



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión administrativa y desempeño docente en tres  
colegios públicos del nivel primario de la UGEL 08 de  
Cañete- 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Magíster en Gestión Pública

**AUTOR**

Br. Alfonso Máximo Arias Morales

**ASESOR**

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

**SECCIÓN**

Ciencias empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Administración del Talento Humano

**PERÚ – 2017**

**Jurado calificador**

Dra. Doris Fuster Guillén

**Presidente**

Dr. Edwin Martínez López

**Secretario**

Dr. Hugo Agüero Alva

**Vocal**

**Dedicatoria:**

Dedico mi trabajo de investigación a mis padres de familia y en especial al Señor.

**Agradecimiento:**

A Dios por darme la vida y brindarme todo lo que poseo: riquezas, familia y salud.

### **Declaración de Autoría**

Yo, Alfonso Máximo Arias Morales, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado: “Gestión administrativa y desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete- 2016” presentada, en 110 folios para la obtención del grado académico de Magíster en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Cañete, 26 de Junio de 2016

---

**Alfonso Máximo Arias Morales**

**DNI: 45150252**

## Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada: “Gestión administrativa y desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete-2016” cuyo objetivo es: Analizar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario en la UGEL 08 de Cañete-2016 en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un apéndice: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El autor

## Tabla de contenidos

Caratula	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Tabla de contenidos	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>INTRODUCCIÓN</b>	
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	17
1.3 Justificación	29
1.4 Problema	30
1.5 Hipótesis	33
1.6 Objetivos	33
<b>MARCO METODOLÓGICO</b>	
2.1 Variables	36
2.2 Operacionalización de variables	36
2.3 Tipos de estudio	38
2.4 Diseño	39
2.5 Población	40

2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
2.7 Procedimiento de recolección de datos	43
2.8 Análisis de datos	44
2.9 Aspectos éticos	44
<b>RESULTADOS</b>	45
<b>DISCUSIÓN</b>	63
<b>CONCLUSIONES</b>	67
<b>RECOMENDACIONES</b>	70
<b>REFERENCIAS</b>	73
<b>APÉNDICES</b>	
Apéndice A: Matriz de consistencia	
Apéndice B: Artículo Científico	
Apéndice C: Instrumentos de recolección de datos	
Apéndice D: Certificados de validación de instrumentos	
Apéndice E: Base de datos	
Apéndice F: Resultados de las pruebas	

## Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable gestión administrativa	37
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente	38
Tabla 3	Distribución de la población de docentes	40
Tabla 4	Ficha técnica del instrumento para medir la gestión administrativa	41
Tabla 5	Ficha técnica del instrumento para medir el desempeño docente	41
Tabla 6	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento gestión administrativa	42
Tabla 7	Resultado del análisis de confiabilidad del instrumento de gestión administrativa	43
Tabla 8	Percepción de la variable gestión administrativa	46
Tabla 9	Percepción de la dimensión administración de recursos financieros	47
Tabla 10	Percepción de la dimensión administración de recursos humanos	48
Tabla 11	Percepción de la dimensión administración de recursos materiales	49
Tabla 12	Percepción de la dimensión administración de bibliotecas	50
Tabla 13	Percepción de la dimensión actividades de mercado	51
Tabla 14	Percepción de la variable desempeño docente	52
Tabla 15	Percepción de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	53
Tabla 16	Percepción de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	54
Tabla 17	Percepción de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	55

Tabla 18	Percepción de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	56
Tabla 19	Grado de correlación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en tres colegios públicos de nivel primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.	57
Tabla 20	Grado de correlación entre la administración de recursos financieros y el desempeño docente en tres colegios públicos de nivel primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.	58
Tabla 21	Grado de correlación entre la administración de recursos humanos y el desempeño docente en tres colegios públicos de nivel primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.	59
Tabla 22	Grado de correlación entre la administración de recursos materiales y el desempeño docente en tres colegios públicos de nivel primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.	60
Tabla 23	Grado de correlación entre la administración de bibliotecas y el desempeño docente en tres colegios públicos de nivel primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.	61
Tabla 24	Grado de correlación entre las actividades de mercado y el desempeño docente en tres colegios públicos de nivel primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.	62

## Resumen

La presente investigación titulada: “Gestión administrativa y desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete- 2016”, tuvo como objetivo general: Analizar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario en la UGEL 08 de Cañete-2016.

El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 60 docentes. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios.

Se llegó a las siguientes conclusión: La gestión administrativa tiene una fuerte relación con el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete; de manera positiva alta ( $Rho = ,666$ ) y significativa ( $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) con el desempeño docente.

**Palabras claves:** *Recursos financieros, recursos humanos, recursos materiales, administración de bibliotecas o centros de información, actividades de mercado.*

### **Abstract**

This research entitled "Administrative management and teacher performance in three public primary level schools from UGEL 08 of Cañete - 2016", it had as overall objective to analyze the relationship between the Administrative management and teacher performance in three public schools in the Primary Level in the UGEL 08 of Cañete-2016.

The kind research by its purpose was substantive, correlational level, quantitative approach; no experimental design: cross. The population was consisted of 60 teachers. The technique used to collect information was the poll and data collection instruments were questionnaires.

It came to the following conclusion: Administrative management has a strong relationship with teacher performance three public primary level schools in UGEL 08; of way high positive ( $Rho = 666$ ) and ( $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) with teacher performance.

**Keywords:** *financial resources, human resources, material resources, library or information centers management, market activities.*

## **I. INTRODUCCIÓN**

## 1.1 Antecedentes

La presente investigación se basó en estudios y contribuciones previas de otros autores, realizados en el contexto internacional y nacional, como se describe a continuación y que se empleó para la discusión de los resultados obtenidos.

### **Antecedentes internacionales**

Barreto (2012) en su investigación titulado: *“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el instituto superior agropecuario”*, tesis de maestría, Universidad Católica de Loja, Ecuador, en la que planteó como objetivo: Evaluar la calidad del directivo y del desempeño docente, bajo un diseño socioeducativa, la población estuvo conformado por 88 docentes, el instrumento utilizado fue el cuestionario, llegó a la siguiente conclusión: El directivo como los docentes lograron alcanzar el nivel de excelencia (80 puntos) esto se debe a que el rector desarrolla sus responsabilidades hábilmente como director de la institución, esto se relaciona con la dimensión de competencia gerencial.

Pérez (2010) en su investigación denominada: *“Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos”*, tesis de maestría, Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Honduras, en la que planteó el siguiente objetivo de estudio: Conocer cómo influyen las prácticas de liderazgo en el aseguramiento del ejercicio de los derechos humanos, bajo un diseño descriptivo de tipo transversal, su población estaba conformado por 109 docentes, el instrumento utilizado fue el cuestionario. Llegando a la siguiente conclusión: Las prácticas en la administración y gestión por parte del director, certifica el cumplimiento del respeto de los derechos de los profesores.

Solís (2010) realizó una investigación denominada: *“La influencia del liderazgo en la gestión escolar”*, tesis de maestro, Instituto Politécnico Nacional, México, se planteó como objetivo: Determinar la forma en la que influye el tipo de liderazgo directivo en el CEC y T del IPN en los resultados de la gestión escolar, bajo un diseño descriptivo, explicativo y correlacional, la población está determinado por toda la población escolar. Llegando a la siguiente conclusión: Sin

un buen liderazgo se puede propiciar conflictos laborales y un descenso de la productividad del personal que labora en la institución.

Ramírez (2012) en su investigación titulado: *“La gestión educativa en la educación básica y media oficial de Manizales”*, tesis de magíster, Universidad Nacional de Colombia, Manizales, Colombia, se planteó como objetivo: Determinar la relación que existe entre las teorías organizacionales y administrativas y la calidad de la educación, la población lo conformaban 2182 profesores, el instrumento utilizado fue el cuestionario y la entrevista, se llegó a la siguiente conclusión: Las prácticas administrativas influyen de manera importante al sector educativo y eso se evidencia en las propuestas del MEN que se aplican en las instituciones educativas, ya que lo miran como una organización abierta en que todos deben de contribuir y son responsables de la calidad de la educación.

#### **Antecedentes nacionales.**

Monrroy (2012) en su investigación titulado: *“Desempeño docente y rendimiento académico en matemática”*, tesis de maestro, San Ignacio de Loyola, Perú, se planteó como objetivo: Establecer si existe relación entre el rendimiento académico y el desempeño docente, el diseño usado fue descriptivo correlacional, la población lo conformaban los alumnos del sexto grado primaria, el instrumento utilizado fue el cuestionario, se llegó a la siguiente conclusión: Se probó que existe una buena relación entre la labor pedagógica del docente y el rendimiento académico del estudiante.

Párraga y Bartolo (2014) en su investigación titulado: *“Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio”*, tesis de magíster, Universidad César Vallejo, Perú, en la que planteó el siguiente objetivo: Determinar la relación entre el desempeño del trabajador y el liderazgo transformacional del director, bajo un diseño no experimental – transversal, de tipo correlacional, con una población de 165 personas, la técnica utilizada fue la encuesta, la conclusión sustancial a la que arribo fue: La correlación que hay entre el liderazgo transformacional por parte del director y el desempeño del trabajador es muy fuerte y significativa, también la correlación de las dimensiones

eficiencia del trabajador y satisfacción del trabajador con el liderazgo transformacional fueron buenas y positivas.

Quichca (2012) en su investigación titulada: *“Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente”*, tesis de magíster, UNMSM, Lima, Perú, en la que se planteó el siguiente objetivo: Analizar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente, bajo un diseño no experimental, con una población de 328 personas, se utilizó el cuestionario como instrumento, la conclusión sustancial a la que arribo fue: La gestión administrativa guarda una relación significativa con el desempeño Docente; además las dimensiones de la gestión administrativa tiene una positiva relación con la otra variable.

Reyes (2012) en su investigación titulado: *“Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario”*, para optar el grado de maestro, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú, planteó como objetivo: Determinar la relación significativa entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente, bajo un diseño descriptivo correlacional, con una población conformado por Docentes del nivel secundario, el instrumento que se utilizó fue la encuesta, se llegó a la siguiente conclusión: No existe correlación significativa entre las percepciones de los diversos estilos del liderazgo directivo.

Yábar (2013) en su investigación titulado: *“La gestión educativa y su relación con la práctica docente”*, tesis de magíster, UNMSM, Lima, Perú, planteó como objetivo: Determinar la relación que existe entre la práctica docente y la gestión educativa, bajo un diseño correlacional no causal, con una población de 44 personas, se utilizó como instrumento el cuestionario, se llegó a la siguiente conclusión: Existe una buena relación entre la gestión educativa y el desarrollo de la práctica docente.

Zarate (2011) en su investigación titulado: *“Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria”*, tesis de magíster, UNMSM, Lima, Perú, planteó como objetivo: Establecer la relación que hay entre

el liderazgo del directivo y el desempeño del docente, bajo un diseño descriptivo correlacional, con una población conformado por 23 alumnos de primaria además sus directores y docentes, el instrumento fue la encuesta, se llegó a la siguiente conclusión: Los docentes aprueban el liderazgo directivo ya que su relación es alta y significativa también esta buena correlación se da a nivel de las dimensiones del liderazgo directivo.

## **1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística**

### **Gestión**

La palabra gestión proviene del término “management” el cual está escrito en inglés o francés, que en castellano se traduce como administración y en francés quiere decir dirección y gestión de empresas. Existen diversas formas de concebir a la gestión, el hecho de definirlo se remonta a muchos años atrás. Según el Manual de Gestión para directores de Instituciones Educativas (2011) encontramos que para Platón la gestión es como una acción autoritaria, mientras que para Aristóteles es una acción democrática. Solo a partir de la segunda mitad del siglo XX podemos hablar de gestión como una disciplina estructurada propiamente dicha (p. 20).

Por la tanto la gestión se define como un gran sistema de mecanismos, acciones y medidas estratégicas planificadas, los cuales se realizan guiadas por técnicas y procedimientos adecuados, para lograr determinados fines y objetivos de la institución.

La gestión como sistema tiene una amplia visión de las situaciones y metas a alcanzar por la organización. Por lo dicho antes se lo concibe como un conjunto de acciones que se realizan con el fin de obtener los objetivos que plantea la organización en un determinado tiempo.

Cuando hablamos de gestión nos referimos a la actividad que realizan o ejecutan los directivos en el interior de la organización, ellos se encargan de lograr un nivel oportuno de eficiencia y productividad. Su efectividad de los directivos se califica según los resultados que logran con los recursos que

disponen. Los directivos deben de ser capaces de reconocer las diversas situaciones que se suscitan en el interior de la organización, al mismo tendrán que ejecutar los métodos más pertinentes para cada situación específica.

La gestión tiene al menos tres grandes campos de aplicación: la primera es la acción, se refiere a la actuación que realizan los trabajadores de la organización con el objetivo de lograr algo. Es decir el quehacer cotidiano de los sujetos en beneficio del logro de metas. La segunda es la investigación, en este campo la gestión busca la producción de conocimientos sobre los fenómenos de la realidad para comprenderla y explicarla. Por último la tercera es el campo, se refiere a la innovación y el desarrollo de la organización, donde se busca crear pautas de acción que permitan transformar o mejorar la gestión.

### **Modelos de gestión**

Nuestra sociedad ha vivido un gran proceso de cambio, el cual afecta al sistema, a las organizaciones y a los individuos que la conforman, por ello la gestión se vuelve algo complejo, el cual dependerá mucho del enfoque teórico en el que se desarrolle. Estos enfoques son llevados a la práctica por medio de modelos de gestión, los cuales responden de manera concreta a condiciones con la misma naturaleza.

Según el Manual de Gestión para directores de Instituciones Educativas (2011) los principales modelos de gestión por lo que ha pasado el ámbito educativo:

- Normativo (50-60), en este modelo se plantean reformas educativas que permitan expandir la cobertura del servicio educativo.
- Prospectivo (70...), en este modelo se dan las reformas profundas y masivas que se suscitaron en América Latina.
- Estratégico (80...), en este modelo se dan los diagnósticos FODA, los cuales permiten revalorar la misión y visión con que cuenta la institución educativa.
- Estratégico-situacional (mediados de los 80), dicha dimensión introduce el análisis situacional de los problemas que se suscitan hacia el logro de un

objetivo. En ella se da inicio a la descentralización educativa.

- Calidad total (90...), en esta dimensión se introduce la calidad en la organización, surge una gran preocupación por analizar y examinar los procesos y factores que intervienen en ella, para ello se reconoce la existencia de los usuarios y la preocupación por obtener buenos resultados en el proceso educativo.
- Reingeniería (mediados de los 90), en esta dimensión se reconoce la existencia de contextos cambiantes que se enmarcan en un marco de competencia global, se exige una mayor calidad de servicio en el ámbito educativo, si se desea mejorar el desempeño docente se debe optar por realizar cambios sustanciales en los procesos que se dan dentro de la organización.
- Modelo comunicacional (actual), en este modelo el lenguaje es un elemento esencial para mejorar la coordinación, la delegación de funciones y la toma de decisiones que permitirán mejorar el sistema educativo.

En cada uno de los modelos presentados podemos apreciar la transición de una situación rígida a una más flexible y cambiante, se irán dando ciertos ajustes en concordancia a la innovación que exige este mundo globalizado.

### **Concepto de gestión educativa**

La institución educativa es concebida como la primera y más importante instancia de gestión del sector educativo descentralizado, debe lograr brindar una educación de calidad, tanto a los estudiantes de colegios públicos como privados. Por ente el Perú no es indiferente al proceso de mejora del sector educativo, dicho termino va paulatinamente integrándose al sector educación, a partir del año 1986.

La gestión educativa es una disciplina que se ha desarrollado entre los años 70 en Estados Unidos, se comienza a dialogar del tema luego en Reino Unido, y después en los años ochenta en América Latina.

El director es el encargado de dirigir la organización de la institución educativa, donde demostrará su capacidad para gestionar y cumplir con los objetivos trazados en el PEI, enmarcado en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

En la gestión educativa se encuentran involucrados todos los miembros de la comunidad educativa y la sociedad civil de manera organizada, en la que se comprometen a mejorar la calidad del servicio educativo. El director es quien conduce los procesos que se dan dentro de la organización, y es responsable de los cambios que se realizarán dentro de ella en beneficio de los estudiantes, es considerado como un líder.

Correa (2009) definió a la gestión educativa como campo de acción o disciplina aplicada que se centra en la organización del trabajo que se desarrolla dentro de las instituciones educativas (p.13).

Podemos definir entonces a la gestión educativa como el conjunto de actividades estratégicas que son guiadas por adecuados procedimientos y técnicas, los cuales deben permitir lograr alcanzar las metas y objetivos de la institución educativa. Cabe señalar que la gestión educativa busca aplicar ciertos principios gerenciales en el sistema educativo. En la actualidad podemos decir que la gestión educativa es una disciplina aplicada dentro del cual interactúan la política, la teoría y la práctica.

Al principio se hablaba de un modelo de administración educativa, en el cual se separaba lo administrativo de lo pedagógico. Actualmente dichos elementos se complementan entre sí para mejorar la calidad educativa.

### **Las dimensiones que tiene la gestión educativa**

La gestión educativa es una organización sistémica, en el cual interactúan diversos elementos presentes en el quehacer cotidiano de la institución educativa. Contiene por ejemplo, las acciones que ejecutan los integrantes de la comunidad educativa, las relaciones que se forjan entre cada uno ellos, los asuntos que

afrontan, todo ello enmarcado en un entorno cultural que contiene normas, reglas, principios, los cuales permiten conseguir un ambiente favorable para la instrucción de los estudiantes. Estos elementos interactúan entre sí de una forma dinámica según su naturaleza pueden congregarse en acciones de índole: Institucional, pedagógica, comunitaria y administrativa.

Según la UNESCO en el Perú (2011) planteó cuatro dimensiones de la gestión educativa las cuales son:

- Institucional, en esta dimensión se plantea la estructura organizacional que existe en la institución educativa para su buen funcionamiento. En ella se tienen en cuenta: Organigramas, división del trabajo, distribución de funciones uso de espacios y tiempo, formas de relacionarse, vínculos, prácticas cotidianas, ceremonias y ritos. Cabe señalar que en esta dimensión es primordial o fundamental promover y revalorar el desarrollo individual de capacidades y habilidades que tienen los individuos del grupo, permitiendo de esta manera que la institución educativa se adapte y transforme según las exigencias y cambios que se suscitan en el contexto social, todo ello evidenciará que la institución se desenvuelve de manera autónoma, pertinente y flexible.
- Pedagógica, en esta dimensión se contempla el proceso de enseñanza-aprendizaje, la programación curricular, las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, también encontramos la actualización docente, la utilización de materiales y recursos didácticos.
- Comunitaria, en esta dimensión comprende las relaciones que se establecen entre la institución educativa y la comunidad del cual es parte. La participación de los padres de familia y las organizaciones de la comunidad en la que encontramos entidades públicas y privadas (municipalidad, posta médica, comisaría, iglesia, etc.) deben apuntar a lograr los objetivos previstos en mejora de la calidad educativa.
- Administrativa, en esta dimensión se plantea el manejo de los recursos humanos, materiales, económicos, como también los procesos técnicos de tiempo, de seguridad e higiene, además del control de la información de los actores educativos, además contempla la ejecución de la normatividad y la

supervisión de funciones.

### **Procesos de gestión**

En miras de lograr alcanzar los fines institucionales, se dan una serie de procesos direccionados, con el fin de satisfacer las necesidades que tiene los miembros de la comunidad educativa.

La gestión educativa atraviesa por los siguientes procesos:

- Planificación, esta fase comprende el qué, cómo y a través de qué estrategias conviene usar la institución educativa para lograr la excelencia pedagógica, lo que implica también pensar con qué recursos cuenta, qué requerimientos se necesita para lograr lo que se propone y qué obstáculos pretende superar.
- Ejecución, en esta fase implica el desarrollo de la gestión, para ello se realiza la movilización de diversas actividades coordinadas por docentes, estudiantes, padres de familia y otros agentes, así como también el manejo de los recursos. Se plantea una jerarquía de autoridad, donde se delegan funciones y responsabilidades.
- Evaluación y monitoreo, en esta fase se constata que la ejecución de las actividades planificadas responde a lo programado por la institución, permitiendo además revisar y realizar ajustes en los procesos seguidos para el logro de los objetivos y metas trazadas. Es esencial que la gestión del directivo esté relacionado con el liderazgo para el éxito de los procesos.

### **Gestión administrativa**

La gestión administrativa en la institución educativa se encamina en proveer de recursos financieros, físicos, logísticos y humanos que se necesita para brindar un servicio educativo de calidad. Esta área sirve de apoyo al quehacer pedagógico, por ende la administración se fundamenta en función de las necesidades de la gestión pedagógica. La administración configura la estructura de la organización, al mismo tiempo utiliza un conjunto de recursos que permiten el logro metas institucionales,

La presente investigación se enmarcará en la dimensión administrativa de la gestión educativa.

Correa (2009) mencionó la gestión administrativa comprende una serie de acciones intencionadas mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar la institución en sus diferentes ámbitos de gestión (p. 16)

Podemos decir entonces que la gestión administrativa contiene las acciones y las estrategias del manejo de los recursos económicos, materiales, procesos técnicos, de seguridad e higiene, de tiempo y control de información relacionada a la comunidad educativa; además del cumplimiento de normas, acompañado del monitoreo del desarrollo de las actividades de enseñanza y aprendizaje. Con la finalidad de tomar decisiones que permitan llegar a acciones oportunas, que posibiliten alcanzar los objetivos trazados por la institución.

### **Dimensiones de la gestión administrativa**

En el presente trabajo de investigación se ha tomado como referencia las dimensiones formuladas por Martínez (2012) para la variable gestión administrativa, las cuales se detallan a continuación:

#### **Administración de recursos financieros**

La organización educativa no brinda un bien sino un servicio a la población el cual es intangible; es decir, la educación que se brinda a los estudiantes no es algo que se puede palpar, pero si la podemos apreciar por medio de las conductas y los aprendizajes de los individuos.

De acuerdo a Martínez (2012) indicó que esta área tiene como función llevar el control contable económico de la organización educativa. Comprende la revisión de los gastos o egresos, en otras palabras contempla el desembolso económico que se realiza por las adquisición de bienes y servicios.

- Presupuesto: es entendido como un plan provisorio sobre el uso de los recursos económicos, en miras de hacer un buen uso razonable de la misma en beneficio de la organización.
- Análisis de estados financieros: es entendida como la inspección del uso y manejo eficaz de los medios económicos. Dentro de la planeación financiera se tienen en cuenta las tendencias económicas y los objetivos trazados por la empresa. Este plan es importante porque permitirá hacer un uso eficiente de los recursos.
- Inversiones: Implica la entrada económica, es sumamente sustancial invertir las ganancias en el funcionamiento eficaz de la empresa, esto permitirá una mayor ganancia que pérdidas.
- Impuestos: es entendida como prestaciones de dinero al estado, considerado también como un instrumento que permite promover el desarrollo financiero de un país.

### **Administración de recursos humanos**

Esta área tiene como función regular de modo justo y eficiente las relaciones de trabajo, para promover la mejora de los servicios y bienes de producción de la organización.

Según Martínez (2012) mencionó que esta área en particular tiene como finalidad regular toda actividad humana que se desarrolle dentro de la organización educativa.

Dentro de las funciones de esta área encontramos:

- Reclutamiento y selección: Consiste en encontrar dentro o fuera de la institución educativa un personal idóneo que responda a plaza vacante existente.
- Departamento de formación docente: Consiste en la capacitación que debe brindarse al personal docente para que cumpla eficientemente su labor dentro de la institución educativa.

- Prestaciones: Consiste en generar el bienestar de los empleados de la empresa, para ello se debe procurar que los trabajadores tengan acceso a sus debidas prestaciones de acuerdo a ley.

### **Administración de recursos materiales**

De acuerdo a Martínez (2012) manifestó que el área en mención está encargada de detectar las necesidades materiales que necesita la empresa.

Entre las funciones de esta área tenemos: la compra y adquisición de los bienes inmuebles; los cuales son indispensables en el cumplimiento de las funciones de los trabajadores de la organización.

- Instalaciones y equipo: Se entiende por instalaciones a las edificaciones que conforman la institución educativa. Mientras que el equipo es todo material que permita el buen funcionamiento de la misma.
- Administración de centros de cómputo: Comprende el control, administración, planeación, detección, mantención y adquisición de computadoras que requiere la institución educativa.

### **Administración de centros de información**

Dentro de las instituciones educativas encontramos las bibliotecas, las cuales tienen como una de sus funciones brindar materiales que se encuentran actualizados a los estudiantes y docentes, quienes acuden para obtener información, este sistema debe de estar integrada en el proyecto educativo que la institución tiene, además se obliga a que se realice una gestión apropiada del acervo a usar y obtener.

De acuerdo a lo que expreso Martínez (2012) esta área tiene como labor la administración, el control, la clasificación y la manipulación del acervo bibliográfico, hemerográfico y de información.

En esta área se considera lo siguiente:

- La adquisición del acervo bibliográfico actualizado según las necesidades de la institución educativa.

- Contar con bibliotecas organizadas, que cuenten con un buen mantenimiento y una buena instalación conforme al plan de trabajo que requiere la institución.
- Se sustenta en una normatividad vigente.

### **Actividades de mercado**

La institución educativa debe tener claro el objetivo de su trabajo, y éste será el de saber qué clase de estudiantes desea desarrollar y el fin de este servicio, logrando de esta manera obtener la población que requiera.

Al respecto Martínez (2012) indicó que las instituciones educativas deben contar con un área de promoción que informara a la comunidad los beneficios y servicios que proporciona la institución.

A continuación se presentan las funciones que tiene esta área:

- Promoción: Consiste en difundir los beneficios con que cuenta la institución educativa, con el fin de conseguir una matrícula constante, para cumplir dicha función se hace uso del marketing y la publicidad como herramientas fundamentales.
- Egresados: Consiste en verificar si el servicio brindado fue de calidad, si se logró cumplir con la misión y visión planteada, además de realizar el control de calidad de la institución educativa.
- Educación continua: Consiste en ofrecer estudios complementarios para aquellas personas que por pesares de la vida no pudieron seguir con sus estudios, además de brindarse seminarios, especializaciones, etc.

### **Desempeño docente**

De acuerdo a Montenegro (2003) definió al desempeño docente como el cumplimiento de funciones de los profesores, el cual se halla determinado por factores asociados a los alumnos y al entorno social donde se encuentra la institución. (p. 18)

Por lo tanto el desempeño docente se ejecuta en diversos contextos ya sea institucional, socio-cultural, en el ambiente del aula y del mismo docente. Se evalúa el desempeño a fin de mejorar la calidad del sistema educativo y calificar la labor del docente dentro de la institución.

### **Marco del buen desempeño docente**

Al respecto el Ministerio de Educación define al marco del buen desempeño docente como un convenio social entre los profesores y el estado, en favor de mejorar la calidad de la enseñanza del aprendizaje de los alumnos a través de una secuencia de etapas en torno a las competencias que deben de dominar los docentes de manera técnica y sucesiva.

A continuación se presenta los propósitos del marco:

- Lograr un lenguaje común entre el docente y los ciudadanos.
- Lograr la reflexión de la práctica docente.
- Lograr revalorar la profesión docente.
- Lograr implementar políticas educativas.

El marco del buen desempeño docente detalla los dominios, competencias y desempeños que se espera lograr en una buena docencia y que son exigidos a todos los docentes de EBR (Educación Básica Regular) del Perú.

El MINEDU define al dominio como un campo del ejercicio, que conglomerara un conjunto de desempeños profesionales, los cuales repercuten de manera favorable en el aprendizaje de los estudiantes. En cada uno de ellos se halla el principio ético que tiene la enseñanza, se centran en prestar un servicio de carácter público y en desarrollar integralmente a los estudiantes. También define el desempeño como una actuación observable del individuo expresada en su competencia.

Según el Ministerio de Educación del Perú (2012) se identificó cuatro dominios que a continuación se detallan:

**Primer dominio: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Este dominio contiene la planificación pedagógica por medio, el cual consiste en la elaboración de la programación anual, las secuencias didácticas y las sesiones de aprendizaje, de acuerdo al enfoque inclusivo e intercultural. Describe principalmente el entorno social, cultural, económico, religioso, familiar del estudiante, además deben incluirse contenidos disciplinarios y pedagógicos, así como también los materiales, técnicas de enseñanza y las evaluaciones de los temas.

**Segundo dominio: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

Este dominio contiene el manejo del proceso que se desarrolla en la enseñanza, mediante un enfoque de inclusión, el cual valora la diversidad en sus distintas formas. Describe la forma como el docente interviene en el desarrollo de un clima favorable en el aula para el logro de los aprendizajes, además incluye el manejo adecuado de temas motivadores utilizando estrategias de enseñanzas y una correcta evaluación, también encontramos el uso de recursos didácticos. Al mismo tiempo contiene el uso de diferentes criterios e instrumentos que faciliten identificar logros, desafíos y debilidades en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

**Tercer Dominio: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

Este dominio describe la comunicación efectiva que se debería dar entre el personal de la institución, incluye la construcción, ejecución y evaluación del PEI, así como también la obtención del clima favorable en el aula. Contiene además el aprecio y respeto por la comunidad, las familias tienen el deber de involucrarse en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

**Cuarto Dominio: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

Este dominio comprende el proceso y caracterización de la formación profesional docente. Describe la reflexión sistemática de la práctica pedagógica, entre colegas, en el desenvolvimiento dentro de las comisiones de trabajo y en autodesarrollo personal como profesional. Incluye además el desarrollo de los

resultados de los aprendizajes de los estudiantes, además de implementar políticas educativas a nivel regional y nacional.

### **1.3. Justificación**

#### **Justificación practica**

Ante una buena gestión por parte del directivo, conlleva a que cada uno de sus trabajadores se desarrolle plenamente en un ambiente de cordialidad.

La presente investigación es relevante porque sus resultados nos permitirán conocer cuál es el nivel de percepción que los docentes tienen de la gestión administrativa por parte de los directivos y como éste se correlaciona con el desempeño docente.

Los resultados que genera la presente investigación, permitirá formular una serie de recomendaciones para mejorar y/o fortalecer la gestión administrativa por parte del director como el desarrollo de la laborar de los profesores en los colegios públicos de educación primario de la UGEL 08 Cañete.

#### **Justificación teórica**

En nuestro país la gestión administrativa y desempeño docente tiene una gran trascendencia e importancia, teniendo como fin lograr la mejora del sistema educativo actual, el cual radica en el mejoramiento de infraestructuras, locales, secretarías, entidades administrativas y sistema pedagógico, incluyendo además el desarrollo de conocimientos y competencias en los estudiantes.

Gracias a la presente investigación será posible conocer las bases científicas de la gestión administrativa como del desempeño docente, con el propósito de fortalecer la formación magisterial y la calidad educativa. Las bases teóricas ofrecidas podrán ser de uso para posteriores investigaciones.

#### **1.4. Problema**

Los países de todo el mundo han sufrido cambios en sus estructuras organizacionales importantes, transitando de una economía nacional a una economía global. Estos cambios han variado debido a diversos contextos sociales, políticos y económicos de la sociedad moderna. Se sabe entonces que las instituciones conforman un grupo importante de la sociedad, por ello el país necesita mucho del buen funcionamiento de cada uno de sus organizaciones, debido a que estos les permitirán subsistir y salir a flote en este mundo globalizado.

Según Cuadra (2011) En la actualidad todo lo que conforman nuestro alrededor es una institución u organización y emplean para su persistencia herramientas de ayudan a mejorar en desarrollo de su administración (p.3).

La labor educativa se convierte en un eje esencial alrededor del cual se mueve innumerables variables, que de uno u otra forma, son el reflejo del sistema educativo nacional.

Por este motivo, el desempeño docente, representa un factor fundamental en el desarrolla de la institución educativa el cual brinda una educación de calidad. Según el MINEDU (Ministerio de Educación) la docencia ha sufrido un gran deterioro debido a que muchas política educativas implantadas por los gobiernos en turno, solo buscaron obtener resultados efectistas, cabe mencionar al respecto que no lograron sostenerse a un largo plazo, debido a su inconsistencia.

De acuerdo a la ley general de educación N° 28044 y la ley de la carrera pública magisterial estipulan que el director es la autoridad suprema y la imagen legal dentro de la institución. En consecuencia tiene la responsabilidad de la gestión educativa, pedagógica y administrativa, siendo su obligación conseguir estupendas condiciones para un adecuado desempeño docente, a fin de lograr que todos los estudiantes consigan las competencias previstas.

Según Representación de la UNESCO en el Perú (2011) mencionó una buena gestión implica una grama de aspectos que el director tiene que aprender, desarrollar y fortalecer para actuar en este ámbito educativo, entre estos aspectos tenemos el planificar, dirigir, coordinar y vigilar en desarrollo de las funciones de cada uno de los miembros de la comunidad educativa (p.9).

Entonces podemos decir que existe actualmente interés de los gobiernos, por mejorar la labor docente y en consecuencia incrementar el nivel de aprendizaje de todos los estudiantes de EBR del país.

Además, hay que mencionar que muchos esfuerzos se han centrado en programas de capacitación constantes a los docentes, el cual ha ido de la mano con diferentes evaluaciones que fueron aplicados por el Ministerio de Educación del Perú.

Cabe mencionar que en la Región Lima Provincias también se ha comprometido en alcanzar logros educativos destacables en sus estudiantes, que permitirá que estén a la vanguardia en educación en el país, desarrollando de esta manera un sistema educativo a través de competencias.

Según Martinez (2012) manifestó la administración es un tema extenso que nos ayuda a comprender la labor que desarrolla una institución educativa, y la utilización de los recursos económicos, humanos y materiales que toda organización tiene en un enfoque de servicio y sobre todo financiero (p.14).

La gestión administrativa considera al individuo como un capital, es más la gestión requiere de la implementación sistemática de recursos, para atender el servicio educativo en el cual el desempeño docente es el aspecto principal, para asegurar la eficiencia y eficacia del proceso educativo.

El estudio se apoya en el marco de la gestión y de calidad educativa actual y el desempeño de la labor de los maestros, entendido aspectos fundamentales de la calidad de la prestación del servicio educativo que brindan las instituciones educativas. En la presente investigación se plantea la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016?

### **Problema general**

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016?

### **Problemas específicos**

**PE1:** ¿Qué relación existe entre la administración de recursos financieros y el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016?

**PE2:** ¿Qué relación existe entre la administración de recursos humanos y el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016?

**PE3:** ¿Qué relación existe entre la administración de recursos materiales y el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016?

**PE4:** ¿Qué relación existe entre la administración de bibliotecas o centros de información y el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016?

**PE5:** ¿Qué relación existe entre las actividades de mercado y el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016?

## **1.5. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

La gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario en la UGEL 08 de Cañete-2016.

### **Hipótesis específicas**

**HE1:** La administración de recursos financieros se relaciona con el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete-2016?

**HE2:** La administración de recursos humanos se relaciona con el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete-2016.

**HE3:** La administración de recursos materiales se relaciona con el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete-2016.

**HE4:** La administración de bibliotecas o centros de información se relaciona con el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016.

**HE5:** Las actividades de mercado se relacionan con el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016.

## **1.6. Objetivos**

### **Objetivo general**

Analizar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario en la UGEL 08 de Cañete-2016.

### **Objetivos específicos**

**OE1:** Establecer la relación que existe entre la administración de recursos financieros y el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016.

**OE2:** Describir la relación que existe entre la administración de recursos humanos y el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016.

**OE3:** Determinar la relación que existe entre la administración de recursos materiales y el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016.

**OE4:** Explicar la relación que existe entre la administración de bibliotecas o centros de información y el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016.

**OE5:** Determinar la relación que existe entre las actividades de mercado y el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016.

## **II. MARCO METODOLÓGICO**

## 2.1 Variables

### **Variable 1: Gestión Administrativa**

De acuerdo a Correa (2009) lo definió como misión de soporte, o como misión de apoyo, comprende el diseño, la planeación, la operalización y la flexibilización de las estructuras organizativas, los sistemas de reglas y los presupuestos e inversiones que se requieren para responder a los propósitos del Proyecto Educativo Institucional, así como a los cambios internos y externos de la institución (p. 16).

### **Variable 2: Desempeño Docente**

De acuerdo a Montenegro (2003) definió al desempeño docente como el cumplimiento de funciones de los profesores, el cual se halla determinado por factores asociados a los alumnos y al entorno social donde se encuentra la institución (p. 18).

## 2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

*Matriz de operacionalización de la variable gestión administrativa*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y niveles	Rango
Administración de recursos financieros	- Presupuesto -Análisis de estados financieros -Inversiones -Impuestos	_1 _2, 3, 4. _5, 6. _7	Escala Likert	<b>De la variable Gestión administrativa</b> Bajo: 33-77 Medio: 77-121 Alto:121-165
Administración de recursos humanos	-Reclutamiento y selección -Departamento de formación docente -Prestaciones	_8, 9. _10, 11, 12, 13, 14. -15, 16.	Nunca (1) Casi nunca	<b>Dimensión 1</b> Bajo: 7-16 Medio: 16-26 Alto: 26-35
Administración de recursos materiales	-Instalaciones y equipo -Administración de centros de cómputo	17, 18, 19, 20, 21. 22, 23, 24.	(2) A veces (3)	<b>Dimensión 2</b> Bajo: 9-21 Medio: 21-33 Alto: 33-45
Administración de bibliotecas o centros de información	-Adquisición de acervo bibliográfico Adquisición de acervo bibliográfico -Organización -Normatividad	25, 26. 25, 26 27 28	Casi siempre (4) Siempre (5)	<b>Dimensión 3</b> Bajo: 8-19 Medio: 19-29 Alto: 29-40  <b>Dimensión 4</b> Bajo: 4-9 Medio: 9-15 Alto: 15-20
Actividades de mercado	-Promoción -Egresados -Educación continua	29, 30, 31. 32 33		<b>Dimensión 5</b> Bajo: 5-12 Medio: 12-19 Alto: 19-25

Tabla 2

*Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente*

<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Rango</b>
Preparación para el aprendizaje de los alumnos.	-Primera Competencia -Segunda Competencia	_1 _2, 3	Si= equivale a 1 punto.	<b>Variable Desempeño docente</b> Bajo: 16-21 Medio: 21-26 Alto: 26-32
Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos.	-Tercera Competencia -Cuarta Competencia -Quinta Competencia	_4 _5, 6 _7, 8	No=equivale a 0 puntos.	<b>Dimensión 1</b> Bajo: 3-4 Medio: 4-5 Alto: 5-6
Participación en la gestión de la institución articulada con la comunidad.	-Sexta Competencia -Séptima Competencia	_9,10 _11,12		<b>Dimensión 2</b> Bajo: 5-6 Medio: 6-8 Alto: 8-10
Desarrollo personalidad y la identidad docente.	-Octava Competencia -Novena Competencia	_13,14 _15,16		<b>Dimensión 3</b> Bajo: 4-5 Medio: 5-7 Alto: 7-8
				<b>Dimensión 4</b> Bajo: 4-5 Medio: 5-7 Alto: 7-8

**2.3 Tipo de estudio**

Según su finalidad es sustantiva.

de acuerdo a Carrasco (2009) mencionó que la investigación sustantiva no tiene propósitos aplicativos inmediatos ya que solo se busca fortalecer y aumentar la información científica que se tiene sobre la realidad u objeto de estudio, es analizada y perfeccionada por las teorías científicas (p. 43).

Por su nivel, la presente investigación es descriptivo-correlacional.

Según Hernandez (2010) mencionó los estudios descriptivos buscan describir de manera objetiva los fenómenos que pasan en la realidad sin intervenir o modificar. Asimismo, los estudios correlacionales, tienen como finalidad determinar el grado de relación o asociación que existe entre dos o más concepciones, categorías o variables de un entorno específico (p.80-81).

Según su enfoque es una investigación cuantitativa el cual utiliza los datos recogidos para comprobar la hipótesis en base a los valores numéricos que serán medidos y análisis estadísticamente, para establecer patrones de conducta y comprobar las conjeturas. (Hernández et al, 2010, p. 5)

Según su alcance es una investigación transversal.

De acuerdo a Hernandez (2010) mencionó los diseños de investigación transversal se encargan de recoger información en un mismo tiempo y momento, con el propósito de examinar y describir la característica estudiada en ese momento (p.45).

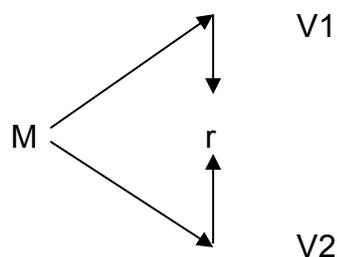
## **2.4 Diseño**

El diseño empleado en el estudio corresponde a los no experimentales, experimentales de corte transversal o transeccional.

De acuerdo a Hernandez (2010) mencionó los estudios no experimentales son aquellos donde no se realizan ninguna manipulación de la variable, es decir en la investigación no se hace variar deliberadamente la variable independiente. Lo que se hace es observar el fenómeno social tal como se da en su entorno natural para ser analizado después (p.205).

Según Hernandez (2010) En cuanto al alcance temporal, los estudios transversales describen relaciones entre dos o más categorías, concepciones o variables en un periodo determinado, ya sea en términos de correlación (p. 155).

El siguiente esquema corresponde a este diseño:



Dónde:

**M** → Representa a los Profesores de colegios públicos del nivel primario de la UGEL N°08 Cañete.

**V1** → Representa la gestión administrativa.

**V2** → Representa el desempeño docente.

**r** → Representa la correlación entre la gestión administrativa y el desempeño docente.

## 2.5 Población

La población para la presente investigación está constituida por 60 docentes del nivel primaria de la UGEL 08 Cañete. Para mejor apreciación se presenta la siguiente tabla:

Tabla 3

*Distribución de la población de docentes*

Institución Educativa	Total
Santa Rosa de Lima n°20178 (Quilmaná)	15
Eladio Hurtado Vicente n° 20147 (Imperial)	25
San Martin de Porres n° 20177 (Quilmaná)	20
<b>Total</b>	<b>60</b>

En vista de que la población es pequeña se tomó toda para el estudio, y esta se denomina como población censal.

Según Sarduy (2011) mencionó que la población censal es aquella en donde la muestra es igual a toda la población, el cual nos permite conocer los pensamientos de las personas estudiadas (p.207).

## 2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### Técnicas de recolección de datos

Para la presente investigación se empleó como técnica para la recolección de datos la encuesta.

Según Alelú mencionó la encuesta es una técnica que nos proporciona datos de los individuos encuestados a través de un cuestionario realizado u obtenido para el trabajo a investigar (p.3).

### Instrumentos de recolección de datos

El presente trabajo de investigación se empleó como instrumento de recolección de datos el cuestionario.

De acuerdo a Hernández (2010) mencionó que un cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para medir características o aspectos de un o más objetos de estudio (p.300).

#### Tabla 4

#### *Ficha técnica del instrumento para medir la gestión administrativa*

---

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre gestión administrativa  
Autor: Arias Morales Alfonso  
Lugar: Lima Provincias-Provincia Cañete  
Fecha de aplicación: agosto de 2016  
Objetivo: Analizar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete-2016.  
Administrado a: docentes del nivel primaria.  
Observación: Es un cuestionario que consta de 33 ítems, está elaborado en base al estudio de Martínez Aguirre Lucia sobre Administración Educativa.

---

Tabla 5

*Ficha técnica del instrumento para medir el desempeño docente*


---

Nombre del instrumento: Ficha sobre desempeño docente  
 Autor: Arias Morales Alfonso  
 Lugar: Lima Provincias-Provincia Cañete  
 Fecha de aplicación: agosto de 2016  
 Objetivo: Analizar la relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete-2016.  
 Administrado al: personal directivo.  
 Observación: Elaborado por el Ministerio de educación (Decreto Supremo N° 002-2016-MINEDU)

---

**Validez de los instrumentos**

Para la presente investigación, la validez está dada por juicio de expertos. De acuerdo a Hernandez (2010) mencionó que la validez representa al grado en que realmente un instrumento mide la variable (p.201).

Una vez elaborado el cuestionario para medir la variable gestión administrativa, este fue validado por expertos constituidos por un metodólogo y dos temáticos, es así como se validó el instrumento a través del dictamen de los expertos, que se visualiza en la tabla a continuación:

Tabla 6

*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento gestión administrativa*


---

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Magister	Daniela Medina Coronado	Aplicable
2	Magister	Ernestina Ignacia Quispe condesó	Aplicable
3	Magister	Raúl Rómulo Hurtado Espinoza	Aplicable

---

Para medir la variable desempeño docente se usó la ficha de desempeño docente elaborado por el Ministerio de educación (Decreto Supremo N° 002-2016-

MINEDU). Por lo cual dicho instrumento es estandarizado y no necesita de validación.

### **Confiabilidad de los instrumentos**

Según Hernández (2010) mencionó la confiabilidad de un instrumento representa realmente el grado en que mide el objeto u aspecto estudiado, además siempre dará los mismos resultados si es tomado a la misma población estudiada (p. 200).

Para el proceso de la confiabilidad del instrumento, se determinó tomando una muestra piloto con treinta sujetos con características similares a la población con la que posteriormente se realizó el estudio y se ha puesto al proceso de la validez y confiabilidad del instrumento, por consecuencia se utilizó alfa de Cronbach, por tratarse de respuestas politómicas, se obtuvo los datos que se detallan a continuación:

Tabla 7

*Resultado del análisis de confiabilidad del instrumento de gestión administrativa*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	30

De la tabla se observa que el grado de confiabilidad del instrumento gestión administrativa optó por la técnica de alfa de Cronbach es de 0.971 lo que significa que el instrumento presenta alto grado de confiabilidad.

## **2.7 Procedimiento de recolección de datos**

En el estudio, luego del trabajo de campo se realizó la estadística descriptiva. Para organizar los resultados obtenidos se usarán tablas mostrando frecuencias y porcentajes. Para la muestra gráfica se usó los gráficos de barras. Este procesamiento se realizó por medio de los softwares Excel o SPSS. Los estadígrafos utilizados fueron U de Mann Withney.

## **2.8 Análisis de datos**

Se ejecutó mediante la estadística y se procedió mediante la organización, ordenamiento de los datos recopilados a través de los cuestionarios. Para ello se trabajó con el software SPSS versión 21.

Se debe tener en cuenta que la presente investigación una vez que fue definida las variables como variables cualitativas; estadístico inferencial de Rho de Spearman que se utilizó, permitió contrastar, aceptar o rechazar las hipótesis.

## **2.9 Aspectos éticos**

Los datos indicados en esta investigación fueron recogidos del grupo de investigación y se procesaron de forma adecuada sin adulteraciones, pues estos datos están cimentados en el instrumento aplicado.

La investigación tuvo el permiso debido del director (a) de la entidad educativa. Asimismo, se mantuvo: (a) El anonimato de los sujetos encuestados, (b) El respeto y consideración y (c) No hubo prejuizamiento.

### **III. RESULTADOS**

### 3.1 Resultados descriptivos de la investigación

Posteriormente de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, realizaremos el análisis de los mismos, en primera instancia se presentan los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva.

#### Rango de la variable gestión administrativa

Bajo: 33-77

Medio: 77-121

Alto: 121-165

Los resultados sobre la percepción de la gestión administrativa se perciben en la siguiente tabla:

Tabla 8

#### *Percepción de la variable gestión administrativa*

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
bajo	18	30,0	30,0	30,0
medio	35	58,3	58,3	88,3
alto	7	11,7	11,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

#### **Interpretación:**

De la tabla 08, se observa que 18 (30%) de maestros de las instituciones educativas en tres colegios del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete percibieron que la gestión administrativa es baja, 35 (58,3%) percibieron como medio y 7 (11,7%) la percibieron alto.

**Dimensión: Administración de recursos financieros**

Bajo: 7-16

Medio: 16-26

Alto: 26-35

Tabla 09

*Percepción de la dimensión administración de recursos financieros*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	27	45,0	45,0	45,0
	Medio	24	40,0	40,0	85,0
	Alto	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Interpretación:**

De la tabla 09, se observa que 27 (45%) de profesores de las instituciones educativas en tres colegios del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete percibieron que la dimensión administración de recursos financieros de la gestión administrativa es baja, 24 (40%) percibieron como medio y 9 (15%) la percibieron alto.

**Dimensión: Administración de recursos humanos**

Bajo: 9-21

Medio: 21-33

Alto: 33-45

Tabla 10

*Percepción de la dimensión administración de recursos humanos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	23	38,3	38,3	38,3
	Medio	24	40,0	40,0	78,3
	Alto	13	21,7	21,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Interpretación:**

De la tabla 10, se observa que 23 (38,3%) de profesores de las instituciones educativas en tres colegios del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete percibieron que la dimensión administración de recursos humanos de la gestión administrativa es baja, 24 (40%) percibieron como medio y 13 (21,7%) la percibieron alto.

**Dimensión: Administración de recursos materiales**

Bajo: 8-19

Medio: 19-29

Alto: 29-40

Tabla 11

*Percepción de la dimensión administración de recursos materiales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	bajo	30	50,0	50,0	50,0
	medio	16	26,7	26,7	76,7
	alto	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Interpretación:**

De la tabla 11, se observa que 30 (50%) de profesores de las instituciones educativas en tres colegios del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete percibieron que la dimensión administración de recursos materiales de la gestión de administrativa es baja, 16 (26,7%) percibieron como medio y 14 (23,3%) la percibieron alto.

**Dimensión: Administración de bibliotecas**

Bajo: 4 -9

Medio: 9 -15

Alto: 15 -20

Tabla 12

*Percepción de la dimensión administración de bibliotecas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
bajo	32	53,3	53,3	53,3
medio	16	26,7	26,7	80,0
alto	12	20,0	20,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**Interpretación:**

De la tabla 12, se observa que 32 (53,3%) de profesores de las instituciones educativas en tres colegios del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete percibieron que la dimensión administración de bibliotecas o centros de información de la gestión administrativa es baja, 16 (26,7%) percibieron como medio y 12 (20%) la percibieron alto.

**Dimensión: Actividades de mercado**

Bajo: 5-12

Medio: 12-19

Alto: 19-25

Tabla 13

*Percepción de la dimensión actividades de mercado*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	17	28,3	28,3	28,3
	Medio	21	35,0	35,0	63,3
	Alto	22	36,7	36,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Interpretación:**

De la tabla 13, se observa que 17 (28,3%) de profesores de las instituciones educativas en tres colegios del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete percibieron que la dimensión de las actividades de mercado de la gestión administrativa es baja, 21 (35%) percibieron como medio y 22 (36,7%) la percibieron alto.

### Rango de la variable desempeño docente

Bajo: 16-21

Medio: 21-26

Alto: 26-32

Los resultados sobre la percepción del desempeño docente se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 14

*Percepción de la variable desempeño docente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
bajo	48	80,0	80,0	80,0
alto	12	20,0	20,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

### Interpretación:

De la tabla 14, se observa que 48 (80%) de profesores de las instituciones educativas en tres colegios del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete percibieron que el desempeño docente es baja y 12 (20%) la percibieron alto.

### Rango de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Bajo: 3-4

Medio: 4-5

Alto: 5-6

Tabla 15

*Percepción de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
bajo	10	16,7	16,7	16,7
alto	50	83,3	83,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

#### **Interpretación:**

De la tabla 15, se observa que 10 (16,7%) de docentes de las instituciones educativas en tres colegios del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete percibieron que la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente es baja y 50 (83,3%) percibieron como alto.

### Rango de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Bajo: 5-6

Medio: 6-8

Alto: 8-10

Tabla 16

*Percepción de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
bajo	9	15,0	15,0	15,0
medio	22	36,7	36,7	51,7
alto	29	48,3	48,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

#### **Interpretación:**

De la tabla 16, se observa que 15 (15%) de docentes de las instituciones educativas en tres colegios del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete percibieron que la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente es baja, 22 (36,7%) es medio y 29 (48,3%) la percibieron alto.

**Rango de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

Bajo: 5-6

Medio: 6-8

Alto: 8-10

Tabla 17

*Percepción de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	bajo	35	58,3	58,3	58,3
	medio	20	33,3	33,3	91,7
	alto	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Interpretación:**

De la tabla 17, se observa que 35 (58,3%) de profesores de las instituciones educativas en tres colegios del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete percibieron que la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente es baja, 20 (33,3%) es medio y 5 (8,3%) la percibieron alto.

**Rango de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

Bajo: 4-5

Medio: 5-7

Alto: 7-8

Tabla 18

*Percepción de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	bajo	19	31,7	31,7
	medio	30	50,0	81,7
	alto	11	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0

**Interpretación:**

De la tabla 18, se observa que 19 (31,7%) de docentes de las instituciones educativas en tres colegios del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete percibieron que la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente es baja, 30 (50%) y 11 (18,3%) la percibieron alto.

### 3.2 Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general de la investigación

Ho: La gestión administrativa no se relaciona con el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario en la UGEL 08 de Cañete-2016.

H1: La gestión administrativa se relaciona con el Desempeño Docente en tres colegios públicos del nivel primario en la UGEL 08 de Cañete-2016.

Tabla 19

*Grado de correlación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en tres Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.*

#### Correlaciones

			variable 2	variable 1
Rho de Spearman	variable 2	Coeficiente de correlación	1,000	,666**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	variable 1	Coeficiente de correlación	,666**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Decisión:** Debido a que  $p = 0,000$  es menor que  $0,05$  se rechaza la hipótesis nula.

**Conclusión:** La Gestión administrativa tiene relación positiva alta (Rho = ,666) y significativa ( $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) con el desempeño docente.

### Hipótesis específico 1

Ho: La administración de recursos financieros no se relaciona con el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario en la UGEL 08 de Cañete-2016.

H1: La administración de recursos financieros se relaciona con el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario en la UGEL 08 de Cañete-2016.

Tabla 20

*Grado de correlación entre la administración de recursos financieros y el desempeño docente en tres Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.*

<i>Correlaciones</i>				
			variable 2	dimension 1
Rho de Spearman	variable 2	Coeficiente de correlación	1,000	,364**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	60	60
	dimension 1	Coeficiente de correlación	,364**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004 .	
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Decisión:** Debido a que  $p = 0,004$  es menor que  $0,05$  se rechaza la hipótesis nula.

**Conclusión:** La administración de recursos financieros tiene relación positiva baja ( $Rho = ,364$ ) y significativa ( $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) con el desempeño docente.

### Hipótesis específico 2

Ho: La administración de recursos humanos no se relaciona con el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete-2016.

H1: La administración de recursos humanos se relaciona con el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete-2016.

Tabla 21

*Grado de correlación entre la administración de recursos humanos y el desempeño docente en tres Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.*

<b>Correlaciones</b>				
			variable 2	dimension 2
Rho de Spearman	variable 2	Coeficiente de correlación	1,000	,371**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	60	60
	dimension 2	Coeficiente de correlación	,371**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Decisión:** Debido a que  $p = 0,003$  es menor que  $0,05$  se rechaza la hipótesis nula.

**Conclusión:** La administración de recursos humanos tiene relación positiva baja ( $Rho = 0,371$ ) y significativa ( $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) con el desempeño docente.

### Hipótesis específico 3

Ho: La administración de recursos materiales no se relaciona con el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete-2016.

H1: La administración de recursos materiales se relaciona con el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete-2016.

Tabla 22

*Grado de correlación entre la administración de recursos materiales y el desempeño docente en tres Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.*

<i>Correlaciones</i>				
			variable 2	dimension 3
Rho de Spearman	variable 2	Coefficiente de correlación	1,000	,445**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	dimension 3	Coefficiente de correlación	,445**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Decisión:** Debido a que  $p = 0,000$  es menor que  $0,05$  se rechaza la hipótesis nula.

**Conclusión:** La administración de recursos materiales tiene relación positiva moderada ( $Rho = 0,445$ ) y significativa ( $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) con el desempeño docente.

### Hipótesis Específico 4

Ho: La administración de bibliotecas o centros de información no se relaciona con el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016.

H1: La administración de bibliotecas o centros de información se relaciona con el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016.

Tabla 23

*Grado de correlación entre la administración de bibliotecas y el desempeño docente en tres Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.*

#### Correlaciones

			variable 2	dimension 4
Rho de Spearman	variable 2	Coeficiente de correlación	1,000	,376**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	60	60
	dimension 4	Coeficiente de correlación	,376**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003 .	.
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Decisión:** Debido a que  $p = 0,000$  es menor que  $0,05$  rechaza la hipótesis nula.

**Conclusión:** La administración de bibliotecas o centros de información tiene relación positiva baja ( $Rho = ,376$ ) y significativa ( $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) con el desempeño docente.

### Hipótesis Específico 5

Ho: Las actividades de mercado se relacionan con el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016.

H1: Las actividades de mercado se relacionan con el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016.

Tabla 24

*Grado de correlación entre las actividades de mercado y el desempeño docente en tres Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.*

#### Correlaciones

			variable 2	dimension 5
Rho de Spearman	variable 2	Coeficiente de correlación	1,000	,283 <sup>*</sup>
		Sig. (bilateral)	.	,028
		N	60	60
	dimension 5	Coeficiente de correlación	,283 <sup>*</sup>	1,000
		Sig. (bilateral)	,028	.
		N	60	60

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

**Decisión:** Debido a que  $p = 0,028$  es menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula.

**Conclusión:** Las actividades de mercado tiene relación positiva baja (Rho = ,283) y significativa ( $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) con el desempeño docente.

## **IV DISCUSIÓN**

Según los resultados obtenidos de los objetivos y de las hipótesis planteadas de acuerdo a la variable de investigación, Gestión Administrativa y sus dimensiones administrativas de: recursos financieros, recursos humanos, recursos materiales, bibliotecas o centros de información, actividades de mercado, por el lado de la variable Desempeño Docente con sus dimensiones: preparación, enseñanza, participación, desarrollo de la profesionalidad y la identidad, se llegó a las siguientes discusiones:

Del objetivo general: Analizar la relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete-2016. Se obtuvo una correlación Rho de Spearman ( $Rho = 0,666$ ) y un  $p < 0,05$ ; lo que significa que existe una relación positiva, alta y significativa entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente. Al respecto se encontró una similitud importante con relación a los hallazgos de Quichca (2012) en su investigación: “*Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente*”, donde concluye que la gestión administrativa guarda una relación significativa con el desempeño Docente; además las dimensiones de la gestión administrativa tiene una positiva relación con la otra variable.

Del objetivo específico 1: Establecer la relación que existe entre la administración de recursos financieros y el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016. Se obtuvo una correlación Rho de Spearman = 0, 364 y un  $p < 0,05$ ; lo que significa que existe una relación positiva y significativa entre la administración de recursos financieros y el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016. Al respecto se encontró una similitud importante con relación a los hallazgos de Barreto (2012) en su investigación sobre “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el instituto superior agropecuario”, donde concluye que el directivo como los docentes lograron alcanzar el nivel de excelencia (80 puntos) esto se debe a que el rector desarrolla sus responsabilidades hábilmente como director de la institución, esto se relaciona con la dimensión de competencia gerencial. Asimismo Monrroy (2012) en su investigación sobre “Desempeño docente y rendimiento académico en

matemática”, donde concluye que se comprobó que existe una buena relación entre la labor pedagógica del docente y el rendimiento académico del estudiante.

Del objetivo específico 2: Describir la relación que existe entre la administración de recursos humanos y el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016. Se obtuvo una correlación Rho de Spearman = 0, 371 y un  $p < 0,05$ ; lo que significa que existe una relación positiva y significativa entre administración de recursos humanos y el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016. Al respecto se encontró una similitud importante con relación a los hallazgos de Pérez (2010) en su investigación sobre “Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos”, donde concluye que las prácticas en la administración y gestión por parte del director, certifica el cumplimiento del respeto de los derechos de los profesores. Asimismo Reyes (2012) en su investigación sobre “Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario”, donde concluye que no existe correlación significativa entre las percepciones de los diversos estilos del liderazgo directivo.

Del objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre la administración de recursos materiales y el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016. Se obtuvo una correlación Rho de Spearman = 0, 445 y un  $p < 0,05$ ; lo que significa que existe una relación positiva y significativa entre administración de recursos materiales y el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete. Al respecto se encontró una similitud importante con relación a los hallazgos de Ramírez (2012) en su investigación sobre “La gestión educativa en la educación básica y media oficial de Manizales”, donde concluye que las prácticas administrativas influyen de manera importante al sector educativo y eso se evidencia en las propuestas del MEN que se aplican en las instituciones educativas, ya que lo miran como una organización abierta en que todos deben de contribuir y son responsables de la calidad de la educación.

Del objetivo específico 4: Explicar la relación que existe entre la administración de bibliotecas o centros de información y el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016. Se obtuvo una correlación Rho de Spearman = 0, 376 y un  $p < 0,05$ ; lo que significa que existe una relación positiva y significativa entre administración de bibliotecas o centros de información y el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete. Al respecto se encontró una similitud importante con relación a los hallazgos de Solís (2010) en su investigación sobre “La influencia del liderazgo en la gestión escolar”, donde concluye que sin un buen liderazgo se puede propiciar conflictos laborales y un descenso de la productividad del personal que labora en la institución. Asimismo Zarate (2011) en su investigación sobre “Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria”, donde concluye que los docentes aprueban el liderazgo directivo ya que su relación es alta y significativa también esta buena correlación se da a nivel de las dimensiones del liderazgo directivo.

Del objetivo específico 5: Determinar la relación que existe entre las actividades de mercado y el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016. Se obtuvo una correlación Rho de Spearman = 0, 283 y un  $p < 0,05$ ; lo que significa que existe una relación positiva y significativa entre las actividades de mercado y el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete. Al respecto se encontró una similitud importante con relación a los hallazgos de Párraga y Bartolo (2014) en su investigación sobre “Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio”, donde concluye que la correlación que hay entre el liderazgo transformacional por parte del director y el desempeño del trabajador es muy fuerte y significativa, también la correlación de las dimensiones eficiencia del trabajador y satisfacción del trabajador con el liderazgo transformacional fueron buenas y positivas. Asimismo Yábar (2013) en su investigación sobre “La gestión educativa y su relación con la práctica docente”, donde concluye que existe una buena relación entre la gestión educativa y el desarrollo de la práctica docente.

#### **IV. CONCLUSIONES**

La gestión administrativa representa una parte esencial de la estructura de cualquier organización o institución pública, donde la responsabilidad del cumplimiento de las obligaciones va aumentando el grado del desempeño docente, esto se aprecia en tres colegios públicos del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete; puesto que los resultados estadísticos muestran que el nivel de percepción que se tienen de ambas variables es positiva, alta y significativa.

Entonces hemos llegado a las siguientes conclusiones:

PRIMERA: La gestión administrativa tiene una fuerte relación con el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete; de manera positiva alta ( $Rho = ,666$ ) y significativa ( $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) con el desempeño docente.

SEGUNDA: La administración de recursos financieros tiene una baja relación con el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete, de manera positiva baja ( $Rho = 0,354$ ) y significativa ( $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) con el desempeño docente.

TERCERA: La administración de recursos humanos tiene una baja relación con el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete, de manera positiva baja ( $Rho = 0,371$ ) y significativa ( $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) con el desempeño docente.

CUARTA: La administración de recursos materiales tiene una moderada relación con el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete, de manera positiva moderada ( $Rho = 0,445$ ) y significativa ( $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) con el desempeño docente.

QUINTA: La administración de bibliotecas o centros de información tiene una baja relación con el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete, de manera positiva baja ( $Rho = ,376$ ) y significativa ( $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) con el desempeño docente.

SEXTA: Actividades de mercado tiene una baja relación con el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete, de manera positiva baja ( $Rho = ,283$ ) y significativa ( $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) con el desempeño docente.

## **VI RECOMENDACIONES**

En base a los resultados obtenidos y las conclusiones hechas se dan las siguientes recomendaciones:

PRIMERA: Se recomienda tener en cuenta a la dirección, considerar el presente estudio a fin de resaltar la importancia de la correlación que hay entre la gestión administrativa con el desempeño docente, consecuentemente se desarrollen esfuerzos a fin de mejorar la gestión administrativa de los colegios públicos del nivel primario de Cañete.

SEGUNDA: Se recomienda, al personal directivo de los tres colegios públicos del nivel primario, realizar un proceso de autoevaluación institucional, con el fin de descubrir sus fortalezas y debilidades, para mejorar la gestión administrativa y mejorar el desempeño docente, contribuyendo de esta forma al proceso de acreditación.

TERCERO: Es determinante recomendar al personal docente participar de manera constantemente en talleres de capacitación y actualización e innovarse con nuevas estrategias didácticas de acuerdo al marco del buen desempeño docente.

CUARTO: Se recomienda al personal directivo actualizar su PEI cumpliendo con las directivas vigentes y diversificándolo según las necesidades de la comunidad educativa, para lograr de esta manera una educación de calidad y mejorar así la condición de los bienes y servicios que cuenta las instituciones públicas.

QUINTO: Se sugiere recomendar a la UGEL 08 Cañete organizar más eventos de capacitación de gestión administrativa para los directores de las instituciones públicas como privadas a fin de mejorar la calidad de servicios de acuerdo a las normas vigentes establecidas.

SEXTA: Se sugiere recomendar a la dirección realizar algunas acciones para solidificar las bases de una buena relación de los actores educativos, para unir fuerzas en beneficio de la comunidad estudiantil a través de buen un clima institucional y contar con un ambiente favorable para ese fin.

## VII REFERENCIAS

- Alelú, M., Cantin, S., Lopez, N., y Ridriguez, M. *Estudio de encuestas*. Recuperado de <https://goo.gl/hA6zZm>
- Barreto, C. (2012) *Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el instituto superior agropecuario*. (Tesis de maestría, Ecuador, Universidad Técnica particular de Loja). Recuperado de <https://goo.gl/68EqnQ>
- Cuadra, C. (2011) *Administración I*. Guía de estudio.
- Carrasco, S. (2013) *Metodología de la Investigación Científica*. Lima, Perú. Editorial, San Marcos. Perú.
- Correa, A., Álvarez, A. y Correa S. (2009) *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Recuperado de <https://goo.gl/SpmWsy>
- Carrasco, S. (2009) *Metodología de la Investigación Científica*. (2ª ed.). Editorial San Marcos. Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2009) *Comportamiento organizacional*. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. El capital humano de las organizaciones. Colombia: Mc Graw Hill.
- De la O Casilla, A. *La gestión escolar*.
- Hernández, S., Fernández C. y Baptista p. (2010) *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Martinez, L. (2012). *Administración educativa*. México. Recuperado de <https://goo.gl/byzLma>
- MINEDU (2016) *Norma que regula el procedimiento, requisitos y condiciones para las contrataciones en el marco del contrato del servicio docente a que hace referencia la ley N° 30328*. Perú. Recuperado de <https://goo.gl/ZoJBEq>
- Ministerio de educación (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Perú. Recuperado de <https://goo.gl/xUftp7>
- Ministerio de educación nacional. (2008). *Guía para el mejoramiento institucional*. Colombia.

- Monrroy, M. (2012) *Desempeño docente y rendimiento académico en matemática*. (Tesis de maestro, Universidad San Ignacio de Loyola, Perú). Recuperado de <https://goo.gl/38KZA2>
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogota:
- Párraga, A. y Bartolo, A. (2014) *Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio*. (Tesis de magíster, Universidad César Vallejo, Perú). Recuperado de <https://goo.gl/HbY9JB>
- Pérez, J. (2010) *Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos*. (Tesis de maestría. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Honduras)
- Sarduy, Y. (2011) *El Análisis de la Información y las Investigaciones Cuantitativas y Cualitativas*. Cuba: Escuela Nacional de Salud Pública. Recuperado de [http://bvs.sld.cu/revistas/spu/vol33\\_3-](http://bvs.sld.cu/revistas/spu/vol33_3-)
- Quichca, G. (2012) *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente*. (Tesis de magíster, UNMSM, Lima, Perú). Recuperado de <https://goo.gl/DNNsnf>
- Ramírez, C. (2012) *La gestión educativa (ge) en la educación básica y media oficial de Manizales*. (Tesis de magíster, Universidad Nacional de Colombia). Recuperado de <https://goo.gl/osl691>
- Representante de la Unesco en el Perú (2011). *Manual para directores de instituciones educativas*. Perú. Recuperado de <https://goo.gl/Rx5OGu>
- Reyes, N. (2012) *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao* (Tesis de maestro en educación, Universidad San Ignacio de Loyola, Perú). Recuperado de <https://goo.gl/A9zKsl>
- Solis, S. (2010) *La influencia del liderazgo en la gestión escolar*. (Tesis de maestro, Instituto Politécnico Nacional, México). Recuperado de <https://goo.gl/v6qpCs>
- Yábar, I. (2013) *La gestión educativa y su relación con la práctica docente*. (Tesis magíster, UNMSM, Perú). Recuperado de <https://goo.gl/zKtWyP>

Zarate, D. (2011) Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria. (Tesis de magíster, UNMSM, Perú). Recuperado de <https://goo.gl/cGf9cd>

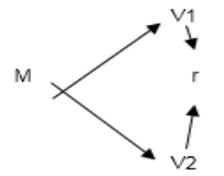
## APÉNDICE

**Apéndice A**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TÍTULO: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN TRES COLEGIOS PÚBLICOS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA UGEL 08 DE CAÑETE- 2016"							
AUTOR: ARIAS MORALES ALFONSO MÁXIMO							
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<b>Problema General:</b> ¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016?	<b>Objetivo General</b> Analizar la relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete-2016.	<b>Hipótesis Principal</b> La Gestión Administrativa se relaciona con el Desempeño Docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete-2016.	<b>VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES Y RANGOS	RANGOS Y VALORES
<b>PE1:</b> ¿Qué relación existe entre la administración de recursos financieros y el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016?	<b>OE1:</b> Establecer la relación que existe entre la administración de recursos financieros y el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016.	<b>HE1:</b> La administración de recursos financieros se relaciona con el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete-2016?	1 ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS	-Presupuesto -Análisis de estados financieros -Inversiones -Impuestos	1 2,3,4 5,6 7	Escala Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo Medio Alto
			2 ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	-reclutamiento y selección -departamento de formación docente -prestaciones	8,9 10,11,12,13 14 15,16		

			3 ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS MATERIALES	-instalaciones y equipo  -administración de centros de cómputo	17,18,19,20 21  22,23,24		
<b>PE2:</b> ¿Qué relación existe entre la administración de recursos humanos y el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016?	<b>OE2:</b> Describir la relación que existe entre la administración de recursos humanos y el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016.	<b>HE2:</b> La administración de recursos humanos se relaciona con el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete-2016.	4 ADMINISTRACIÓN DE BIBLIOTECAS O CENTROS DE INFORMACIÓN	-administración del acervo bibliográfico  -organización  -normatividad	25,26  27  28		
<b>PE3:</b> ¿Qué relación existe entre la administración de recursos materiales y el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016?	<b>OE3:</b> Determinar la relación que existe entre la administración de recursos materiales y el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016.	<b>HE3:</b> La administración de recursos materiales se relaciona con el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete-2016.					
<b>PE4:</b> ¿Qué relación existe entre la administración de bibliotecas o centros de información y el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016?	<b>OE4:</b> Explicar la relación que existe entre la administración de bibliotecas o centros de información y el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016.	<b>HE4:</b> La administración de bibliotecas se relaciona con el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016.	5 ACTIVIDADES DE MERCADO	-promoción  -egresados  -educación continua	29,30,31  32  33		

<b>PE5:</b> ¿Qué relación existe entre las actividades de mercado y el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016?	<b>OE5:</b> Determinar la relación que existe entre las actividades de mercado y el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016	<b>HE5:</b> Las actividades de mercado se relacionan con el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016					
			<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE</b>				
	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>NIVELES Y RANGOS</b>			
<b>PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	<b>-competencia 01</b> <b>-competencia 02</b>	1 2,3	Alto				
<b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	<b>-competencia 03</b> <b>-competencia 04</b> <b>-competencia 05</b>	4 5,6 7,8	Medio Bajo				
<b>PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>	<b>-competencia 06</b> <b>-competencia 07</b>	9,10 11,12					
<b>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>	<b>-competencia 08</b> <b>-competencia 09</b>	13,14					

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA
<p><b>TIPO:</b> Según el tipo: sustantiva Según su carácter: correlacional Según su naturaleza: Cuantitativa</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental transversal El gráfico que le corresponde a este diseño es el siguiente:</p>  <p>Dónde: M →. Representa a 60 docentes de nivel primario. V1 →. Representa a la gestión de recursos humanos. V2 →. Representa el Clima Institucional r →. Representa el grado de correlación entre ambas variables.</p> <p><b>MÉTODO:</b> Hipotético deductivo.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> La población para la presente investigación está constituida por 60 docentes del nivel primaria de la Ugel 08 Cañete.</p> <p>Cabe señalar que no hubo una muestra porque se tomó toda la población para la investigación, el cual se denomina como “población censal”</p>	<p><b>TÉCNICA:</b> Encuesta <b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario para conocer la percepción de la variable gestión administrativa.</p> <p><b>TÉCNICA:</b> Encuesta <b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario para medir la variable desempeño docente, el cual fue tomado del Decreto Supremo N° 002-2016-MINEDU</p>	<p><b>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA:</b> -Tabla de frecuencia -Gráficos de barras</p> <p><b>ESTADÍSTICA INFERENCIAL:</b> Para la contrastación de las hipótesis se aplicará la Prueba no paramétrica de Coeficiente de Spearman.</p>

## Apéndice B

### ARTÍCULO CIENTÍFICO

#### 1. TÍTULO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN TRES COLEGIOS PÚBLICOS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA UGEL 08 DE CAÑETE- 2016

#### 2. AUTOR

Arias Morales Alfonso Máximo

[alfonsomx69@gmail.com](mailto:alfonsomx69@gmail.com)

#### 3. RESUMEN

La presente investigación titulada: “Gestión administrativa y desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete- 2016”, tuvo como objetivo general: Analizar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario en la UGEL 08 de Cañete-2016.

El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 60 docentes. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios.

Se llegó a las siguientes conclusión: La gestión administrativa tiene una fuerte relación con el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete; de manera positiva alta ( $Rho = ,666$ ) y significativa ( $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) con el desempeño docente.

**Palabras claves:** *Recursos financieros, recursos humanos, recursos materiales, administración de bibliotecas o centros de información, actividades de mercado.*

#### 4. ABSTRACT

This research entitled "Administrative management and teacher performance in three public primary level schools from UGEL 08 of Cañete - 2016", it had as overall objective to analyze the relationship between the Administrative management and teacher performance in three public schools in the Primary Level in the UGEL 08 of Cañete-2016.

The kind research by its purpose was substantive, correlational level, quantitative approach; no experimental design: cross. The population was consisted of 60 teachers. The technique used to collect information was the poll and data collection instruments were questionnaires.

It came to the following conclusion: Administrative management has a strong relationship with teacher performance three public primary level schools in UGEL 08; of way high positive ( $Rho = 666$ ) and ( $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) with teacher performance.

**Keywords:** *financial resources, human resources, material resources, library or information centers management, market activities.*

#### 5. INTRODUCCIÓN.

Los países de todo el mundo han sufrido cambios en sus estructuras organizacionales importantes, transitando de una economía nacional a una economía global. Estos cambios han variado debido a diversos contextos sociales, políticos y económicos de la sociedad moderna. Se sabe entonces que las instituciones conforman un grupo importante de la sociedad, por ello el país necesita mucho del buen funcionamiento de cada uno de sus organizaciones, debido a que estos les permitirán subsistir y salir a flote en este mundo globalizado.

Según Cuadra (2011) En la actualidad todo lo que conforman nuestro alrededor es una institución u organización y emplean para su persistencia herramientas de ayudan a mejorar en desarrollo de su administración (p.3).

La labor educativa se convierte en un eje esencial alrededor del cual se mueve innumerables variables, que de uno u otra forma, son el reflejo del sistema educativo nacional.

Por este motivo, el desempeño docente, representa un factor fundamental en el desarrolla de la institución educativa el cual brinda una educación de calidad. Según el MINEDU (Ministerio de Educación) la docencia ha sufrido un gran deterioro debido a que muchas política educativas implantadas por los gobiernos en turno, solo buscaron obtener resultados efectistas, cabe mencionar al respecto que no lograron sostenerse a un largo plazo, debido a su inconsistencia.

De acuerdo a la ley general de educación N° 28044 y la ley de la carrera pública magisterial estipulan que el director es la autoridad suprema y la imagen legal dentro de la institución. En consecuencia tiene la responsabilidad de la gestión educativa, pedagógica y administrativa, siendo su obligación conseguir estupendas condiciones para un adecuado desempeño docente, a fin de lograr que todos los estudiantes consigan las competencias previstas.

Según Representación de la UNESCO en el Perú (2011) mencionó una buena gestión implica una grama de aspectos que el director tiene que aprender, desarrollar y fortalecer para actuar en este ámbito educativo, entre estos aspectos tenemos el planificar, dirigir, coordinar y vigilar en desarrollo de las funciones de cada uno de los miembros de la comunidad educativa (p.9).

Entonces podemos decir que existe actualmente interés de los gobiernos, por mejorar la labor docente y en consecuencia incrementar el nivel de aprendizaje de todos los estudiantes de EBR del país.

Además, hay que mencionar que muchos esfuerzos se han centrado en programas de capacitación constantes a los docentes, el cual ha ido de la mano con diferentes evaluaciones que fueron aplicados por el Ministerio de Educación del Perú.

Cabe mencionar que en la Región Lima Provincias también se ha comprometido en alcanzar logros educativos destacables en sus estudiantes, que permitirá que estén a la vanguardia en educación en el país, desarrollando de esta manera un sistema educativo a través de competencias.

Según Martínez (2012) manifestó la administración es un tema extenso que nos ayuda a comprender la labor que desarrolla una institución educativa, y la utilización de los recursos económicos, humanos y materiales que toda organización tiene en un enfoque de servicio y sobre todo financiero (p.14).

La gestión administrativa considera al individuo como un capital, es más la gestión requiere de la implementación sistemática de recursos, para atender el servicio educativo en el cual el desempeño docente es el aspecto principal, para asegurar la eficiencia y eficacia del proceso educativo.

El estudio se apoya en el marco de la gestión y de calidad educativa actual y el desempeño de la labor de los maestros, entendido aspectos fundamentales de la calidad de la prestación del servicio educativo que brindan las instituciones educativas. En la presente investigación se plantea la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016?

## 6. METODOLOGÍA.

La metodología utilizada es hipotético – deductivo y de enfoque cuantitativo. El tipo de investigación es de tipo sustantiva, el nivel de investigación de esta tesis es correlacional, el diseño es no experimental, transversal. La población para la presente investigación estuvo constituida por 60 profesores de las Instituciones Públicas de la UGEL 08 de Cañete de nivel primario.

Se empleó como instrumento de recolección de datos cuestionario de actitudes con escala Likert, la validez está dada por juicio de expertos.

Para la confiabilidad de los instrumentos se utilizó Alfa de Cronbach,

## 7. RESULTADOS

Tabla 19

*Grado de correlación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en tres Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.*

### Correlaciones

			variable 2	variable 1
Rho de Spearman	variable 2	Coefficiente de correlación	1,000	,666**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	variable 1	Coefficiente de correlación	,666**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .	
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Decisión:** Debido a que  $p = 0,000$  es menor que  $0,05$  se rechaza la hipótesis nula.

**Conclusión:** La Gestión administrativa tiene relación positiva alta ( $Rho = ,666$ ) y significativa ( $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) con el desempeño docente.

## 8. DISCUSIÓN

Describir la relación que existe entre la administración de recursos humanos y el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016. Se obtuvo una correlación Rho de Spearman =  $0,371$  y un  $p < 0,05$ ; lo que significa que existe una relación positiva y significativa entre administración de recursos humanos y el desempeño docente en tres colegios públicos del Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete- 2016.

Al respecto se encontró una similitud importante con relación a los hallazgos de Pérez (2010) en su investigación sobre “Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos”, donde concluye que las prácticas en la administración y gestión por parte del director, certifica el cumplimiento del respeto de los derechos de los profesores. Asimismo Reyes (2012) en su investigación sobre “Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario”, donde concluye que no existe correlación significativa entre las percepciones de los diversos estilos del liderazgo directivo.

## 9. CONCLUSIONES

Se mencionan las siguientes conclusiones:

PRIMERA: La gestión administrativa tiene una fuerte relación con el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete; de manera positiva alta ( $Rho = ,666$ ) y significativa ( $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) con el desempeño docente.

SEGUNDA: La administración de recursos financieros tiene una baja relación con el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete, de manera positiva baja ( $Rho = 0,354$ ) y significativa ( $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) con el desempeño docente.

TERCERA: La administración de recursos humanos tiene una baja relación con el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete, de manera positiva baja ( $Rho = 0,371$ ) y significativa ( $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) con el desempeño docente.

CUARTA: La administración de recursos materiales tiene una moderada relación con el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete, de manera positiva moderada ( $Rho = 0,445$ ) y significativa ( $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) con el desempeño docente.

QUINTA: La administración de bibliotecas o centros de información tiene una baja relación con el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete, de manera positiva baja ( $Rho = ,376$ ) y significativa ( $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) con el desempeño docente.

SEXTA: Actividades de mercado tiene una baja relación con el desempeño docente en tres colegios públicos del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete, de manera positiva baja ( $Rho = ,283$ ) y significativa ( $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) con el desempeño docente.

## 10. REFERENCIAS

- Alelú, M., Cantin, S., Lopez, N., y Ridriguez, M. *Estudio de encuestas*. Recuperado de <https://goo.gl/hA6zZm>
- Cuadra, C. (2011) *Administración I*. Guía de estudio.
- Carrasco, S. (2013) *Metodología de la Investigación Científica*. Lima, Perú. Editorial, San Marcos. Perú.

- Correa, A., Álvarez, A. y Correa S. (2009) *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Recuperado de <https://goo.gl/SpmWsy>
- Carrasco, S. (2009) *Metodología de la Investigación Científica*. (2ª ed.). Editorial San Marcos. Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2009) *Comportamiento organizacional*. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. El capital humano de las organizaciones. Colombia: Mc Graw Hill.
- De la O Casilla, A. *La gestión escolar*.
- Hernández, S., Fernández C. y Baptista p. (2010) *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Martinez, L. (2012). *Administración educativa*. México. Recuperado de <https://goo.gl/byzLma>
- MINEDU (2016) *Norma que regula el procedimiento, requisitos y condiciones para las contrataciones en el marco del contrato del servicio docente a que hace referencia la ley N° 30328*. Perú. Recuperado de <https://goo.gl/ZoJBEq>
- Ministerio de educación (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Perú. Recuperado de <https://goo.gl/xUftp7>
- Ministerio de educación nacional. (2008). *Guía para el mejoramiento institucional*. Colombia.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogota:
- Sarduy, Y. (2011) *El Análisis de la Información y las Investigaciones Cuantitativas y Cualitativas*. Cuba: Escuela Nacional de Salud Pública. Recuperado de [http://bvs.sld.cu/revistas/spu/vol33\\_3-](http://bvs.sld.cu/revistas/spu/vol33_3-)
- Ramírez, C. (2012) *La gestión educativa (ge) en la educación básica y media oficial de Manizales*. (Tesis de magíster, Universidad Nacional de Colombia). Recuperado de <https://goo.gl/osl691>
- Representante de la Unesco en el Perú (2011). *Manual para directores de instituciones educativas*. Perú. Recuperado de <https://goo.gl/Rx5OGu>

Reyes, N. (2012) *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao* (Tesis de maestro en educación, Universidad San Ignacio de Loyola, Perú). Recuperado de <https://goo.gl/A9zKsl>

## Apéndice C

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**Estimado Maestro(a):**

El presente cuestionario es parte de un trabajo de Investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre la Gestión Administrativa; como producto de su experiencia en la Institución. La información es confidencial y reservada. Por lo que anticipo mi reconocimiento.

**Instrucción:**

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una “X” en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 33 ítems que se presentan a continuación.

**Dónde:**

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

	<b>ITEMS</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
	<b>ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS</b>					
1	¿El Director forma comisiones para trabajar el presupuesto institucional?					
2	¿El Director cumple con el Plan de Trabajo con respecto al presupuesto económico de la institución?					
3	¿El Director informa periódicamente de los ingresos, egresos al personal docente y administrativo de la institución?					
4	¿El Director comunica de manera oportuna, sobre las deudas de estudiantes, terceros y otros con la institución?					
5	¿El director actúa de acuerdo con la normatividad vigente, sobre la recaudación y distribución de recursos económicos directamente recaudados?					
6	¿El Director hace buen uso del dinero directamente recaudado según el presupuesto de la institución educativa?					
7	¿El director realiza a tiempo el trámite correspondiente a la UGEL 08 Cañete para el pago de impuestos?					
	<b>ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>					
8	¿El Director realiza a tiempo la					

	documentación necesaria para poder contar con todo su personal docente?					
9	¿El director en coordinación con la APAFA supervisa que el personal contratado y nombrado cuente con el perfil idóneo para la plaza docente?					
10	¿El Director supervisa y/o monitorea la labor docente en el aula?					
11	¿El director verifica la asistencia y permanencia del personal en la Institución?					
12	¿El Director cumple con las jornadas de reflexión?					
13	¿El director estimula a los docentes a participar en capacitaciones brindados por la UGEL u otra entidad?					
14	¿El director en consenso ha elaborado correctamente el cuadro de horas y la calendarización de su Institución?					
15	¿El director realiza la documentación necesaria para que se pague a tiempo a su personal docente?					
16	¿El director es justo al momento de realizar los descuentos al personal docente según la normatividad vigente?					
	<b>ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS MATERIALES</b>					
17	¿El Director ha distribuido correctamente las aulas, laboratorios en la Institución?					
18	¿El Director realiza el mantenimiento oportuno a las áreas deportivas?					
19	¿El Director gestiona el mantenimiento de las áreas verdes?					
20	¿El Director ha distribuido adecuadamente el mobiliario en las aulas?					
21	¿El Director distribuye oportunamente materiales y equipos que cuenta la institución educativa al personal correspondiente?					
22	¿El director gestiona la adquisición de computadoras para la institución educativa?					
23	¿El Director realiza las gestiones necesarias para que las computadoras de					

	la I.E. cuenten con programas actualizados?					
24	¿El director realiza las coordinaciones necesarias para el constante mantenimiento de la sala de cómputo y de las demás computadoras que cuenta la institución educativa?					
	<b>ADMINISTRACIÓN DE BIBLIOTECAS O CENTROS DE INFORMACIÓN</b>					
25	¿El director gestiona la adquisición de textos actualizados para la biblioteca de la I.E. y de las aulas?					
26	¿El director controla que el acervo bibliográfico adquirido responda a los intereses de la institución?					
27	¿El director coordina la rotación, clasificación y mantenimiento del acervo bibliográfico con los docentes encargados?					
28	¿El director hace que se respete la normatividad vigente sobre los centros de información (biblioteca)?					
	<b>ACTIVIDADES DE MERCADO</b>					
29	¿El director gestiona la matrícula oportuna?					
30	¿El director gestiona avisos publicitarios en beneficio de la institución educativa?					
31	¿El director gestiona la creación de una página web para promocionar la institución educativa?					
32	¿El director realiza reuniones de reflexión a fin de año sobre la calidad de servicio de la institución educativa?					
33	¿El director gestiona capacitaciones, seminarios o talleres dentro de la institución educativa tanto a los docentes como a los estudiantes?					

<b>FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE</b>
--

Sr. Director(a) de la Institución Educativa:

El presente cuestionario es parte de un trabajo de Investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre el Desempeño Docente del personal a su cargo; como producto de su experiencia en la Institución. La información es confidencial y reservada. Por lo que anticipo mi reconocimiento.

**Instrucción:**

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una "X" en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 16 ítems que se presentan a continuación.

*Leyenda:*

*SI = 1 punto NO = 0 puntos*

**DOMINIO 01 PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.**

**Competencia 01:** Conoce y comprende las particularidades de los alumnos, su contexto social y las estrategias más adecuadas teniendo un dominio de los contenidos a tratar para desarrollar su formación integral.

	<b>SI</b>	<b>NO</b>
1 Tiene a la mano una ficha para el registro del desempeño de cada alumno.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Competencia 02:** Planifica la secuencia de lo que va a enseñar a sus alumnos y la forma como se la a evaluar, utilizando los recursos y materiales dentro de su programación curricular

	<b>SI</b>	<b>NO</b>
2 El docente cuenta con su carpeta pedagógica completa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 El docente participa en las actividades, reuniones y comisiones que hay en la institución educativa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**DOMINIO 02 ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES**

**Competencia 03:** Crea una ambiente favorable para lograr el aprendizaje de los alumnos y formar ciudadanos críticos e interculturales.

	<b>SI</b>	<b>NO</b>
4 El docente concierta con sus alumnos los acuerdos de convivencia que ayudan a fortalecer un ambiente armonioso dentro del aula y propiciar el aprendizaje integral.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Competencia 04:** Conduce el proceso de enseñanza de manera adecuada atendiendo a las necesidades de sus estudiantes y la resolución de los conflictos.

	<b>SI</b>	<b>NO</b>
5 Se diversifica adecuadamente la programación considerando las necesidades de los alumnos, el entorno social y se modifica según sea necesario.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Desarrolla su programación haciendo uso de las TICS y materiales educativos en vigencia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<b>Competencia 05:</b> Evalúa constantemente el progreso de los aprendizajes de sus alumnos para poder tomar decisiones de manera oportuna según sus necesidades.		
	<b>SI</b>	<b>NO</b>
7 utiliza correctamente los diferentes tipos de instrumentos de evaluación de acuerdo con las capacidades realizadas y de manera oportuna.		
8 El docente retroalimenta los aprendizajes en el momento adecuado y constantemente.		

### **DOMINIO 03 PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN, ARTICULADA A LA COMUNIDAD**

<b>Competencia 06:</b> Participa activamente en los eventos programados por la institución o que la institución se haga presente.		
	<b>SI</b>	<b>NO</b>
9 Propone Proyectos Educativos Institucionales según las necesidades de los alumnos en pro de la comunidad.		
10 Propone acciones enriquecer el PEI e involucrar a toda la comunidad educativa.		

<b>Competencia 07:</b> Establece relaciones con los demás miembros de la comunidad educativa y otras instituciones para mejorar la calidad de la enseñanza dando cuenta de su trabajo realizado.		
	<b>SI</b>	<b>NO</b>
11 Identifica actores vinculados que pueden contribuir a la mejora de la educación de los alumnos firmando acuerdos de cooperación mutua.		
12 Coordina con el equipo docente las demandas del sector productivo en relación con las necesidades educativas.		

### **DOMINIO 04 DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.**

<b>Competencia 08:</b> Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional teniendo en cuenta su participación en los diferentes eventos de capacitación docente.		
	<b>SI</b>	<b>NO</b>
13 El docente cuenta con constancias o certificados por su participación en las diferentes actualizaciones de sus competencias pedagógicas.		
14 El docente cuenta con constancias o certificados por su participación en las diferentes actualizaciones de sus competencias técnicas.		

<b>Competencia 09:</b> Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas.		
	<b>SI</b>	<b>NO</b>
15 El docente asiste puntualmente a sus labores.		
16 El docente cumple con la calendarización y respeta el horario de clases programadas por la institución educativa.		

**Apéndice D**  
**CERTIFICADOS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS</b>								
1	¿El Director forma comisiones para trabajar el presupuesto institucional?	X		X		X		
2	¿El Director cumple con el Plan de Trabajo con respecto al presupuesto económico de la institución?	X		X		X		
3	¿El Director informa periódicamente de los ingresos, egresos al personal docente y administrativo de la institución?	X		X		X		
4	¿El Director comunica de manera oportuna, sobre las deudas de estudiantes, terceros y otros con la institución?	X		X		X		
5	¿El director actúa de acuerdo con la normatividad vigente, sobre la recaudación y distribución de recursos económicos directamente recaudados?	X		X		X		
6	¿El Director hace buen uso del dinero directamente recaudado según el presupuesto de la institución educativa?	X		X		X		
7	¿El director realiza a tiempo el trámite correspondiente a la Ugel 38 Cañete para el pago de impuestos?	X		X			X	
<b>DIMENSIÓN 2 ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>								
8	¿El Director realiza a tiempo la documentación necesaria para poder contar con todo su personal docente?	X		X		X		
9	¿El director en coordinación con la APFA supervisa que el personal contratado y nombrado cuenten con el perfil idóneo para la plaza docente?	X		X		X		
10	¿El Director supervisa y/o monitorea la labor docente en el aula?	X		X		X		
11	¿El director verifica la asistencia y permanencia del personal en la institución?	X		X		X		
12	¿El Director cumple con las jornadas de reflexión?	X		X		X		
13	¿El director estimula a los docentes a participar en capacitaciones brindadas por la UGEL u otra entidad?	X		X		X		
14	¿El director en consenso ha elaborado correctamente el cuadro de horas y la calendarización de su institución?	X		X		X		
15	¿El director realiza la documentación necesaria para que se pague a tiempo a su personal docente?	X		X		X		
16	¿El director es justo al momento de realizar los descuentos al personal docente según la normatividad vigente?	X		X			X	
<b>DIMENSIÓN 3 ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS MATERIALES</b>								
17	¿El Director ha distribuido correctamente las aulas, laboratorios en la institución?	X		X		X		
18	¿El Director realiza el mantenimiento oportuno a las áreas deportivas?	X		X		X		
19	¿El Director gestiona el mantenimiento de las áreas verdes?	X		X		X		
20	¿El Director ha distribuido adecuadamente el mobiliario en las aulas?	X		X		X		
21	¿El Director distribuye oportunamente material, suplementos y equipo audiovisual, de oficina, de telecomunicaciones con lo que cuenta la institución educativa?	X		X		X		
22	¿El director gestiona la adquisición de computadores para la institución educativa?	X		X		X		
23	¿El Director realiza las gestiones necesarias para que las computadoras de la I.E. cuenten con programas actualizados?	X		X			X	



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS</b>								
1	¿El Director forma comisiones para trabajar el presupuesto institucional?	X		X		X		
2	¿El Director cumple con el Plan de Trabajo con respecto al presupuesto económico de la institución?	X		X		X		
3	¿El Director informa periódicamente de los ingresos, egresos al personal docente y administrativo de la institución?	X		X		X		
4	¿El Director comunica de manera oportuna, sobre las deudas de estudiantes, terceros y otros con la institución?	X		X		X		
5	¿El director actúa de acuerdo con la normatividad vigente, sobre la recaudación y distribución de recursos económicos directamente recaudados?	X		X		X		
6	¿El Director hace buen uso del dinero directamente recaudado según el presupuesto de la institución educativa?	X		X		X		
7	¿El director realiza a tiempo el trámite correspondiente a la Ugel 08 Cañete para el pago de impuestos?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2 ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>								
8	¿El Director realiza a tiempo la documentación necesaria para poder contar con todo su personal docente?	X		X		X		
9	¿El director en coordinación con la APAFA supervisa que el personal contratado y nombrado cuenten con el perfil idóneo para la plaza docente?	X		X		X		
10	¿El Director supervisa y/o monitorea la labor docente en el aula?	X		X		X		
11	¿El director verifica la asistencia y permanencia del personal en la Institución?	X		X		X		
12	¿El Director cumple con las jornadas de reflexión?	X		X		X		
13	¿El director estimula a los docentes a participar en capacitaciones brindados por la UGEL u otra entidad?	X		X		X		
14	¿El director en consenso ha elaborado correctamente el cuadro de horas y la calendarización de su Institución?	X		X		X		
15	¿El director realiza la documentación necesaria para que se pague a tiempo a su personal docente?	X		X		X		
16	¿El director es justo al momento de realizar los descuentos al personal docente según la normatividad vigente?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3 ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS MATERIALES</b>								
17	¿El Director ha distribuido correctamente las aulas, laboratorios en la Institución?	X		X		X		
18	¿El Director realiza el mantenimiento oportuno a las áreas deportivas?	X		X		X		
19	¿El Director gestiona el mantenimiento de las áreas verdes?	X		X		X		
20	¿El Director ha distribuido adecuadamente el mobiliario en las aulas?	X		X		X		
21	¿El Director distribuye oportunamente material, suplementos y equipo audiovisual, de oficina, de telecomunicaciones con la que cuenta la institución educativa?	X		X		X		
22	¿El director gestiona la adquisición de computadoras para la institución educativa?	X		X		X		
23	¿El Director realiza las gestiones necesarias para que las computadoras de la I.E. cuenten con programas actualizados?	X		X		X		

24	¿El director realiza las coordinaciones necesarias para el constante mantenimiento de la sala de cómputo y de las demás computadoras que cuenta la institución educativa?	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4 ADMINISTRACIÓN DE BIBLIOTECAS O CENTROS DE INFORMACIÓN</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
25	¿El director gestiona la adquisición de textos actualizados para la biblioteca de la I.E. y de las aulas?	X		X		X	
26	¿El director controla que el acervo bibliográfico adquirido responda a las necesidades reales de la institución educativa?	X		X		X	
27	¿El director coordina la rotación, clasificación y mantenimiento del acervo bibliográfico con los docentes encargados?	X		X		X	
28	¿El director hace que se respete la normatividad vigente sobre los centros de información (biblioteca)?	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 5 ACTIVIDADES DE MERCADO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
29	¿El director gestiona la matrícula oportuna?	X		X		X	
30	¿El director gestiona avisos publicitarios en beneficio de la institución educativa?	X		X		X	
31	¿El director gestiona la creación de una página web para promocionar la institución educativa?	X		X		X	
32	¿El director realiza reuniones de reflexión a fin de año sobre la calidad de servicio de la institución educativa?	X		X		X	
33	¿El director gestiona capacitaciones, seminarios o talleres dentro de la institución educativa tanto a los docentes como a los estudiantes?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable**     **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ERNESTINA IGNACIA QUISPE CONDEZO ..... DNI: 15403929 .....

Especialidad del validador: Mg. DOCENCIA UNIVERSITARIA .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

16 de set del 2016.



Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS</b>								
1	¿El Director forma comisiones para trabajar el presupuesto institucional?	/		/		/		
2	¿El Director cumple con el Plan de Trabajo con respecto al presupuesto económico de la institución?	/		/		/		
3	¿El Director informa periódicamente de los ingresos, egresos al personal docente y administrativo de la institución?	/		/		/		
4	¿El Director comunica de manera oportuna, sobre las deudas de estudiantes, terceros y otros con la institución?	/		/		/		
5	¿El director actúa de acuerdo con la normatividad vigente, sobre la recaudación y distribución de recursos económicos directamente recaudados?	/		/		/		
6	¿El Director hace buen uso del dinero directamente recaudado según el presupuesto de la institución educativa?	/		/		/		
7	¿El director realiza a tiempo el trámite correspondiente a la Ugel 08 Cañete para el pago de impuestos?	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2 ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿El Director realiza a tiempo la documentación necesaria para poder contar con todo su personal docente?	/		/		/		
9	¿El director en coordinación con la APAFA supervisa que el personal contratado y nombrado cuenten con el perfil idóneo para la plaza docente?	/		/		/		
10	¿El Director supervisa y/o monitorea la labor docente en el aula?	/		/		/		
11	¿El director verifica la asistencia y permanencia del personal en la Institución?	/		/		/		
12	¿El Director cumple con las jornadas de reflexión?	/		/		/		
13	¿El director estimula a los docentes a participar en capacitaciones brindados por la UGEL u otra entidad?	/		/		/		
14	¿El director en consenso ha elaborado correctamente el cuadro de horas y la calendarización de su Institución?	/		/		/		
15	¿El director realiza la documentación necesaria para que se pague a tiempo a su personal docente?	/		/		/		
16	¿El director es justo al momento de realizar los descuentos al personal docente según la normatividad vigente?	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3 ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS MATERIALES</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿El Director ha distribuido correctamente las aulas, laboratorios en la Institución?	/		/		/		
18	¿El Director realiza el mantenimiento oportuno a las áreas deportivas?	/		/		/		
19	¿El Director gestiona el mantenimiento de las áreas verdes?	/		/		/		
20	¿El Director ha distribuido adecuadamente el mobiliario en las aulas?	/		/		/		
21	¿El Director distribuye oportunamente material, suplementos y equipo audiovisual, de oficina, de telecomunicaciones con la que cuenta la institución educativa?	/		/		/		
22	¿El director gestiona la adquisición de computadoras para la institución educativa?	/		/		/		
23	¿El Director realiza las gestiones necesarias para que las computadoras de la I.E. cuenten con programas actualizados?	/		/		/		

24	¿El director realiza las coordinaciones necesarias para el constante mantenimiento de la sala de cómputo y de las demás computadoras que cuenta la institución educativa?	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4 ADMINISTRACIÓN DE BIBLIOTECAS O CENTROS DE INFORMACIÓN</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
25	¿El director gestiona la adquisición de textos actualizados para la biblioteca de la I.E. y de las aulas?	✓		✓		✓	
26	¿El director controla que el acervo bibliográfico adquirido responda a las necesidades reales de la institución educativa?	✓		✓		✓	
27	¿El director coordina la rotación, clasificación y mantenimiento del acervo bibliográfico con los docentes encargados?	✓		✓		✓	
28	¿El director hace que se respete la normatividad vigente sobre los centros de información (biblioteca)?	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 5 ACTIVIDADES DE MERCADO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
29	¿El director gestiona la matrícula oportuna?	✓		✓		✓	
30	¿El director gestiona avisos publicitarios en beneficio de la institución educativa?	✓		✓		✓	
31	¿El director gestiona la creación de una página web para promocionar la institución educativa?	✓		✓		✓	
32	¿El director realiza reuniones de reflexión a fin de año sobre la calidad de servicio de la institución educativa?	✓		✓		✓	
33	¿El director gestiona capacitaciones, seminarios o talleres dentro de la institución educativa tanto a los docentes como a los estudiantes?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable**     **Aplicable después de corregir**     **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Mg. Pamela Medina Coronado*    DNI: *10626175*

Especialidad del validador: *Metodología de la Investigación*

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente de dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*03* de *marzo* del 20*16*

*[Firma]*  
**Firma del Experto Informante.**

**Apéndice E**  
**BASE DE DATOS**

**RESULTADOS DE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

DOCENTES	Dimensión 1							Puntaje	Dimensión 2									Puntaje	Dimensión 3						Puntaje	Dimensión 4				Puntaje	Dimensión 5					Puntaje	V		
	Administración de recursos financieros								Administración de recursos humanos										Administración de recursos materiales							Administración de bibliotecas					Actividades de mercado						1		
	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	31		32	33	1
1	3	2	3	2	2	3	2	17	3	3	3	1	3	3	3	2	3	24	3	3	3	1	3	3	3	2	21	3	2	3	3	11	3	3	2	3	3	14	87
2	2	4	3	3	2	2	2	18	2	1	3	3	2	3	3	2	3	22	3	4	3	3	2	3	3	2	23	3	4	3	2	12	3	2	3	2	3	13	88
3	2	3	3	2	3	2	3	18	2	3	3	2	3	3	2	3	3	24	3	3	3	2	3	3	2	3	22	3	2	2	3	10	2	3	2	3	3	13	87
4	3	2	2	1	3	3	3	17	2	2	3	3	3	1	2	2	3	21	3	3	2	3	3	2	2	2	20	2	2	2	3	9	3	3	3	3	3	15	82
5	1	2	2	2	3	2	2	14	3	2	3	2	3	2	2	3	3	23	3	3	3	2	3	2	2	3	21	3	3	2	2	10	2	3	2	3	3	13	81
6	3	3	3	3	4	3	3	22	2	2	1	3	3	3	2	2	1	19	2	2	2	3	3	2	2	2	18	3	2	2	3	10	2	2	3	3	2	12	81
7	2	3	1	3	2	3	2	16	3	1	1	3	1	2	3	2	3	19	3	3	2	2	1	2	3	2	18	1	3	3	3	10	3	2	3	3	2	13	76
8	3	1	2	3	2	2	2	15	3	3	1	2	2	2	3	3	2	21	3	3	2	4	3	3	3	3	24	3	4	2	2	11	3	3	2	2	2	12	83
9	2	3	3	3	3	3	3	20	3	1	3	3	2	3	3	3	3	24	3	1	3	3	2	3	3	3	21	3	2	3	3	11	3	1	3	2	3	12	88

10	1	3	3	2	3	3	3	18	3	2	3	2	3	2	3	1	3	22	3	2	3	2	2	2	2	2	18	2	2	2	3	9	3	3	2	2	2	12	79
11	3	2	3	2	3	3	3	19	3	3	3	1	2	3	1	2	2	20	3	3	3	4	3	3	3	2	24	3	4	3	3	13	3	3	3	2	3	14	90
12	3	2	2	3	3	3	3	19	1	1	2	3	2	3	3	3	3	21	3	4	2	3	3	3	3	3	24	3	3	2	3	11	2	2	3	2	3	12	87
13	1	2	2	3	2	3	3	16	3	2	2	3	2	3	3	3	3	24	3	2	2	3	2	3	2	3	20	3	3	3	3	12	2	2	3	2	3	12	84
14	2	2	3	3	2	3	3	18	3	3	2	3	3	2	3	3	3	25	3	3	2	3	2	2	2	3	20	2	3	2	3	10	2	2	3	3	2	12	85
15	2	2	4	3	2	3	3	19	3	3	2	3	3	3	2	3	3	25	3	3	2	3	3	3	2	3	22	3	2	2	3	10	3	2	3	3	2	13	89
16	1	3	3	3	2	3	3	18	3	3	2	1	3	3	3	3	3	24	3	3	2	4	3	3	2	3	23	4	3	3	3	13	2	2	3	3	4	14	92
17	3	3	3	2	2	3	3	19	3	1	3	3	3	3	3	3	3	25	3	1	3	3	3	3	2	3	21	3	2	2	2	9	2	3	3	3	2	13	87
18	3	3	2	3	3	2	3	19	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	3	2	3	2	3	2	2	3	20	2	3	3	2	10	2	3	3	3	2	13	88
19	2	3	2	2	3	3	2	17	1	2	3	3	3	2	3	2	3	22	4	2	3	3	3	2	3	2	22	3	3	4	3	13	2	3	3	3	2	13	87
20	1	3	3	3	3	3	3	19	3	2	1	3	3	3	3	2	3	23	3	2	2	3	3	3	3	2	21	3	3	3	2	11	2	3	3	2	3	13	87
21	1	3	1	3	3	3	2	16	3	2	1	2	3	2	3	2	3	21	3	3	2	2	3	2	3	2	20	3	3	2	3	11	2	3	3	3	3	14	82
22	1	2	2	2	3	3	3	16	3	3	3	2	3	2	3	1	1	21	3	3	3	3	3	2	3	4	24	3	3	3	3	12	3	3	2	3	2	13	86
23	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	2	2	1	2	3	3	3	22	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	3	3	3	12	3	3	2	3	2	13	92
24	2	2	3	2	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12	3	3	2	3	1	12	92
25	3	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	1	3	3	3	25	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3	3	4	3	13	3	3	3	2	1	12	95
26	3	2	2	2	2	3	3	17	3	3	3	1	3	3	3	2	1	22	3	3	3	4	3	3	3	2	24	3	3	3	3	12	3	3	2	2	1	11	86
27	3	3	3	3	1	3	2	18	3	2	2	2	1	3	3	3	1	20	3	2	2	2	4	3	3	3	22	3	3	3	3	12	3	3	3	1	2	12	84

28	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	3	3	2	3	2	2	3	24	3	3	3	3	2	1	2	2	19	3	2	3	2	10	3	3	3	2	3	14	87
29	2	2	3	2	2	3	2	16	3	3	3	3	1	3	2	2	3	23	3	3	3	3	1	3	2	2	20	3	2	2	2	9	3	3	2	3	2	13	81
30	3	3	2	2	2	3	3	18	3	3	3	1	3	3	2	3	2	23	3	3	3	4	3	3	2	3	24	2	2	3	2	9	3	3	2	2	3	13	87
31	3	3	1	3	3	2	3	18	3	2	3	2	3	3	2	2	2	22	3	2	3	4	3	3	2	2	22	2	3	2	1	8	2	2	3	3	3	13	83
32	3	3	3	3	2	2	3	19	3	3	1	3	3	3	3	3	3	25	3	3	2	3	2	1	3	3	20	2	3	3	3	11	2	2	3	3	3	13	88
33	2	2	3	3	2	2	2	16	3	3	3	1	3	3	3	2	3	24	3	3	1	2	3	3	3	2	20	2	2	3	3	10	2	2	2	3	4	13	83
34	2	3	2	3	3	2	3	18	3	3	3	3	2	3	1	3	3	24	3	3	3	3	3	3	4	3	25	2	2	2	3	9	2	2	3	2	3	12	88
35	3	2	4	3	3	2	2	19	3	3	2	3	2	3	2	3	3	24	3	3	2	3	2	3	2	3	21	4	2	3	1	10	2	2	2	2	3	11	85
36	3	3	3	3	3	2	3	20	2	3	3	2	3	3	3	3	3	25	2	3	3	2	3	1	3	3	20	3	2	2	3	10	3	3	3	3	3	15	90
37	3	2	3	3	3	2	3	19	2	3	3	3	3	3	3	3	2	25	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	2	3	4	12	3	3	3	3	3	15	97
38	1	3	3	2	2	3	3	17	2	2	3	3	3	3	1	3	3	23	2	3	3	3	3	4	4	3	25	3	3	3	2	11	3	2	3	3	3	14	90
39	2	1	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	3	3	2	3	3	24	3	3	3	1	3	3	2	3	21	3	3	3	2	11	3	2	3	3	3	14	88
40	2	2	3	2	2	3	2	16	2	2	3	3	1	3	3	2	3	22	2	2	3	2	1	3	3	2	18	2	2	3	2	9	3	2	2	3	3	13	78
41	2	2	3	3	3	3	3	19	2	2	3	3	2	3	3	1	3	22	2	2	3	3	2	3	3	4	22	2	2	3	2	9	3	2	3	2	3	13	85
42	1	3	3	2	2	3	3	17	2	3	3	3	3	3	1	1	2	21	2	3	3	2	3	3	2	4	22	3	2	3	2	10	3	2	3	3	3	14	84
43	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	2	3	2	3	3	2	3	24	3	3	2	3	3	3	3	4	24	3	3	3	2	11	3	2	3	3	3	14	95
44	3	3	2	1	1	1	3	14	2	3	2	3	3	3	2	3	2	23	2	3	2	3	3	3	2	3	21	2	2	3	2	9	3	2	3	3	3	14	81
45	3	2	3	3	1	3	3	18	3	3	3	3	3	2	3	2	3	25	3	3	3	3	1	2	3	2	20	3	2	2	2	9	2	2	2	3	3	12	84

46	2	3	3	2	3	1	3	17	2	3	3	2	2	3	2	2	3	22	2	3	3	2	2	3	2	2	19	3	3	2	3	11	2	3	2	2	3	12	81
47	3	2	3	3	3	3	3	20	2	3	3	2	3	3	3	3	3	25	2	3	3	2	3	3	3	3	22	3	2	2	3	10	2	3	3	3	3	14	91
48	3	3	2	3	2	1	2	16	2	3	3	3	3	3	2	1	3	23	3	3	3	3	3	2	2	4	23	3	3	2	3	11	2	2	3	3	2	12	85
49	3	2	2	3	2	3	2	17	3	3	3	2	3	3	3	2	3	25	3	3	3	2	3	3	3	2	22	2	3	2	3	10	3	3	2	3	3	14	88
50	3	2	2	2	2	1	2	14	3	2	2	3	3	1	3	3	3	23	3	2	2	3	3	1	3	3	20	2	3	2	3	10	3	3	2	4	2	14	81
51	3	3	3	2	3	3	2	19	2	2	3	2	3	2	2	3	3	22	2	2	3	4	3	3	2	3	22	2	3	2	3	10	3	3	3	2	2	13	86
52	1	3	3	2	2	1	2	14	3	2	3	2	3	3	2	3	2	23	3	2	3	2	3	3	2	3	21	2	3	2	3	10	3	3	2	3	3	14	82
53	2	3	3	2	3	3	2	18	3	3	2	3	2	3	1	2	1	20	3	3	2	2	2	3	2	2	19	1	2	2	3	8	3	3	3	3	3	15	80
54	3	2	1	3	1	3	3	16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	2	3	3	1	3	3	3	3	21	3	3	2	2	10	2	2	3	3	3	13	86
55	2	3	3	2	3	1	3	17	2	3	3	2	3	3	2	3	3	24	3	3	3	4	3	3	2	3	24	3	2	3	3	11	2	3	3	3	3	14	90
56	3	2	3	3	3	3	3	20	2	1	2	3	3	3	3	3	3	23	3	2	2	3	1	3	3	3	20	3	2	3	3	11	3	2	2	3	2	12	86
57	3	3	2	3	2	1	2	16	2	3	3	3	1	3	3	2	3	23	2	3	2	3	4	3	3	2	22	3	3	2	3	11	2	3	4	3	2	14	86
58	3	1	2	3	2	3	2	16	3	2	3	3	2	2	3	3	1	22	3	2	3	3	2	2	2	3	20	2	3	2	3	10	2	3	3	3	2	13	81
59	3	2	2	2	2	1	2	14	3	3	3	2	2	3	1	3	1	21	2	3	3	4	3	3	2	3	23	2	3	2	3	10	4	3	2	3	2	14	82
60	3	3	3	2	3	3	1	18	3	1	3	3	3	1	3	3	3	23	3	1	3	4	3	2	3	3	22	4	2	2	3	11	3	3	3	4	2	15	89

## RESULTADOS DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

DOCENTES	Dimensión 1			Puntaje	Dimensión 2					Puntaje	Dimensión 3				Puntaje	Dimensión 4				Puntaje	V2
	Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.				Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						Dominio 3: Participación en la gestión de la institución, articulada a la comunidad					Dominio 4: Desarrollo de la personalidad y la identidad docente.					Puntaje
	1	2	3		4	5	6	7	8		9	10	11	12		13	14	15	16		Puntaje
1	1	1	1	3	1	0	0	1	1	3	0	1	0	1	2	0	1	0	1	2	10
2	1	1	1	3	1	0	1	0	1	3	1	0	0	0	1	1	1	1	0	3	10
3	1	1	1	3	1	1	0	1	0	3	1	1	0	0	2	0	0	1	1	2	10
4	1	1	1	3	1	1	1	0	1	4	1	1	0	0	2	1	0	0	0	1	10
5	1	1	1	3	0	1	0	1	1	3	0	0	0	1	1	1	1	1	0	3	10
6	1	1	1	3	1	1	1	0	1	4	1	1	0	0	2	0	0	0	1	1	10
7	1	1	1	3	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	2	0	1	0	1	2	8
8	1	0	1	2	1	0	0	0	1	2	0	0	0	1	1	1	0	1	1	3	8

9	1	1	1	3	1	0	0	1	1	3	0	1	0	1	2	1	1	0	0	2	10
10	1	1	1	3	1	1	1	0	1	4	0	1	0	0	1	0	0	1	1	2	10
11	1	1	1	3	1	1	0	1	1	4	1	1	1	1	4	0	1	0	1	2	13
12	1	1	1	3	1	0	0	1	0	2	1	0	0	1	2	1	0	1	1	3	10
13	1	1	1	3	1	1	0	1	1	4	0	1	0	1	2	0	0	0	1	1	10
14	1	1	1	3	1	0	1	0	1	3	0	0	1	1	2	1	0	1	0	2	10
15	1	1	1	3	1	0	1	1	1	4	1	1	0	0	2	0	0	1	0	1	10
16	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	0	1	1	1	3	0	1	1	0	2	13
17	1	1	1	3	1	0	1	0	1	3	1	1	0	0	2	0	1	0	1	2	10
18	1	1	1	3	1	1	1	1	0	4	0	1	0	1	2	0	0	0	1	1	10
19	1	1	0	2	1	0	1	0	1	3	1	1	0	0	2	1	0	1	1	3	10
20	1	1	1	3	1	1	1	0	1	4	0	0	1	1	2	0	0	1	0	1	10
21	1	1	1	3	0	1	1	1	1	4	0	1	0	1	2	0	0	0	1	1	10
22	1	1	1	3	0	1	0	1	0	2	0	1	1	1	3	1	1	0	0	2	10
23	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	0	0	0	1	1	13
24	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	0	1	1	3	0	1	0	1	2	13
25	1	1	1	3	1	1	0	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	0	0	2	13
26	1	1	1	3	1	1	0	1	1	4	1	1	1	0	3	0	0	0	0	0	10

27	1	1	1	3	0	1	1	0	1	3	1	1	1	0	3	0	1	0	0	1	10
28	1	1	1	3	1	0	1	1	0	3	1	0	1	0	2	1	0	1	0	2	10
29	1	1	1	3	1	1	0	1	1	4	0	0	0	1	1	0	0	1	1	2	10
30	1	1	1	3	1	0	0	1	1	3	1	1	1	0	3	0	0	0	1	1	10
31	1	1	1	3	1	0	0	1	1	3	1	1	0	0	2	1	0	1	0	2	10
32	1	1	0	2	0	1	0	0	1	2	1	1	0	1	3	1	1	0	1	3	10
33	1	1	1	3	1	0	1	0	1	3	1	1	1	1	4	0	1	1	1	3	13
34	1	1	1	3	1	1	0	0	1	3	0	1	0	1	2	1	0	1	0	2	10
35	1	1	1	3	0	1	0	1	1	3	0	0	1	1	2	1	1	0	0	2	10
36	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	0	1	1	1	3	1	0	0	1	2	13
37	1	1	0	2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	0	1	0	1	2	13
38	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	0	1	1	1	3	0	1	0	1	2	13
39	1	1	1	3	1	1	1	0	1	4	0	1	0	0	1	0	1	0	1	2	10
40	1	1	1	3	1	0	1	1	0	3	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	8
41	1	1	1	3	1	0	1	0	0	2	0	1	1	1	3	1	0	1	0	2	10
42	0	1	1	2	1	1	1	0	1	4	1	1	1	0	3	1	0	0	0	1	10
43	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	0	1	1	3	1	0	1	0	2	13
44	1	1	1	3	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	2	1	1	1	1	4	10

45	1	1	1	3	1	1	1	0	1	4	0	0	0	1	1	0	0	1	1	2	10
46	1	1	1	3	0	1	1	0	0	2	1	1	1	0	3	1	0	1	0	2	10
47	1	1	1	3	1	1	1	0	1	4	1	1	1	0	3	1	1	0	1	3	13
48	1	1	1	3	1	0	1	1	1	4	0	0	1	1	2	0	0	0	1	1	10
49	1	1	0	2	1	1	1	1	1	5	0	1	0	0	1	0	1	1	0	2	10
50	1	1	1	3	1	0	1	1	1	4	0	1	0	1	2	0	0	0	1	1	10
51	1	1	0	2	1	1	0	1	1	4	1	1	0	0	2	1	0	1	0	2	10
52	0	1	1	2	1	1	1	0	1	4	1	1	0	1	3	0	0	0	1	1	10
53	1	1	1	3	0	1	1	0	1	3	0	1	1	0	2	1	1	0	0	2	10
54	1	1	1	3	0	1	1	1	1	4	0	1	1	0	2	0	0	0	1	1	10
55	1	1	1	3	1	0	1	1	0	3	0	1	1	1	3	1	1	1	1	4	13
56	1	1	0	2	0	1	1	1	0	3	1	1	0	1	3	0	1	1	0	2	10
57	1	1	1	3	0	1	1	1	0	3	0	1	1	1	3	0	0	1	0	1	10
58	1	1	0	2	0	0	1	1	1	3	1	0	1	0	2	0	1	1	1	3	10
59	1	1	1	3	0	0	1	1	0	2	1	0	1	1	3	1	1	0	0	2	10
60	1	1	1	3	0	1	1	0	1	3	0	1	1	1	3	0	0	1	0	1	10

**Apéndice F****RESULTADOS DE LAS PRUEBAS****Confiabilidad del instrumento**

*Resultado del análisis de confiabilidad del instrumento de gestión administrativa*

---

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach ,971	N de elementos 30

---

De la tabla se observa que el grado de confiabilidad del instrumento gestión administrativa procedido por la técnica de alfa de Cronbach es de 0.971 lo que significa que el instrumento presenta alto grado de confiabilidad.