el logro de establecer una educación de calidad y la satisfacción laboral en los docentes.

En las precisiones de López et al. (2022) establece en sus análisis que la gestión administrativa educativa puede lograr ser efectiva o regular, dependiendo de la calidad de la gestión educativa, las dimensiones: planeación, dirección, organización y control, son las que presentan mayor deficiencia en la gestión de la UGEL N.º 302 - Leoncio Prado.

En el marco teórico de la gestión administrativa, Para poder entender y definirla es importante saber que es la administración y que es el pensamiento administrativo, Según Villegas y Escobedo (2021) lo define como la aptitud humana orientada a organizar y coordinar la actividad laboral, hacia lograr el bienestar y el progreso y desarrollo social; mientras que el pensamiento administrativo, se orienta hacia la racionalidad de la base científica orientada en los desempeños laborales. La gestión administrativa es el componente fundamental e imprescindible de los procesos de la administración, que integran en sus componentes, a la planificación estratégica como punto de apoyo esencial para lograr desarrollar a la organización; que, articulada a varios procesos, permitirán efectivizar el crecimiento, seguridad y tranquilidad dentro de la organización.

La gestión administrativa en la empresa está diseñada para mejorar la actividad de la empresa, reducir la complejidad organizando momentos organizativos mediante formas administrativas de gestión, en particular: durante la gestión estratégica: la elección de estrategias claras de desarrollo empresarial y posibles alternativas; durante la gestión operativa o actual, las tareas principales son el cumplimiento de las tareas normativas actuales: producción, finanzas, logística, marketing, marketing, etc.; durante la gestión del personal, la formación de instrucciones claras: la formación de requisitos de cualificación, la elección de métodos para capacitar a los empleados, la evaluación y el pago de los empleados,

la formación de protección social y seguro para ellos, así como condiciones de trabajo adecuadas. El objetivo principal de los mecanismos de desarrollo de la gestión administrativa es ampliar las oportunidades existentes mediante el uso intensivo de los recursos actuales (Balan, 2017).

En el ámbito educativo Li (2021) menciona desde el contexto universitario que la gestión administrativa puede proporcionar garantía para la reforma de la universidad; en las universidades, el papel de salvaguardia de la gestión administrativa se realiza principalmente a través de sus funciones de servicio. El estilo administrativo de dirigir la escuela se ha encontrado muy significativo al tratar con los maestros. Los profesores necesitan apoyo administrativo, lo que aumenta su nivel de motivación para realizar y manejar los desafíos cotidianos. Al igual que otros profesionales, los maestros necesitan logros, afiliación y poder para florecer y establecerse como maestros efectivos. Según el estudio realizado por el autor alrededor de un tercio de los profesores abandonan la profesión debido a la falta de apoyo del director, que se espera que amplíen para motivar al personal y reducir los desafíos a los que se enfrentan durante la gestión del aula. Por otra parte, el apoyo global de la administración escolar disminuye el agotamiento laboral y aumenta la tendencia a adaptarse al entorno escolar. El apoyo de toda la administración, particularmente del director, da un ambiente tranquilo y cómodo a La gestión administrativa es un estilo de gestión moderno, fundamentalmente diferente de las formas y métodos burocráticos, construido sobre los principios de la democracia con una intervención estatal minimizada en todas las esferas de la existencia social, con la excepción de proporcionar aquellos servicios que están ausentes en el campo del mercado, en el que, de acuerdo con el propósito y los objetivos de sus actividades, desarrolla planes, determinando qué, dónde y cuándo hacer, quién y cómo llevará a cabo lo esbozado, y también observa los principios de toma de decisiones, organización de la gestión y control y organiza métodos y formas de documentación de apoyo para los procesos de gestión. Así también, la gestión administrativa es un subtipo funcional de gestión, así como la gestión financiera, gestión de riesgos, gestión de personal, etc., que ha absorbido ciertas características específicas de la gestión, diferentes de otros tipos de gestión. La gestión administrativa es una actividad de gestión dentro del colectivo de una empresa, boca, organización, organismo estatal, dirigida a resolver

problemas relacionados con su misión y crear las mejores condiciones para su implementación en el equipo. La gestión administrativa, como todos los tipos de gestión, tiene ciertas funciones: diseño, organización, gerencia, ejecutivo, control (Novikova, 2020).

De acuerdo con Anchelia-Gonzales et al., (2021) definen a la gestión administrativa como un conjunto de procesos y actividades bien definidos por directivos para desarrollar competencias en función a los recursos que se tiene a disposición como recursos humanos, bienes entre otros, que les permiten orientar el desempeño laboral. Todo el proceso administrativo se conforma por unas series de componentes ordenados y sistematizados en un sistema integral organizado que canalizan todos los esfuerzos de formas corporativas dentro componentes, socializados, con la finalidad de lograr objetivos comunes.

Por su parte Altinay et al. (2018) mencionan que administrar es relacionar el desarrollo que realiza un personal apto en competencia con los objetivos de la organización, operando los recurso con que cuenta a su disposición, asumiendo sus propias tomas de decisiones a partir del área educativa quienes dan disposiciones curriculares, el plan de estudio, en orientación a la gestión escolar, con la capacidad identificar los requerimientos y necesidades, de los subordinados, cumpliendo con sus objetivos y fines propuestos, todo esto función de recursos con que cuentan a su disposición, con capacidad de liderazgo, comunicación, empatía, asertividad y en forma especial de la motivación de al personal continuamente a l logro delos objetivos institucionales.

En las dimensiones de la gestión administrativa hemos establecido las siguientes. Planificación, es la capacidad que se tiene para anticiparse a escenarios futuros para lograr ventajas competitivas en las difíciles tareas de guiarse en relación escenarios previstos sin perder la brújula (Louffat, 2015).

Organización. Es el sistema bien estructurado en un organigrama donde se redacta el manual de funciones donde se plasma y explicar todas las funciones y los procesos que realizara cada uno de los colaboradores de acuerdo con sus áreas o puestos de trabajo (Gómez et al., 2017) Debemos mencionar que dicho modelo es efectivo durante el entorno social estable y el mismo tipo de tareas y situaciones de gestión. Es utilizable en diferentes niveles de gestión. Sus lados fuertes son los

inicios científicos del sistema de administración pública y el aumento de la productividad laboral de la gestión operativa.

Dirección. Está establecido en la literatura que la gestión como disciplina y práctica profesional tiene una serie de funciones discernibles que incluyen "liderazgo" o "liderazgo". La centralidad del liderazgo en el proceso de gestión tampoco está en duda, particularmente porque implica no solo visualizar un futuro preferido para la organización (parte de la función de planificación) sino influir en toda la fuerza laboral para implementar fielmente estrategias que permitan a la organización actualizar su misión y visión. Por lo tanto, el liderazgo implica un contacto cercano y cotidiano con las personas, ayudando a guiarlas e inspirarlas hacia el logro de las metas y objetivos del equipo y de la organización (Okolie et al., 2021)

Control. Es el proceso más difícil de implementar en las instituciones educativas, porque se requiere avanzar por los caminos de la calidad, es decir recoger los datos de maneras sistemática, integrarlos a un sistema que suministre una información efectividad los procesos y que conducen a toma de decisiones a la mejora continua (Gutierrez et al., 2017).

Sobre el marco teórico del Desempeño laboral se puede definir como la totalidad de las acciones organizacionales de un grupo en las que los miembros contribuyen, tanto directa como indirectamente, a las metas de la organización (Rich et al., 2010) Por lo tanto, el desempeño laboral es un resultado más que una actividad. Es el resultado de acciones vinculadas al trabajo (Ajzen, 2011) Estas acciones, al final, resultan en el desempeño laboral. Con base en sus características clave, el desempeño laboral se puede dividir en dos dimensiones, es decir, el desempeño de la tarea y el desempeño contextual. Las acciones involucradas en la ejecución y mantenimiento de los procesos tecnológicos fundamentales dentro de una organización se describen mediante el desempeño de tareas. El nivel en el que los entornos organizacionales, sociales y psicológicos más amplios respaldan las operaciones básicas técnicas se mide por el desempeño contextual (Aung et al., 2023) Los empleados de bajo rendimiento son perjudiciales para los resultados del proyecto y afectan la rentabilidad de las organizaciones de construcción (Cheng et al., 2007) La disminución de la rentabilidad se asocia principalmente con los comportamientos adversos de los empleados de bajo

rendimiento, como mayor ausentismo, tardanzas elevadas, alta rotación, baja aceptación de la supervisión y falta de voluntad para cooperar con los compañeros de trabajo (Ajzén, 2011) Por lo tanto, comprender los antecedentes del desempeño laboral es crucial para el éxito de las organizaciones.

Según Al-Jedaia y Mehrez (2020) el desempeño laboral es un comportamiento que un individuo realiza para aprovechar el valor de una organización durante un período de tiempo. Cualquier departamento de recursos humanos tiene como objetivo aprovechar y aumentar el rendimiento laboral de sus empleados, lo que lleva a aumentar la productividad al más alto nivel posible. Por lo tanto, muchos libros y artículos mencionaron varios factores que pueden usarse para indicar y medir el desempeño laboral, como el estilo de liderazgo, el compromiso organizacional y la autoeficacia.

Según Aboazoum et al. (2015) en Libia examinó los factores que afectan el desempeño laboral. Los autores indicaron cuatro factores que podrían tener una relación con el desempeño laboral: cultura organizacional, satisfacción laboral, actividades de capacitación y desarrollo, y estrés. A lo largo del estudio, encontraron que existe una relación positiva entre la cultura, la satisfacción laboral y la motivación, la capacitación y el desarrollo y el desempeño laboral. Por otro lado, no existe relación o relación negativa entre el estrés y el desempeño laboral.

El rendimiento depende de la motivación y la capacidad de las personas. Cuando individuos o grupos realizan un trabajo, la cantidad y calidad que se obtienen de su trabajo se consideran desempeño laboral. Algunos informes indican que, en psicología organizacional y gestión de recursos humanos, el parámetro y contenido más crítico es el desempeño laboral. El desempeño laboral de los empleados en las organizaciones se revisa en un tiempo específico y estándar e incluye sus comportamientos específicos y discretos (Katebi et al., 2021).

Se entiende por desempeño laboral como el resultado laboral logrado en cada función desempeñada en un período de tiempo específicos, para medir la productividad de un trabajador. A través de los años, la dimensión del desempeño laboral ha sido un tema primordial de investigación empírica en áreas de psicología aplicada y gerencia. Se divide en dos: El desempeño contextual se refiere a medir las actividades que demuestran durante el trabajo realizado, el cumplimiento de tareas, la cooperación y la realización activa de tareas más allá del cumplimiento

de requisitos. El desempeño de la tarea es el comportamiento en los roles asumidos, que significa que el trabajador ha logrado el objetivo esperado institucional al adoptar los comportamientos prescritos por la organización. (Wu et al., 2019).

A nivel conceptual del desempeño laboral la podemos definir el desempeño laboral de los empleados se puede definir como el valor total esperado que un individuo aporta a la organización de los episodios de comportamiento discretos que lleva a cabo durante un período de tiempo estándar (Wen et al., 2019) También se puede definir como la eficiencia con la que los empleados cumplen con sus deberes (Torlak y Kuzek, 2019) y generalmente se miden a través de múltiples dimensiones (Pradhan y Jena 2017; Deslie, 2015) El desempeño de los empleados generalmente se basa en el conocimiento, la habilidad, la experiencia y el comportamiento necesarios para realizar el trabajo (Pawirosumarto et. al. 2017). La mayoría de las organizaciones ponen gran énfasis en el desempeño laboral de los empleados, ya que es un elemento importante para lograr una ventaja competitiva sostenible.

El desempeño laboral se ha constituido como una variable importante y más estudiada en las organizaciones y en el comportamiento institucional (Carpini et al., 2017). Se define como el desarrollo individual que los trabajadores realizan generando valor organizacional (Campbell et al., 1993) que contribuyen al logro de los objetivos organizacionales (Campbell y Wiernik, 2015). Puede comprenderse como la actitud relacionada con el logro de algunos componentes evaluativos (Motowildo et al., 1997); es decir, es la medida que un trabajador está cumpliendo con la expectativa general del desempeño en la organización (Afzal, et al., 2014)

Durante los últimos tiempos, el valor del desempeño laboral es la razón fundamental de cambios de enfoques hacia el entorno laboral global y competitivo, donde las organizaciones están orientadas para responder a las situaciones cambiantes y dinámicas actuales. Que requieren conceptos más amplios que reúnen todo el comportamiento potencial que contribuya positivamente a los logros de metas organizacionales donde se incluye el rol, adaptativo, del desempeño proactivo (López-Cabarcos et al., 2022).

El objetivo final de los dueños de negocios es la rentabilidad; El éxito de una organización también depende del desempeño de los empleados, ya que el bajo

rendimiento obstaculiza la capacidad de una empresa para tener éxito. El éxito de una empresa normalmente se basa en que la organización se basa ampliamente en el desempeño de cada empleado. Está bastante claro que aquellos que demuestren un mejor desempeño tendrán una mayor preferencia en ser contratados en comparación con aquellos que no se desempeñan tan bien. Se necesitan personas de alto rendimiento para cumplir con las misiones y declaraciones de una organización y para continuar la génesis de las ventajas competitivas. Existen varias definiciones para el concepto de desempeño laboral: lo definen en relación a si un trabajador lleva a cabo bien su deber o no; al comportamiento o las acciones de los empleados, no a la producción o el resultado de su trabajo; se considera como una función de una habilidad/habilidad/esfuerzo individual en una situación dada (Phuong y Vinh, 2020).

En las dimensiones del desempeño laboral hemos definido las siguientes. Desempeño de tarea: Según Rotundo y Sackett (2002), se refiere al comportamiento que contribuye a la prestación de servicios o la producción de bienes. Donde se atribuyen comportamientos que van variando según las tareas, que deben desarrollarse según roles generalmente incluyen descripciones de trabajos (Aguinis, 2013) Como está relacionado con la asignación de tarea de trabajos básicos, es muy difícil encontrar un marco genérico para evaluar el desempeño de tarea, por lo que deben usarse marcos específicos según la realidad donde se desarrollan. Salgado y Cabal (2011) ejecutaron evaluaciones de desempeños a trabajadores públicos de acuerdo con su nivel de responsabilidades. Entre puestos de altos y bajos niveles, donde se establecieron 2 indicadores de rendimiento de tarea: productividad y conocimiento técnico (en término de cantidad y calidad). Un aporte importante son las realizadas por Koopmans et al. (2011), que incluyeron indicadores de desempeños de tareas, como: mantener el conocimiento actualizado, completar tareas laborales, planificar y organizar, resolver problemas, trabajar ordenada y en forma precisa, entre otros.

Desempeño contextual. Se le puede definir como los comportamientos que contribuyen a lograr los objetivos de una organización, contribuyen al entorno psicológicos y social. Las tareas que se asignan van más allá de la productividad, el deber laboral, el entusiasmo, la iniciativa y la cooperación mutua. Los desempeños contextuales promueven los funcionamientos efectivos de una

organización, sin medir los efectos directos en la productividad de los trabajadores (Ramos-Villagrasa et al., 2019).

Desempeño organizacional. Según Berberoglu (2018) se puede definir como el desempeño colectivo entre empleados, a través de los resultados del comportamiento del trabajador: Es decir determinan qué tan mal o bien realizo una tarea otorgada a un trabajador" y se encuentra que la personalidad, la motivación, y la capacidad son factores más importantes que pueden afectar el desempeño de los trabajadores. Además, se puede medir los niveles de estrés dentro de la organización y como afectan directamente en forma positiva o no en el desempeño organizacional en los niveles esperados, si el estrés aumenta, es indudable la disminución del desarrollo organizacional y el desempeño laboral.

III. METODOLOGÍA

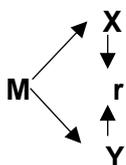
3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

La ciencia básica a menudo se enfoca en procesos y fenómenos naturales caracterizados por relaciones complejas entre una serie de entradas (p. ej., exposiciones) y salidas (p.ej., respuesta). Los estudios de estas ciencias son agrupados a nivel general como generadores de hipótesis (Mikolajewicz y Komarova, 2019). Así mismo, la presente investigación usó un enfoque cuantitativo; es decir se interpretó los datos de forma cuantitativa ordenándolas sistemáticamente de acuerdo a resultados esperados y diseñándolas a través de estrategias, no experimental, usándose baremos, porcentajes, frecuencias, para determinar los niveles esperados de las variables de estudio (Serra-Aracil et al., 2021).

3.1.2. Diseño de investigación:

Descriptivo, no experimental, transversal y correlacional. No experimental, consiste en observar los fenómenos sin intervenir en su desarrollo ni manipular la variable; descriptivo, describe los elementos y la relación que caracterizan al objeto de investigación a través de análisis estadísticos, interpretación de textos, etc.; correlacional, establece un vínculo entre diversos acontecimientos, variables o categorías entre sí; transversal, recopila datos para poder describir las variables de estudio que tienen un problema determinado, así investigar la incidencia o la relación (Villanueva, 2022).



Dónde:

M: Docentes que laboran en instituciones educativas de Jornada Escolar Completa en el ámbito de la UGEL Huarmaca.

X y Y: Gestión administrativa y desempeño laboral.

r: Posible relación existente entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral.

3.2 Variables y operacionalización:

Variable X: **Gestión administrativa.**

- **Definición conceptual:** Anchelia-Gonzales et al. (2021) La gestión administrativa son conjuntos de actividades y procesos definidos por los directivos donde se desarrollan competencias en relación a los recursos humanos que se tienen a disposición, así mismo y u otro otros, elementos que les permitan orientar los desempeños laborales.
- **Definición operacional:** Se midió en una escala de deficiente, regular y bueno. Para la medición de los indicadores se utilizó un cuestionario con escalas ordinales tipo Likert.

Variable Y: **Desempeño Laboral.**

- **Definición conceptual:** El desempeño laboral de los empleados se puede definir como el valor total esperado que un individuo aporta a la organización de los episodios de comportamiento discretos que lleva a cabo durante un período de tiempo estándar (Wen et al., 2019).
- **Definición operacional:** El desempeño laboral se midió en una escala de deficiente, regular y bueno. Para la medición de los indicadores se utilizó un cuestionario con escalas ordinales tipo Likert.

La operacionalización de variables está en anexos.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 La población: Es el grupo de estudio que están en la capacidad de dar información de gran interés, en forma amplia y pertinente. (Alonso et al., 2017). La población de estudio fue 70 docentes seleccionados censalmente que trabajan en las II.EE del ámbito del distrito de Huarmaca.

- **Criterios de inclusión:** Se incluyeron en la investigación los docentes de jornada escolar completa de la UGEL Huarmaca que estén laborando en el año 2023, sean nombrados o contratados.
- **Criterios de exclusión:** Docentes que no pertenezcan a las instituciones de jornada escolar completa dentro del ámbito de UGEL Huarmaca.

3.3.2. La muestra: Teniendo en cuenta el tipo de diseño que persiguió el trabajo, se trabajó con toda la población; debido a que, fue relativamente pequeña y finita (Zarcovich, 2005). 70 elementos conformarán la población muestral

que son docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa correspondientes a la UGEL Huarmaca.

3.3.3. Unidad de análisis: Un docente que trabaja en una escuela de jornada escolar completa, con un horario diferente y trabajo colegiado por las tardes.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta fue nuestra técnica para usar. El instrumento de la recolección de los datos de la investigación fue el cuestionario a través de un formato impreso que se usó para recoger datos relevantes en el estudio (Zapata, 2023). La medición de las variables: Gestión administrativa tendrá cuatro dimensiones: Control, planeación, dirección y organización, donde se aplicará 30 ítems; también, se empleará este instrumento para calcular la segunda variable que es el Desempeño laboral con las tres dimensiones: desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional, se aplicó en 30 ítems. Los instrumentos fueron paramétricos; porque, que fueron tomados de investigaciones ya realizadas. La Validez se hizo a través de juicio de expertos (ver anexos) donde los especialistas afirmaron la aplicabilidad de los instrumentos. La confiabilidad del instrumento se dio a través del alfa de Cronbach, cuyos resultados fueron (ver anexos) para la variable gestión administrativa fue 0.704 y desempeño laboral 0.714

3.4 Procedimientos: Se solicitó la autorización de los directores de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa en el ámbito de la UGEL Huarmaca, con el consentimiento informado procederemos a realizar las encuestas correspondientes al personal a través de dos cuestionarios relacionados con las variables de la investigación, que fueron procesadas en forma estadística descriptiva para determinar los niveles de las variables y establecer las relaciones y correlaciones de las mismas.

3.5 Método de análisis de datos: Se recopiló información esencial relacionada con las variables mediante dos cuestionarios con respuesta de tipo escala de Likert. Con el propósito de realizar análisis al detalle de la información para el establecimiento de datos descriptivos e inferenciales, las cuales resolvieron los objetivos e hipótesis establecidas ordenándolas en Microsoft Excel, para que sean procesado en el programa IBM SPSS 28 estadístico para determinar cómo

están relacionadas las variables y los niveles de las mismas y establecer los resultados.

3.6 Aspectos éticos: Los aspectos éticos en la investigación garantizan la idoneidad, transparencia y garantía que la información que se genere es totalmente confiable conforme lo ha estipulado la Universidad César Vallejo. Según el Código de Núremberg la autonomía, el consentimiento informado, obliga a los investigadores a otorgar información fehaciente relacionado con el método utilizado, la duración, la naturaleza, el propósito, de la investigación (Acevedo, 2002).

Es importante establecer que la presente investigación de estudio contempla de acuerdo a Llor (2017). El respeto a la persona, la justicia y al principio de beneficencia, y no beneficencia a la autonomía, por la cual los individuos tienen el derecho a decidir si pueden participar o no en una investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de la gestión administrativa en las instituciones educativas JEC

Nivel	Intervalo	frecuencia	%
Deficiente	[22- 55]	69	98,57%
Regular	[56- 83]	1	1,43%
Bueno	[84 - 110]	0	0,00%
Total		70	100,00%

Nota. Con referencia al análisis de la gestión administrativa en una institución JEC de Huarmaca los resultados obtenidos en su totalidad se encuentran en un nivel deficiente y regular. Esto nos indica que el director no realiza una buena gestión administrativa lo cual significa que no involucra a la comunidad educativa en los proyectos de gestión administrativa, no planifica el acompañamiento a sus docentes con la finalidad de fortalecer su práctica pedagógica.

Tabla 2*Dimensiones de la variable Gestión Administrativa*

Niveles	Dimensión: Planificación		Dimensión: Organización		Dimensión: Dirección		Dimensión: Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	66	94,29	66	94,29	62	88,57	65	92,86
Regular	4	5,71	4	5,71	8	11,43	5	7,14
Bueno	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
TOTAL	70	100.00	70	100.00	70	100.00	70	100.00

Nota. En referencia a las dimensiones de la variable de gestión administrativa los resultados nos indican que casi la totalidad de docentes consideran que la gestión administrativa en las instituciones JEC carecen de buena planificación, organización, dirección y control, ubicándolo en un bajo nivel para efectivizar las labores administrativas y lograr mayor eficiencia y eficacia en sus gestiones.

Tabla 3*Nivel del desempeño laboral en las instituciones educativas JEC*

Nivel	Intervalo	frecuencia	%
Deficiente	[22- 55]	68	97,14%
Regular	[56- 83]	2	2,86%
Bueno	[84 - 110]	0	0,00%
Total		70	100.00%

Nota. Con referencia al análisis del desempeño laboral en las instituciones JEC de Huarmaca los resultados nos indican que casi la totalidad de docentes se encuentran en nivel deficiente, eso nos indica que los docentes no desarrollan estrategias adecuadas para mejorar el aprendizaje en los estudiantes.

Tabla 4*Dimensiones de la variable desempeño laboral*

Niveles	Dimensión: Desempeño de la tarea		Dimensión: Desempeño Contextual		Dimensión: Desempeño Organizacional	
	F	%	f	%	f	%
Deficiente	69	98,57%	65	92,86%	68	97,14%
Regular	1	1,43%	5	7,14%	2	2,86%
Bueno	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
TOTAL	70	100.00%	70	100.00%	70	100.00%

Nota. En referencia a las dimensiones de la variable desempeño laboral, los resultados nos indican que en su mayoría de docentes consideran que el desempeño laboral en las instituciones JEC se encuentran en un nivel deficiente, es decir no hay un control eficiente en los desempeños de las tareas, desempeños contextuales y del desempeño organizacional debilidades que no permiten el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

Tabla 5

Relación entre las dimensiones de la gestión administrativas y el desempeño laboral

			D1: Planificación	D2: Organización	D3: Dirección	D4: Control	V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	D1: Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	0,201	-0,007	0,084	0,053
		Sig. (bilateral)		0,095	0,952	0,488	0,664
		N	70	70	70	70	70
	D2: Organización	Coeficiente de correlación	0,201	1,000	,254*	0,113	-0,072
		Sig. (bilateral)	0,10		0,034	0,350	0,554
		N	70	70	70	70	70
	D3: Dirección	Coeficiente de correlación	-0,007	,254*	1,000	0,076	0,041
		Sig. (bilateral)	0,95	0,034		0,532	0,738
		N	70	70	70	70	70
	D4: Control	Coeficiente de correlación	0,084	0,113	0,076	1	-0,035
		Sig. (bilateral)	0,49	0,350	0,532		0,771
		N	70	70	70	70	70
V2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,053	-0,072	0,041	-0,035	1	
	Sig. (bilateral)	0,66	0,554	0,738	0,771		
	N	70	70	70	70	70	

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

Nota. Los resultados obtenidos nos señalan que no existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y la variable desempeño laboral el valor de significación es Sig. >0,05 y las correlaciones son muy débiles, esto nos afirma que nuestra investigación está demostrando que hay una deficiente gestión administrativa y desempeño laboral que debe corregirse para que los objetivos y metas educativas se den en las instituciones educativas de jornada escolar completa, Huarmaca.

Tabla 6

Relación existente entre la variable gestión administrativa y desempeño laboral.

		V1: Gestión administrativa	V2: Desempeño laboral
Rho Spearman	V1: Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,903
		N	70
	V2: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,015
		Sig. (bilateral)	0.903
		N	70

Nota. No existe relación significativa entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas de jornada escolar completa, Huarmaca, el valor de significación fue Sig. 0,903 > 0,05, y la correlación es muy débil e insignificante aceptándose la hipótesis nula, que significa, aunque haya una buena gestión administrativa esto no afecta al desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos en la presente investigación se encontró que casi la totalidad de docentes consideran que la gestión administrativa es deficiente 98.57%. Un escaso porcentaje arrojó en nivel regular 1.43%. En el nivel bueno, no se obtuvo porcentaje alguno. las instituciones JEC, tienen un nivel bajo lo que significa que la planificación, la organización, la dirección y control se realizan de manera inadecuada. Al respecto es importante señalar que según el Ministerio de Educación (2021) de acuerdo a los resultados obtenidos nos refiere en su investigación que la gestión administrativa, asegura la operatividad de la institución educativa, permitiendo que las labores educativas, pedagógicas y comunitarias estratégicamente se realicen de forma efectiva.

En la realidad, se ha apreciado que, en las mayorías de las IE, las y los directores sobrecargan las labores administrativas, lo que impiden esas acciones que se cumplan con otras actividades también muy importantes, según lo revelado en la Encuesta Nacional a Directivos (ENDI) en el 2018, el 71.3% de los trabajadores en las II. EE. públicas de EBR perciben tener sobrecargas administrativas en su centro laboral, aspectos que se explican ya sean por diversidad de factores como la insuficiencia del personal administrativo, las excesivas regulaciones, entre otros. Nuestra investigación reafirma que las instituciones educativas de jornada escolar completa, Huarmaca, deben de impulsar un trabajo colectivo de aprendizaje mutuo en el establecimiento de la gestión administrativa para el logro de los objetivos educativos que muestra la calidad de la educación en sus sedes.

Así mismo Abdul et al. (2023) en sus estudios indicaron condiciones de servicio desfavorables, pago tardío de derechos, ineficiencia gerencial, malentendidos, ambigüedad en el rol de las organizaciones, conflicto de intereses sobre los recursos de las escuelas, etc. como fuentes de conflicto en las escuelas, también reveló que aumenta la moral de los maestros, mejora el desempeño laboral de los maestros, aumenta la confianza y la integridad de los maestros, etc. como efectos de la gestión eficaz de conflictos, los desafíos comunes que interrumpen la gestión de conflictos incluyeron barreras de comunicación, interacciones inadecuadas entre el personal, etc. en el área de

estudio. El estudio finalmente reveló factores como un Plan de Bienestar efectivo para los docentes, el diálogo, el pago regular de salarios y atrasos a los docentes, la política de gestión de puertas abiertas y el montaje de buzones de sugerencias alrededor de las instalaciones escolares, etc., como estrategias efectivas de gestión de conflictos.

Por otro lado, Darron (2023) nos fortalece al afirmar que los académicos enfatizan la necesidad de programas de aprendizaje continuo para la dirección efectiva y la gestión de comunidades escolares diversas. Además, cada estado tiene una agencia de acreditación local abierta a varios profesionales, creando así variadas experiencias de liderazgo para diferentes escuelas. La revisión busca establecer las funciones de un director como administrador de capital humano. Los académicos diferencian la gestión de recursos humanos y la gestión del capital humano al enfatizar el papel de los directores como gerentes comerciales cuyo objetivo es dirigir una escuela hacia los mejores estudiantes, personal, y producción institucional. El estudio utiliza la teoría del capital humano para maximizar el potencial del personal y lograr mejores resultados institucionales. Por lo tanto, las funciones de un director como administrador de capital humano incluyen la contratación de personal calificado, la provisión de oportunidades de crecimiento profesional para varios miembros del personal, el desarrollo de capacidades y la retención de personal calificado.

Al respecto podemos precisar como Chen y Zhao (2022). que investigó los efectos causales de los deberes administrativos de los profesores tutores (HT) en los logros de los estudiantes en las escuelas secundarias chinas. Los hallazgos brindan algunas ideas sobre cómo reducir la carga de trabajo de los docentes y mejorar las políticas educativas relacionadas en China y otros países y regiones asiáticos. Debemos prestar especial atención a la carga de trabajo de las funciones administrativas de los HT y sus impactos negativos en el rendimiento académico de los estudiantes. Las posibles medidas factibles incluyen aumentar la proporción de administradores escolares profesionales, tener más docentes jóvenes y no HT en puestos administrativos y reducir la importancia del trabajo administrativo en la evaluación docente. Esta propuesta debe ser considerada como muy relevante en la gestión administrativa.

De acuerdo con el objetivo específico 02, los resultados determinaron que el nivel del desempeño laboral es bajo 97.14%, medio 2.86%. Los resultados nos indican que la institución educativa no ha establecido o desarrollado el desempeño laboral de sus trabajadores es decir no hay control del desempeño de las tareas, del desempeño contextual, y del desempeño organizacional como debilidades al cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

Según el estudio de Akporehe y Asiyai (2023). Revelaron que las habilidades gerenciales que poseen los directores de escuelas secundarias públicas para influir en el desempeño laboral de los docentes son la comunicación, las relaciones humanas y la técnica. El nivel de desempeño laboral de los docentes es moderado. Hubo una relación significativa entre la habilidad de comunicación de los directores, habilidades de relaciones humanas y habilidades técnicas y desempeño laboral de los maestros en escuelas secundarias en comunidades Owa en el estado de Delta, Nigeria. El estudio recomienda el desarrollo de capacidades de los directores, especialmente en habilidades técnicas sobre el uso de técnicas modernas y métodos innovadores en la administración escolar para un mejor desempeño laboral de los docentes.

Por otro lado, debemos de considerar la investigación de Tepayakul y Rinthaisong (2018) quienes a través de una revisión de literatura y administrando a una muestra de 220 miembros del personal de recursos humanos. Revelan en su estudio algo muy importante que la existencia de relación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados con un efecto directo estadísticamente significativo. Los muestran que se deben fomentar más actividades para la mejorar la satisfacción laboral y la participación de los trabajadores en los PHEI. Se recomienda que la metodología de investigación y el modelo desarrollado se extiendan a diferentes sectores en futuras investigaciones.

Los investigadores Gyamfi et al. (2023) refuerzan en sus estudios la comprensión de la influencia del Desarrollo Profesional Continuo de los directores de escuelas secundarias superiores en su desempeño como administradores de SHS/ TVET públicos en la Gran Región de Accra con respecto al género. Se encontró que el CPD tiene un efecto positivo en el

rendimiento de los cabezales. También se reveló que no había una diferencia de género estadísticamente significativa en el efecto del CPD sobre el desempeño de los jefes de SHS/TVET públicos. Por lo tanto, se hizo la recomendación al Ministerio de Educación para que haga políticas de patrocinio de Desarrollo Profesional Continuo para directores de escuelas secundarias superiores en la gestión de SHS/ TVET.

De acuerdo al objetivo específico 03 los valores determinaron no existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral Sig. >0.05 . Ante la realidad observada debemos de considerar lo que Chen y Zhao (2022). Lograron establecer que los efectos causales de los deberes administrativos de los profesores tutores (HT) en los logros de los estudiantes en las escuelas secundarias chinas. Los hallazgos brindan algunas ideas sobre cómo reducir la carga de trabajo de los docentes y mejorar las políticas educativas relacionadas en China y otros países y regiones asiáticos. Debemos prestar especial atención a la carga de trabajo de las funciones administrativas de los HT y sus impactos negativos en el rendimiento académico de los estudiantes. Las posibles medidas factibles incluyen aumentar la proporción de administradores escolares profesionales, tener más docentes jóvenes y no HT en puestos administrativos y reducir la importancia del trabajo administrativo en la evaluación docente. Es decir, si no hay una interrelación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral no abra educación de calidad por lo que se debe de promover estas variables en las tomas de decisiones directorales educativas.

De acuerdo a los resultados obtenido remarcamos la importancia dimensiones de la gestión administrativa en el logro de los objetivos educativo por eso señalamos a la Planificación: Es la capacidad que se tiene para anticiparse a escenarios futuros para lograr ventajas competitivas en las difíciles tareas de guiarse en relación escenarios previstos sin perder la brújula. (Louffat, 2015). Organización: Es el sistema bien estructurado en un organigrama donde se redacta el manual de funciones donde se plasma y explicar todas las funciones y los procesos que realizara cada uno de los colaboradores de acuerdo con sus áreas o puestos de trabajo (Gómez et al., 2017). Debemos

mencionar que dicho modelo es efectivo durante el entorno social estable y el mismo tipo de tareas y situaciones de gestión.

Es utilizable en diferentes niveles de gestión. Sus lados fuertes son los inicios científicos del sistema de administración pública y el aumento de la productividad laboral de la gestión operativa. Dirección: Está establecido en la literatura que la gestión como disciplina y práctica profesional tiene una serie de funciones discernibles que incluyen "liderazgo" o "liderazgo". La centralidad del liderazgo en el proceso de gestión tampoco está en duda, particularmente porque implica no solo visualizar un futuro preferido para la organización (parte de la función de planificación) sino influir en toda la fuerza laboral para implementar fielmente estrategias que permitan a la organización actualizar su misión y visión. Por lo tanto, el liderazgo implica un contacto cercano y cotidiano con las personas, ayudando a guiarlas e inspirarlas hacia el logro de las metas y objetivos del equipo y de la organización (Okolie et al., 2021). Control: Es el proceso más difícil de implementar en las instituciones educativas, porque se requiere avanzar por los caminos de la calidad, es decir recoger los datos de maneras sistemática, integrarlos a un sistema que suministre una información efectividad los procesos y que conducen a toma de decisiones a la mejora continua (Gutiérrez et al., 2017).

El objetivo general determinó que no existe relación entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas de jornada escolar completa, Huarmaca, el valor de significación fue Sig. 0.903 > 0.05, aceptándose la hipótesis nula. Porque es importante señalar según Altinay et al. (2018) mencionan que administrar es relacionar el desarrollo que realiza un personal apto en competencia con los objetivos de la organización, operando los recurso con que cuenta a su disposición, asumiendo sus propias tomas de decisiones a partir del área educativa quienes dan disposiciones curriculares, el plan de estudio, en orientación a la gestión escolar, con la capacidad identificar los requerimientos y necesidades, de los subordinados, cumpliendo con sus objetivos y fines propuestos, todo esto función de recursos con que cuentan a su disposición, con capacidad de liderazgo, comunicación, empatía, asertividad y en forma especial de la motivación de al personal continuamente al logro delos objetivos institucionales.

Si la hipótesis encontrada respecto a las variables precisamos de acuerdo con Onikoyi, O. (2023). Quien señala que el objetivo fundamental de cualquier organización educativa es la gestión del cumplimiento de sus metas. Esto puede lograrse y realizarse cuando los recursos materiales, humanos y financieros adentro y afuera de la organización son bien aprovechados y utilizados juiciosamente por la dirección central (Glushchenko, 2022). La eficacia organizativa se basa en el rendimiento eficiente y eficaz de los trabajadores que compone la organización. Este a su vez, se basa en la riqueza de los conocimientos, habilidades y capacidades que poseen. El desarrollo del personal tanto física, social, intelectual y mentalmente es muy esencial para facilitar no sólo el nivel de productividad, por lo tanto, la formación es relevante para los administradores escolares (Glushchenko, 2022).

Es importante señalar que el desempeño laboral se ha constituido como una variable importante y más estudiada en las organizaciones y en el comportamiento institucional (Carpini et al., 2017). Se define como el desarrollo individual que los trabajadores realizan generando valor organizacional (Campbell, et al., 1993) que contribuyen al logro de los objetivos organizacionales (Campbell y Wiernik, 2015). Puede comprenderse como la actitud relacionada con el logro de algunos componentes evaluativos (Motowildo, et al., 1997), es decir, es la medida que un trabajador está cumpliendo con la expectativa general del desempeño en la organización (Afzal, et al., 2014).

VI. CONCLUSIONES

1. El nivel de la gestión administrativa es deficiente 98.57%. los resultados nos indican que casi la totalidad de docentes considera que la gestión administrativa en las instituciones JEC carecen de buena planificación, organización, dirección y control ubicándolo en un nivel deficiente, para efectivizar sus labores administrativas y lograr mayor eficiencia y eficacia en sus gestiones.

2. El nivel del desempeño laboral es deficiente 97.14%, los indicadores nos están señalando que los docentes tienen un bajo nivel en el desempeño de la tarea, en el desempeño contextual y en el desempeño organizacional, es decir no hay un control eficiente en los desempeños de las tareas, desempeños contextuales y del desempeño organizacional debilidades que no permiten el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

4. Los resultados obtenidos nos señalan que no existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y la variable desempeño laboral el valor de significación es Sig. >0.05 y las correlaciones son muy débiles, esto nos afirma que nuestra investigación está demostrando que hay una deficiente gestión administrativa y desempeño laboral que debe corregirse para que los objetivos y metas educativas se den en las instituciones educativas de jornada escolar completa, Huarmaca.

5. Con respecto al objetivo general se aplicó una prueba de Rho Spearman, la cual indica que no existe relación significativa entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas de jornada escolar completa, Huarmaca, el valor de significación fue Sig. 0.903>0.05, y la correlación es muy débil insignificante aceptándose la hipótesis nula, que significa, aunque haya una buena gestión administrativa esto no afecta al desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los directores del nivel secundario de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa, deben realizar acciones comprendidas en la planificación, organización, dirección y control como parte de la gestión administrativa.

Los directores del nivel secundario de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa deben fomentar acciones diversas para que los docentes se empoderen de aspectos relacionados con el desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño organizacional y así cumplir con las metas y objetivos que se plantean en las diferentes tareas pedagógicas.

El equipo directivo, docentes del nivel secundario de Jornada Escolar Completa debe planificar estrategias de monitoreo para identificar información de la práctica pedagógica de los docentes, en donde se identifiquen las fortalezas, debilidades y aspectos a mejorar con la finalidad de mejorar los aprendizajes de las y los estudiantes.

Los docentes del nivel secundario de instituciones educativas de Jornada Escolar Completa, deben buscar estrategias adecuadas para poder relacionar la gestión administrativa y desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Abdul, L., Enefu, S. y Yunusa, E. (2023). Conflict management and job performance of teachers in senior secondary schools in Kogi state, Nigeria. *International Journal of Management. Research and Entrepreneurship*, 5(6), 418-442. <https://doi.org/10.51594/ijmer.v5i6.501>
- Aboazoum, H., Nimran, U. y Al Musadieq, M. (2015). Analysis factors affecting employees job performance in Lib-ya. *Journal of Business and Management*, 17(7), 42-49. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:160020972>
- Acevedo, I. (2002). Aspectos éticos en la investigación científica. *Ciencia enfermería*, 8(1), 15-18. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532002000100003>
- Aguinis, H. (2013). *Performance management Upper Saddle River*. Pearson Prentice Hall.
- Ajzen, I. (2011). Job Satisfaction, Effort, and Performance: A Reasoned Action Perspective. *Contemporary economics*, 1(4), 32-43. <https://doi.org/10.5709/ce.1897-9254.26>
- Akporehe, D. y Asiyai, R. (2023). Principals' managerial skills and teachers' job performance: evidence from public secondary schools in Delta State, Nigeria. *European Journal of Education and Pedagogy*, 4(3), 78-84. <https://doi.org/10.24018/ejedu.2023.4.3.591>
- Al-Jedaia, Y. y Mehrez, A. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation. *Management Science Letters*, 10(3), 2077-2088. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.2.003>
- Alonso, J., Arboleda, A., Rivera-Triviño, A., Mora, D., Tarazona, R. y Ordoñez-Morales, P. (2017). Técnicas de investigación cualitativa de mercados aplicadas al consumidor de fruta en fresco. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 412–420. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.10.003>
- Altinay, F., Altinay, Z., Dagli, G. y Cifci, M. (2018). Evaluation of administrative and supervisory performance of the directors of Special Education Institutions according to the teachers. *Quality & Quantity*, (52), 1275-1286. <https://doi.org/10.1007/s11135-018-0699-4>
- Anchelia, V., Arias, M., Olivare, P. y Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y*

- Representaciones*, (9). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nspe1.899>
- Aung, Z., Santoso, D. y Dodanwala, T. (2023). Effects of demotivational managerial practices on job satisfaction and job performance: Empirical evidence from Myanmar's construction industry. *Journal of Engineering and Technology Management*, 67. <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2022.101730>
- Badar, Z. y Chiramel, G. (2023). Study population. *Translational Interventional Radiology*, 101-103. <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-823026-8.00033-x>
- Balan, O. (2017). Administrative management and mechanisms of its development. Zenodo. *Economic journal Odessa polytechnicuniversity*, 2(2), 6-10. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1310776>
- Berberoglu A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Serv Res*, 18(399), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Chen, B. y Zhao, C. (2022). More is less: Homeroom teachers' administrative duties and students' achievements in China. *Teaching and Teacher Education*, 119. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103857>
- Cheng, E., Li, H. y Fox, P. (2007). Job Performance Dimensions for Improving Final Project Outcomes. *Journal of the Construction Division and Management*, 133(8), 592-599. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)0733-9364\(2007\)133:8\(592\)](https://doi.org/10.1061/(ASCE)0733-9364(2007)133:8(592))
- Coral, M. y Bernuy, A. (2022). Bureaucratic and Cultural Barriers That Impede Optimal Management in Administrative Processes in Public Universities in Peru. *International Journal of Adult Education and Technology (IJAET)*, 13(1), 1-21. <https://doi.org/10.4018/ijaet.313434>
- Cruz, M., Chaves, M., Barcellos D., Rita de Cássia, A., Luiz, A. y Jorge, L. (2010). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Revista Cubana de Enfermería*, 26(1), 52-64. https://www.researchgate.net/publication/317522587_Exceso_de_trabajo_y_agravios_mentales_a_los_trabajadores_de_la_salud.
- Darron, L. (2023). Principals as stewards of human capital: a review of the literature. *International journal of contemporary education*, 6(1), 37-49. <https://doi.org/10.11114/ijce.v6i1.5928>

- Deslie, N. (2015). *The Impact of Leadership Style on Employee Performance. Internet banking adoption. Electronic Commerce and E-business.* https://www.academia.edu/29339100/The_impact_of_leadership_style_on_employee_performance
- Fong, K. y Kleiner, B. (2004), New development concerning the effect of work overload on employees. *Management Research News*, 27(45), 9-16. <https://doi.org/10.1108/01409170410784419>
- Glushchenko, V. (2021). A General Theory of Organizational Behavior: An Educational Perspective. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(2), 453-468. <https://ejournal.upi.edu/index.php/IJOMR/rt/prINTERfriendly/50332/0>
- Gómez, J., Jimenez, D., Saucedo, L. y Beltrán, S. (2017). Gestión administrativa en MIPYMES sur Estado de México, 2016. *RICEA*, 6(11),1-15. <https://doi.org/10.23913/ricea.v6i11.87>
- Gutierrez, G., Martínez, G., y Castro, G. (2017). ¿Existe Relación entre la Gestión Administrativa y la Innovación Educativa? Un Estudio de Caso en Educación Superior / Is there a Relationship between Management and Educational Innovation? A Case Study at Higher Education Level. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 15.1(2017). <https://doi.org/10.15366/reice2017.15.1.002>
- Gyamfi, A., Yeboah, A., Ntoaduro, A., Langee, P. y Yeboah, G. (2023). Perceived Impact of Continuous Professional Development on Performance of Senior High School Heads: Does Gender Matter? *Open Journal of Social Sciences*, 11(1), 52-63. <https://doi.org/10.4236/jss.2023.111006>
- Hamodi, C., Pastor, V. y Pastor, A. (2015). Medios, técnicas e instrumentos de evaluación formativa y compartida del aprendizaje en

- educación superior. *Perfiles Educativos*, 37(147), 146–161.
<https://doi.org/10.1016/j.pe.2015.10.004>
- Katebi, A., Hajizadeh, M., Parvizi, P. y Salehi, A. (2021). The Relationship Between “Job Satisfaction” and “Job Performance”: A Meta-analysis. *Global Journal of flexible systems management*, 23, 21-42. <https://doi.org/10.1007/s40171-021-00280-y>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Schaufeli, W., De Vet, H., y Van Der Beek, A. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866. <https://doi.org/10.1097/jom.0b013e318226a763>
- Li, S. (2021). Application of Computer Technology in Administrative Management. *Journal of Physics: Conference Series*, 1-6. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1769/1/012074>
- Llor, C. (2017). Aspectos éticos de la investigación en atención primaria. *FMC - Formación Médica Continuada En Atención Primaria*, 24(7), 361–363. <https://doi.org/10.1016/j.fmc.2017.02.004>
- Londoño, S., Gómez, G., y González, V. (2019). Percepción de los docentes frente a la carga laboral de un grupo de instituciones educativas colombianas del sector público. *Espacios*, 40(2), 26. <http://es.revistaespacios.com/a19v40n02/a19v40n02p26.pdf>
- López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P. y Quiñoá-Piñeiro, L. (2022). An approach to employees’ job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- López-López, A., Peña-Camarena, J., Cristobal-Lobaton, L., Espinoza- Chávez, L., y Saldaña-Carrión, C. (2022). Análisis de la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N.º 302, Leoncio Prado. *Gaceta Científica*, 8(3), 135-140. <https://doi.org/10.46794/gacien.8.3.1708>
- Louffat, E. (2015). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. Cengage Learning UPC, MX Geange.

- Majid, U. (2018). Research Fundamentals: Study Design, Population, and Sample Size. *Undergraduate Research in Natural and Clinical Science and Technology (URNCST) Journal*, 2, 1–12. <https://doi.org/10.26685/urncst.16>
- Mikolajewicz, N. y Komarova, S. (2019). Meta-Analytic Methodology for Basic Research: A Practical Guide. *Frontiers in Physiology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fphys.2019.00203>
- Ministerio de Educación de Perú (2021). *Gestión Administrativa: análisis sobre las condiciones que inciden en la carga administrativa de las directoras y los directores de las instituciones educativas públicas*. Ministerio de Educación. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/7892/=y>
- Nguyen, K., Resweber, C. y Karhadkar, S. (2023). *Study population*. In Elsevier
- Novikova, M. (2020). Role and place of administrative management in the system of organizations' management. *Наукoвi записки*, 16(44), 86-90. [https://doi.org/10.25264/2311-5149-2020-16\(44\)-86-90](https://doi.org/10.25264/2311-5149-2020-16(44)-86-90)
- Oglu, K., Vusal, M. y Oglu, H. (2020). Teoría de la gestión administrativa en las instituciones de educación superior y sus siguientes etapas. *International Journal of Management*, 11(10), 133- 138. <https://doi.org/10.34218/IJM.11.10.2020.014>
- Okolie, U., Omole, O. y Yakubu, A. (2021). Leadership and Effective Human Resource Management in Organization. *Vestnik Rossijskogo universiteta družby narodov*, 8(3), 277-296. <https://doi.org/10.22363/2312-8313-2021-8-3-277-296>
- Okoye, F. y Ogwurumba, C. (2023) Principals' administrative strategies and teachers' job performance in public secondary schools in Anambra State, Nigeria. *Asian journal of education and social studies*, 45 (2), 1-11. <https://doi.org/10.9734/ajess/2023/v45i2977>
- Onikoyi, O. (2023). Relevance of Staff Development in School Administration in Selected Senior Secondary Schools. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Research*, 3(2), 277-288. <https://doi.org/10.17509/ijomr.v3i2.56838>

- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. y Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602-614. <https://doi.org/10.1108/ijlma-03-2016-0031>
- Phuong, T. y Vinh, T. (2020). Job Satisfaction, Employee Loyalty and Job Performance in the Hospitality Industry: A Moderated Model. *Asian Economic and Financial Review*, 10(6), 698-713. <https://doi.org/10.18488/journal.aefr.2020.106.698.713>
- Poma, J. (2020). *Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Coney Park sucursal Mega Plaza-Lima 2019* [Universidad Peruana de las Americas, tesis de grado]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/921>
- Pradhan, R. y Jena, L. (2016). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business perspectives and research*, 5(1), 69-85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Ramos-Villagrasa, P., Barrada, J., Del Río, E. y Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-Report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Revatta, L., Mamani-Benito, O. y Mamani-Benito, O. (2020). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú. *Apuntes universitarios*, 11(1), 23-35. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- Rich, B. L., LePine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Rodríguez, V., Morales, A., Navarro, L., Rosado, C., Espinoza, L., y Hernández, O. (2023). Liderazgo Pedagógico en la Gestión Educativa de las Instituciones Educativas Peruanas. *International Journal of Professional Business Review*, 8 (4), 1-17. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1548>
- Rotundo, M. y Sackett, P. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A

- policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Saleem, A., Muhammad, Y. y Masood, S. (2020). Classroom Management Challenges and Administrative Support in Elementary Schools: Experiences of Novice Public-School Teachers. *UMT education review.*, 3(2) 29-46. <https://doi.org/10.32350/uer.32.02>
- Salgado, J. y Cabal, Á. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 75-91. <https://doi.org/10.5093/tr2011v27n2a1>
- Schleicher, A. (2018). Insights and interpretations. *Pisa 2018*, 10. <http://www.educationduepuntozero.it/wp-content/uploads/2020/01/tabelleOCSEFierli.pdf>
- Serra-Aracil, X., Cano, M. y Targarona, E. M. (2021). Investigación cuantitativa y cualitativa en cirugía. *Cirugía Española*, 100(5), 306- 308. <https://doi.org/10.1016/j.ciresp.2021.11.012>
- Tapia, M., Torres, E., Torres, E. y Llatas, F. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Educación*, 47(1), 1-11. <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>
- Tepayakul, R. y Rinthaisong, I. (2018). Job satisfaction and employee engagement among human resource personnel in private higher education institutions in Thailand. *Journal of Behavioral Science*, 13 (2), 68-81. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/IJBS/article/view/109260>
- Torlak, N. y Kuzey, C. (2019), "Leadership, job satisfaction and performance linkages in private educational institutes in Pakistan". *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 276-295. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0182>
- Villanueva C. (2022). *Metodología de la investigación*. Klik.
- Villasmil-Espinoza, J., Leheza, Y. y Holovii, L. (2023). Reflections for the interdisciplinary study of the Russian Federation's invasion of Ukraine in 2022. <http://biblio.umsf.dp.ua/jspui/handle/123456789/4939>

- Villegas, P. y Escobedo, J. (2021). Clima institucional y gestión administrativa en colegios con jornada escolar completa, Rodríguez de Mendoza, Perú. *Revista científica UNTRM*, 3(3), 54–59. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.648>
- Wen, T., Theresa, C., Kelana, B., Othman, R. y Syed, O. (2019). Leadership Styles in Influencing Employees' Job Performances. *International journal of academic research in business & social sciences*, 9(9), 55-65 <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i9/6269>
- Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13), 2394. <https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>
- Zapata, E. S. (2023). Técnicas e instrumentos de investigación en la actividad investigativa. *Revista Educación*, 21(21), 8–9. <https://doi.org/10.51440/unsch.revistaeducacion.2023.21.458>
- Zhukova, Y., Bryl, K., Svystun, L., Kobrusieva, Y. y Leheza, Y. (2023). Legal regulation of public administration of education and science, 47(46), 336-346. <https://doi.org/10.46398/cuestpol.4176.18>

ANEXO 1: Tabla de operacionalización de la variable

La gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas de jornada escolar completa, Huarmaca

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
Gestión administrativa	Es el conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración, comprende una serie de fases, etapas o funciones, cuyo conocimiento es fundamental para la correcta aplicación de los métodos, principios y técnicas de esta disciplina (Münch, 2010)	Se medirá en una escala de, bajo, medio y alto. Para la medición de los indicadores se utilizará un cuestionario con escalas ordinales tipo Likert.	Planeación	Objetivos	Es difícil elaborar objetivos de acuerdo con la política de modernización de la gestión pública-	Deficiente 15 - 38 regular 39 - 56 bueno 57 - 75
					Las políticas de modernización de la gestión pública necesariamente se toman en cuenta para la elaboración de objetivos institucionales	
					Los planes institucionales resultan ser innecesarios para lograr la mejora institucional	
				Planes de mejora	La planificación es importante para lograr metas y objetivos	
					Se debe tener suficientes recursos para alcanzar los objetivos	
					Los recursos son inherentes para lograr una educación de calidad	
				Recursos	Es difícil comunicar los objetivos institucionales a todos los miembros de la comunidad educativa	
					Es de vital importancia dentro de la gestión escolar socializar las metas y objetivos institucionales ante la comunidad educativa	
					Las funciones, atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo tienen que estar establecidas en forma clara y precisa	
			Organización	Funciones establecidas	Las funciones, atribuciones y responsabilidades del personal solo deben de ser conocidas por el equipo directivo.	
					La asignación a los cargos establecidos en el Cuadro de asignación de personal se realiza teniendo en cuenta la especialización del trabajador.	
					Es factible asignar cargos solo teniendo en cuenta el grado de confianza de los trabajadores	
				Asignación de cargos	La organización interna es adecuada para conseguir los objetivos de la Institución	
					Cuando la institución educativa quiere lograr metas y objetivos no necesariamente debe tener organizada a la comunidad educativa	
					Es importante que dentro de una institución educativa haya principio de autoridad	
				Objetivos	Si todos cumplen con sus responsabilidades no es necesario el principio de autoridad	
					El liderazgo ejercido por los directivos permite que el personal se involucre en el logro de los objetivos	
					Se concretizará los objetivos si el personal poco se involucra en las tareas institucionales	
			Dirección	Liderazgo directivo	Es importante que la institución educativa organice y planifique acciones de capacitación y fortalecimiento pedagógico a los docentes	
					El personal docente debe ser capacitado y motivado solo una vez al año	
					Es política de la institución realizar reconocimientos públicos por buen desempeño del trabajador.	
Programas de capacitación	La institución educativa acostumbra a no reconocer el buen desempeño de sus trabajadores					
	La institución educativa organiza la implementación de programa de seguridad y salud en el trabajo					
Reconocimiento						
Seguridad y salud						

				Evaluación del desempeño	El directivo realiza evaluaciones de desempeño tomando como base los objetivos organizacionales, disposiciones y normativas vigentes Solo el especialista de la UGEL debe realizar monitoreo de La práctica pedagógica del docente	
			Control	Medidas correctivas	Las medidas correctivas son tomadas con base en las recomendaciones producto de las autoevaluaciones Las medidas correctivas mejoran la práctica pedagógica en los docentes Las acciones correctivas que toma la IE son proporcionales al tipo de faltas detectadas Se deben socializar los resultados institucionales ante la comunidad educativa con frecuencia	
Desempeño laboral	El desempeño laboral es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (Davenport, 2006)	El desempeño laboral se medirá en una escala de, bajo, medio, alto, Para la medición de los indicadores se utilizará un cuestionario con escalas ordinales tipo Likert.	Desempeño de tarea	Minuciosidad y Responsabilidad	Es conveniente tener dominio técnico o conocimiento de las funciones como docente	Deficiente 20 - 50 Regular 51 - 75 Bueno 75 - 100
					Es muy importante cumplir con responsabilidad los trabajos encomendados	
					Es importante considerar resolver los problemas de manera eficiente	
				Esfuerzo y Perseverancia	La prestación de servicios académicos se deben realizar de manera profesional	
					Es importante considerar la satisfacción del usuario	
					Las solicitudes se deben resolver de acorde con la normatividad	
			Cantidad y calidad de trabajo	Es necesario realizar con éxito el trabajo asignado		
				Los documentos solicitados se deben presentar oportunamente		
				Para solucionar la problemática existente se hace necesario unirse con otros miembros de la comunidad educativa		
				El tiempo adicional es completamente adecuado para cumplir con lo que se le asigna		
			Desempeño contextual	Capacidad de iniciativa	Es importante que la supervisión se realice con frecuencia	
					Es necesario tener disposición para resolver cualquier problema o tarea asignada	
					Es relevante que el personal se identifique con la institución para la concretización de los objetivos	
				Compromiso con la organización	El personal de institución educativa debe tener una preocupación constante por alcanzar las metas institucionales	
					Se hace necesario manejar adecuadamente la información	
					El liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta	
					Es importante el desarrollo del trabajo en equipo	
				Trabajo en equipo	Es importante brindar el apoyo necesario a los colegas cuando estos lo requieran	
					El personal de la institución debe preocuparse en participar en eventos organizados por el MINEDU o cualquier otro organismo	
					Se muestra dispuesto para orientar a los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes	
Desempeño organizacional	Uso adecuado de tiempo	Es importante cumplir con los plazos establecidos en la entrega de documentos				
		El desarrollo de tareas encomendadas de deben realizar con responsabilidad				
	Uso adecuado de recursos	Es importante el manejo de la tecnología sus labores diarias				
		Es importante el uso de recursos y materiales distribuidos por el MINEDU				
		Es necesario registrar adecuadamente el horario de salida				
		Es factible cumplir con el horario laboral				
	Asistencia puntual de trabajo	Es de vital importancia el cumplimiento de las funciones y responsabilidades del personal de la institución				
		Es importante la elaboración de los instrumentos de gestión				
		Es necesario participar en la evaluación y reajuste del PEI				
					Los permisos asignados solo se dan si la normativa se lo garantiza	

Matriz de consistencia

Título: La gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas de jornada escolar completa, Huarmaca

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas de jornada escolar completa, Huarmaca?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa en instituciones educativas de jornada escolar completa, Huarmaca? ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en instituciones educativas de jornada escolar completa, Huarmaca? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de las variables gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas de jornada escolar completa, Huarmaca ?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas de jornada escolar completa, Huarmaca.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar el nivel de la gestión administrativa en instituciones educativas de jornada escolar completa, Huarmaca. Conocer el nivel del desempeño laboral en instituciones educativas de jornada escolar completa, Huarmaca. Determinar la relación entre las dimensiones de las variables gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas de jornada escolar completa, Huarmaca .</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas de jornada escolar completa, Huarmaca.</p> <p>Hipótesis específicas: El nivel de la gestión administrativa en instituciones educativas de jornada escolar completa es alto. El nivel del desempeño laboral en instituciones educativas de jornada escolar completa es alto. Existe relación significativa entre las dimensiones de la variable gestión administrativa y desempeño laboral.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>										
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>Tipo: Básica Diseño: No experimental- Correlacional De corte: transversal</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M((M)) --> V1((V1)) M --> V2((V2)) V1 <--> V2 </pre> </div> <p>Donde: M = Muestra V1= Gestión Administrativa V2= Desempeño laboral r = Relación entre variables</p>	<p>Población: La población ser de 70 trabajadores de las instituciones educativas de jornada escolar completa</p> <p>Muestra: La muestra fue de 70 trabajadores</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión Administrativa</td> <td>Planificación</td> </tr> <tr> <td>Organización</td> </tr> <tr> <td>Dirección</td> </tr> <tr> <td>Control</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Desempeño Laboral</td> <td>Desempeño de tarea</td> </tr> <tr> <td>Desempeño contextual</td> </tr> <tr> <td>Desempeño organizacional</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestión Administrativa	Planificación	Organización	Dirección	Control	Desempeño Laboral	Desempeño de tarea	Desempeño contextual	Desempeño organizacional
Variables	Dimensiones												
Gestión Administrativa	Planificación												
	Organización												
	Dirección												
	Control												
Desempeño Laboral	Desempeño de tarea												
	Desempeño contextual												
	Desempeño organizacional												

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos
Instrumento 01. Cuestionario: Gestión administrativa.

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

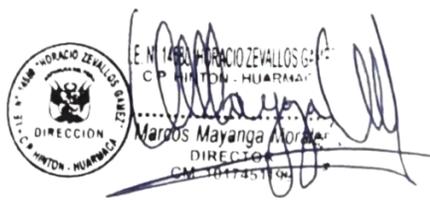
Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Escala de Conversión	Total mente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
	1	2	3	4	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de valoración				
		TA 1	DA 2	I 3	ED 4	TD 5
Planificación						
01	Es difícil elaborar objetivos de acuerdo con la política de modernización de la gestión pública.					
02	Las políticas de modernización de la gestión pública necesariamente se toman en cuenta para la elaboración de objetivos institucionales.					
03	Los planes institucionales resultan innecesarios para lograr la mejora institucional.					
04	La planificación es importante para lograr metas y objetivos.					
05	Se debe tener suficientes recursos para alcanzar los objetivos.					
06	Los recursos son inherentes para lograr una educación de calidad.					
07	Es difícil comunicar los objetivos institucionales a todos los miembros de la comunidad educativa					
08	Es de vital importancia dentro de la gestión escolar socializar las metas y objetivos institucionales ante la comunidad educativa.					
Organización						
09	Las funciones, atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo tienen que estar establecidas en forma clara y precisa					

10	Las funciones, atribuciones y responsabilidades del personal solo deben de ser conocidas por el equipo directivo.					
11	La asignación a los cargos establecidos en el Cuadro de asignación de personal se realiza teniendo en cuenta la especialización del trabajador.					
12	Es factible asignar cargos solo teniendo en cuenta el grado de confianza de los trabajadores.					
13	La organización interna es adecuada para conseguir los objetivos de la Institución					
14	Cuando la institución educativa quiere lograr metas y objetivos no necesariamente debe tener organizada a la comunidad educativa					
15	Es importante que dentro de una institución educativa haya principio de autoridad.					
16	Si todos cumplen con sus responsabilidades no es necesario el principio de autoridad					
Dirección						
17	El liderazgo ejercido por los directores permite que el personal se involucre en el logro de los objetivos					
18	Se concretizará los objetivos si el personal poco se involucra en las tareas institucionales					
19	Es importante que la institución educativa organice y planifique acciones de capacitación y fortalecimiento pedagógico a los docentes					
20	El personal docente debe ser capacitado y motivado solo una vez al año.					
21	Es política de la institución realizar reconocimientos públicos por buen desempeño del trabajador.					
22	La institución educativa acostumbra a no reconocer el buen desempeño de sus trabajadores					
23	La institución educativa organiza la implementación de programa de seguridad y salud en el trabajo					
Control						
24	El director realiza evaluaciones de desempeño tomando como base los objetivos organizacionales, disposiciones y normativas vigentes.					
25	Solo el especialista de la UGEL debe realizar monitoreo de La práctica pedagógica del docente.					
26	Las medidas correctivas son tomadas con base en las recomendaciones producto de las autoevaluaciones.					
27	Las medidas correctivas mejoran la practica pedagógica en los docentes					
28	Las acciones correctivas que toma la IE son proporcionales al tipo de faltas detectadas					
29	Las medidas correctivas que toma la IE deben estar sujetas a lo que la APAFA disponga.					
30	Se deben socializar los resultados institucionales ante la comunidad educativa con frecuencia.					



Instrumento 02

Cuestionario para evaluar el desempeño laboral

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

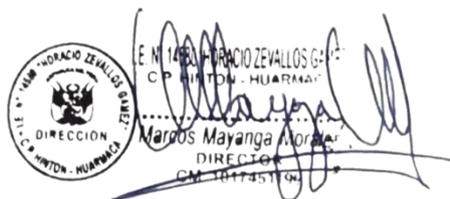
Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Escala de Valorización	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5

Criterios de evaluación	Escala de Valorización				
	1	2	3	4	5
DESEMPEÑO DE LA TAREA					
1. Es conveniente tener dominio técnico o conocimiento de las funciones como docente					
2. Es muy importante cumplir con responsabilidad los trabajos encomendados					
3. Es importante considerar resolver los problemas de manera eficiente					
4. La prestación de servicios académicos se deben realizar de manera profesional					
5. Es importante considerar la satisfacción del usuario					
6. Las solicitudes se deben resolver de acorde con la normatividad					
7. Es necesario realizar con éxito el trabajo asignado					
8. Los documentos solicitados se deben presentar oportunamente					
9. Para solucionar la problemática existente se hace necesario unirse con otros miembros de la comunidad educativa.					
10. El tiempo adicional es completamente adecuado para cumplir con lo que se le asigna					
DESEMPEÑO CONTEXTUAL					
11. Es importante que la supervisión se realice con frecuencia					
12. Es necesario tener disposición para resolver cualquier problema o tarea asignada					
13. Es relevante que el personal se identifique con la institución para la concretización de los objetivos					
14. El personal de institución educativa debe tener una preocupación constante por alcanzar las metas institucionales					
15. Se hace necesario manejar adecuadamente la información					
16. El liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta					
17. Es importante el desarrollo del trabajo en equipo					
18. Es importante brindar el apoyo necesario a los colegas cuando estos lo requieran					
19. El personal de la institución debe preocuparse en participar en eventos organizados por el MINEDU o cualquier otro organismo					

20. Se muestra dispuesto para orientar a los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes					
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL					
21. Es importante cumplir con los plazos establecidos en la entrega de documentos					
22. El desarrollo de tareas encomendadas de deben realizar con responsabilidad					
23. Es importante el manejo de la tecnología sus labores diarias					
24. Es importante el uso de recursos y materiales distribuidos por el MINE DU					
25. Es necesario registrar adecuadamente el horario de salida					
26. Es factible cumplir con el horario laboral					
27. Es de vital importancia el cumplimiento de las funciones y responsabilidades del personal de la institución					
28. Es importante la elaboración de los instrumentos de gestión					
29. Es necesario participar en la evaluación y reajuste del PEI					
30. Los permisos asignados solo se dan si la normativa se lo garantiza					



Validez de los instrumentos

Variable	Nº	Especialidad	Opinión del Experto
Gestión Administrativa	1	Metodólogo	aplicable
	2	Especialista	aplicable
	3	Especialista	aplicable
Desempeño Laboral	1	Metodólogo	aplicable
	2	Especialista	aplicable
	3	Especialista	aplicable

Fuente: Elaboración Propia

Prueba de normalidad de las variables

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gestión administrativa	0.122	70	0.012	0.959	70	0.021
V2: Desempeño laboral	0.104	70	0.059	0.890	70	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Sig. V1	0.012	Sig. V1 < 0.05
Sig. V2	0.059	Sig. V2 > 0.05

Nota: análisis inferencial de variables usando el SPSS

Interpretación:

Los resultados nos muestran que la Sig. V1=0,012 por lo tanto, Sig. V1 < 0,05; Sig. V2=0,059 por lo tanto Sig. V2 > 0,05, En estos casos los datos provienen de una distribución NO normal, Por lo que se debe emplear el estadístico de Rho de Spearman



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **BARBOZA ZELADA**
Nombres **PEDRO ARTURO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16529281**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **10/10/18**
Resolución/Acta **0334-2018-UCV**
Diploma **052-044451**
Fecha Matrícula **08/08/2014**
Fecha Egreso **31/12/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
03 de Enero de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001045838

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 03/01/2023 15:15:28-0500



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SANDOVAL QUIÑONES**
Nombres **YERSON ALBERTO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **17618325**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**
Fecha de Expedición **11/05/18**
Resolución/Acta **0124-2018-UCV**
Diploma **052-033747**
Fecha Matrícula **05/08/2010**
Fecha Egreso **27/07/2012**

Fecha de emisión de la constancia:
06 de Agosto de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001395280

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 06/08/2023 14:50:55-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MAYANGA MORALES**
Nombres **MARCOS**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **17451199**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI**
Rector (E) **DR. LUIS ORLANDO MIRANDA DIAZ**
Secretaria General **DRA. TERESA SOFIA REATEGUI MARIN**
Director Escuela De Posgrado **DR. WINSTON ROLANDO REAÑO PORTAL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **Maestro en Educación con Mención en: Gestión y Acreditación Educativa**
Fecha de Expedición **26/04/2023**
Resolución/Acta **020-2023/UCT-CU**
Diploma **UCTDDM001084**
Fecha Matrícula **17/04/2021**
Fecha Egreso **03/04/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
06 de Agosto de 2023



CÓDIGO VERIFICAR: 0004395279

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 06/08/2023 14:48:49-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

GESTION ADMINISTRATIVA																															
Preguntas/ epuestas	Dimensión: Planificación							Organización							Dirección							Control									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	
5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	
6	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	
7	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	
8	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	
9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	
12	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	
13	4	4	4	5	2	4	4	5	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	
15	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	
16	4	5	5	5	5	4	4	4	2	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	2	2	2	4	4	
17	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	5	5	5	5	
18	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	
19	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	
20	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	
21	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	2	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
23	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	4	5	5	5	5	5	
24	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	
25	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	5	5	5	
26	2	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	
28	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	
29	2	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	
31	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	
32	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	
33	1	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	
34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
35	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	
36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	2	5	5	4	4	5	
37	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
39	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
41	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	
42	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	

44	1	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5																													
45	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	2	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5																													
46	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	2	4	4	2	4	4	4	2	4	5																													
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	2	3	2	4	3	4	4	4	4	5	5	4																													
48	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	2	3	4	4	4																													
49	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4																													
50	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5																													
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5																													
52	1	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5																													
53	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5																													
54	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	3	5	5																													
55	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5																													
56	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5																													
57	5	5	5	2	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5																													
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5																													
59	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5																													
60	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5																													
61	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4																													
62	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4																												
63	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4																												
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4																												
65	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	3	5	2	4	4	4	5																												
66	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	2	4	3	5																											
67	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5																												
68	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	2	1	4	3	5	5	2	4	1	5	5	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5																												
69	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5																												
70	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5																												
	0.9	0.3	0.2	0.3	0.4	0.3	0.3	0.4	0.5	0.3	0.4	0.7	0.5	0.4	0.4	0.4	0.4	0.5	0.5	0.4	0.5	0.5	0.4	0.4	0.6	0.4	0.5	0.3	0.2	0.286	0.083	0.909	0.528	0.273	0.354	0.3097	0.4273	0.5070	0.3387	0.4547	0.7006	0.5474	0.4764	0.4025	0.4836	0.4803	0.5012	0.5416	0.4491	0.5137	0.5474	0.5344	0.4754	0.4201	0.6006	0.4532	0.5070	0.3097	0.2006

Fiabilidad Gestión Administrativa

Alfa de Cronbach N de elementos

0.7035

70

Fuente: Elaboración propia

44	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	2	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	
45	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
51	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
52	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
54	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
55	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
56	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
57	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
58	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
60	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
61	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	1	4	4	4	5	5	1	4	4	4	5	5	5		
62	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	4	5	5	3	5	5	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
64	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	
65	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
66	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	1	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
67	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
69	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3	0.4	0.5	0.6	0.5	0.6	0.7	0.7	0.5	0.8	0.6	0.3	0.6	0.6	0.8	0.6	0.6	0.4	0.6	0.3	0.2	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4		
	663	476	130	528	369	658	329	528	687	986	257	112	230	673	634	058	362	112	232	810	884	493	172	549	752	143	592	304	484	358												

Fiabilidad Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach N de elementos

0.714

70

Fuente: Elaboración propia