



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión de recursos y desempeño laboral en la Institución Educativa
Apóstol Santiago de Cabana, Áncash, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Estrada Montalban, Milagros Elizabeth (ORCID: 0000-0001-8512-4640)

ASESOR:

Dr. Iturria Huaman, Robert Alberto (ORCID: 0000-0001-6029-2015)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis hijos Ariana y Santiago, por su compañía, afecto y ser mi motivación constante.

A mis padres, porque sembraron en mi la semilla del esfuerzo y trabajo, a mi hermana por su entusiasmo y complicidad.

A mi abuelito querido (+) “Goyito”, por su cuidado y apoyo en cada etapa de mi vida, sé que desde donde se encuentra es mi ángel guardián.

Milagros Elizabeth.

Agradecimiento

A Dios todopoderoso, por derramar su bendición y darme fuerzas para seguir adelante a pesar de los obstáculos, con él todo es posible.

A mi asesor, el Dr. Robert Iturria Huamán, por su motivación y paciencia en todo momento para el culmino de esta investigación

A las personas y profesionales que me brindaron su apoyo en el desarrollo de este informe.

La Autora.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	46

VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	57

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Tabla de contingencia entre la gestión de recursos y el desempeño laboral	23
Tabla 2. Relación entre la gestión de recursos y desempeño laboral	25
Tabla 3. Nivel de la variable gestión de recursos	26
Tabla 4. Nivel de las dimensiones de la variable gestión de recursos	27
Tabla 5. Nivel de la variable desempeño laboral	28
Tabla 6. Nivel de las dimensiones de la variable desempeño laboral	29
Tabla 7. Tabla de contingencia entre la gestión de recursos y el compromiso	30
Tabla 8. Relación entre la gestión de recursos y compromiso	32
Tabla 9. Tabla de contingencia entre la gestión de recursos y el trabajo en equipo	33
Tabla 10. Relación entre la gestión de recursos y trabajo en equipo	35
Tabla 11. Tabla de contingencia entre la gestión de recursos y satisfacción laboral	36
Tabla 12. Relación entre la gestión de recursos y satisfacción laboral	38

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Dispersión entre la gestión de recursos y el desempeño laboral	35
Figura 2. Dispersión entre la gestión de recursos y la dimensión compromiso	42
Figura 3. Dispersión entre la gestión de recursos y la dimensión trabajo en equipo.	45
Figura 4. Dispersión entre la gestión de recursos y la dimensión satisfacción laboral.	48

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo, determinar la relación entre la gestión de recursos y el desempeño laboral en la I.E. Apóstol Santiago de Cabana, Ancash año 2022. El tipo de estudio según su finalidad fue básico con enfoque metodológico correlacional, nivel de alcance descriptivo, con diseño no experimental de corte transversal. La muestra constituida por una muestra de 35 trabajadores, quienes voluntariamente aceptaron participar. Las técnicas de recolección de datos fueron la encuesta, utilizando para ello el cuestionario de evaluación multidimensional de gestión de recursos y desempeño laboral mediante la herramienta Google Forms. Entre los resultados, se determina que existe una correlación de Rho de Spearman de 0,244 y no significativa ($p= 0,079 > a 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna. Concluyendo que existe una correlación directa débil ($Rho=0,244$) y no significativa (P -valor $0,079 > 0,05$) entre la gestión de recursos y desempeño laboral.

Palabras clave: Gestión de recursos, desempeño laboral, compromiso y trabajo en equipo.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between resource management and job performance in the I.E. Apóstol Santiago de Cabana, Ancash year 2022. The type of study according to its purpose was basic with a correlational methodological approach, level of descriptive scope, with a non-experimental cross-sectional design. The sample constituted by a sample of 35 workers, who voluntarily agreed to participate. The data collection techniques were the survey, using the multidimensional evaluation questionnaire for resource management and job performance using the Google Forms tool. Among the results, it is determined that there is a Spearman's Rho connection of 0.244 and not significant ($p= 0.079 > 0.05$). Therefore, the alternate hypothesis is rejected. Concluding that there is a weak ($Rho=0.244$) and non-significant ($P\text{-value } 0.079 > 0.05$) direct connection between resource management and job performance.

Keywords: Resource management, job performance, commitment and teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

La educación, a nivel mundial, tiene una relación con la utilización de recursos, involucrando a la parte económica y financiera, uno de los principales problemas que la gestión económica que debe estar asociada a las habilidades financieras del personal encargado, depende mucho el manejo de estos recursos, la cual afectará el desempeño de los trabajadores y cuyo propósito es lograr un proceso que asegure el derecho a una educación de calidad (Guadalupe, et al., 2017).

Del mismo modo la gestión del presupuesto en el sector educativo, repercuten directamente en los recursos económicos que son asignados a las actividades que realiza cada institución educativa, debido que los recursos económicos asignados para las instituciones son más cortos, este centro educativo no solamente puede subsistir con el presupuesto otorgado por el estado, sino que es necesario que realicen otras actividades para generar liquidez como las actividades propias (Peinado, 2020).

Otro problema que presenta la gestión de recursos está en el área de recursos humanos que es una parte fundamental dentro de las entidades en los últimos años, porque en la actualidad, ya no se observa a los trabajadores como un simple recurso, sino también al talento que posee dentro de la organización al momento de realizar sus actividades, es decir toda entidad busca tener una mejor posición y mantenerse, la cual requiere satisfacer las exigencias del usuario, con la finalidad distinguirse de los demás y para lograrlo debe evaluar al personal (Armijos, et al., 2019)

Otro problema es la falta de gestión en recursos y materiales educativos, sumado al problema del acceso al internet y el poco conocimiento de las plataformas virtuales, son las dificultades que se presentan a causa de la ubicación geográfica y el poco respaldo de las autoridades (Corral y De Juan, 2021).

El sistema educativo en las zonas rurales se ha visto afectado por el problema del acceso al internet, además tienen una edificación en mal estado, pocos recursos didácticos y el alto costo siendo afectados 72 países (OCDE, 2018).

Por otra parte, en Perú, el problema de la asignación de recursos económicos, se debe a la asignación de un presupuesto que es bajo para la exigencia de las

instituciones educativas, la cual se determina mediante un diagnóstico situacional de la realidad de cada institución. Con respecto a este tema la norma educativa establece que los ingresos propios que genere el centro educativo, es montó independiente de lo asignado (Ministerio de Educación [MINEDU], 2017)

Según Comexperú (2017), el MINEDU, presentó un informe sobre las infraestructuras de las instituciones educativas, la cual señaló que el 19% tienen una adecuada infraestructura, mientras que el 13% necesita un cambio total y el 10% necesita un cambio parcial. Además, se evidencia que más de la mitad necesita un mantenimiento en sus aulas y en sus servicios básicos.

Asimismo, en el Perú, solo siete mil cuatrocientas noventa y dos instituciones públicas cuentan con agua, luz e internet a nivel nacional, mientras que 21 718 colegios están en riesgo y en abandono, como Cajamarca, Puno, Ayacucho y Ancash, siendo los más perjudicados. Otro problema en la parte selva fue el poco material educativo con que cuenta el docente con respecto a los años anteriores del 70% de entrega al 48%, según el reporte de la región de Loreto. (Berrios, 2022)

En la ciudad de Cabana (Ancash) existen instituciones educativas y una de ellas es la I.E. Apóstol Santiago, siendo parte de la UGEL Pallasca, en donde observó que la distribución y adquisición de los recursos y materiales educativos viene generando dificultades en el desempeño laboral, ya que, al momento de enfrentarse al desarrollo de sus actividades, se deben seleccionar los recursos y materiales que tiene planificado, así una buena gestión de estos permite que el estudiante quién es el principal beneficiario dentro de la institución educativa, pueda lograr de manera satisfactoria el desarrollo de las competencias, pero además todo el personal que labora en esta, necesita desenvolverse en un entorno seguro en donde estos recursos cubren las necesidades. Ante esta situación es fundamental elegir adecuadamente los recursos y materiales, los cuales son las herramientas necesarias para el enriquecimiento del proceso enseñanza – aprendizaje. Por otro lado, percibo que no hay un cumplimiento de labores eficiente, lo que no permite el logro de nuestras metas, y por ende la insatisfacción laboral. Por ello, este trabajo de investigación necesita entender que, como parte de la calidad educativa, los desarrollos de las competencias harán que el estudiante y el personal que labora, se desarrolle plenamente en nuestra sociedad.

En el presente estudio la pregunta fue ¿Cuál fue la relación entre la gestión de recursos y el desempeño docente en la I.E. Apóstol Santiago de Cabana, Ancash, en el año 2022?

La justificación fue teórica, debido a la problemática que presenta la distribución de recursos dentro del centro educativo, es necesario realizar un análisis exhaustivo en las teorías, teniendo en cuenta en la utilización de los recursos económicos, didácticos, humanos, de infraestructura y equipos, la cual vienen condicionando el desempeño de los trabajadores. Además, se identificó el nivel de distribución de recursos y el desenvolvimiento, la cual permitió identificar las debilidades gestión de recursos y desempeño laboral mediante la información que se obtendrá a partir de las teorías.

La justificación fue práctica porque a partir de los hallazgos del estudio, se planteó conclusiones de acuerdo a los objetivos, para luego realizar recomendaciones como mejorar la gestión de recursos y a la vez mejorar el desempeño del trabajador, dando una nueva careta a la institución educativa.

Su justificación fue metodológica porque pretende implementar un nuevo instrumento sobre recolección de datos referente a la gestión de recursos y la realización de actividades dentro de una institución educativa, la cual puede ser usada para futuras investigaciones.

Su justificación fue conveniente porque mediante la utilización de recursos por parte de los trabajadores de manera adecuada se pudo lograr un mejor desempeño en su área de trabajo, contribuyendo, en su desarrollo personal, influyendo en sus condiciones laborales permitiendo una mejor gestión de recursos.

Tiene relevancia social, se debe que se presentaron mejores condiciones laborales porque tendrán una mejor distribución de recursos y de esta forma podrán lograr una enseñanza mejor.

Así mismo, presentaremos como objetivo general determinar la relación entre la gestión de recursos y el desempeño laboral en la I.E. Apóstol Santiago de Cabana, Ancash año 2022, asimismo tenemos los objetivos específicos fueron identificar el nivel de la gestión de recursos en la I.E. Apóstol Santiago de Cabana, 2022; identificar el nivel de desempeño laboral en la I.E. Apóstol Santiago de Cabana en

el 2022, determinar la relación entre la gestión de recursos y el compromiso en la I.E. Apóstol Santiago de Cabana en el 2022; determinar la relación entre la gestión de recursos y el trabajo en equipo en la .E. Apóstol Santiago de Cabana en el 2022; determinar la relación entre la gestión de recursos y la satisfacción laboral en la .E. Apóstol Santiago de Cabana en el 2022.

Por ende, se formuló la siguiente hipótesis de investigación fue existe relación entre la gestión de recursos y el desempeño laboral en la I.E Apóstol Santiago de Cabana en el 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a los trabajos previos a nivel internacional, Aspeé (2017) en su artículo tiene como finalidad analizar los sistemas educativos en Cuba y Chile, quienes otorgan limitaciones en su gestión de recursos, la cual empleó un estudio descriptivo, teniendo a la guía de observación como instrumento que sirvió para conocer las deficiencias del sistema educativo. Los resultados demostraron que dentro los sistemas educativos existen limitaciones en la gestión de recursos, debido a que los líderes pedagógicos de las entidades educativas no están informados acerca de las gestiones de los recursos financieros, materiales y recursos humanos. Concluyó que estas limitaciones vienen condicionando el sistema educativo en ambos países, es por ello la importancia de entender que la educación no solo es un proceso de aprendizaje, sino también es realizar una gestión adecuada.

Valenzuela (2020) en su estudio cuyo objetivo fue establecer la relación entre la distribución de recursos del director y la satisfacción del trabajador en una institución educativa de Ecuador, el estudio utilizado fue correlacional, su muestra empleada fue de 30 colaboradores. Los resultados evidenciaron una asociación entre la distribución de los recursos del director y el cumplimiento de las necesidades del trabajador con un valor de 0,585 y una significancia de 0.001, la cual es menor a 0.05. Concluyó que a medida que la entidad cuente con recursos necesarios habrá una mejor satisfacción laboral por parte del personal.

Figuroa, et al., (2020) en su estudio tiene como propósito determinar la relación entre la distribución de del personal y la realización de actividades en un centro educativo ecuatoriano, el estudio empleado fue aplicado, con un diseño correlacional y estuvo conformado por 60 colaborador, cuyos resultados evidenciaron una asociación moderada de 0.640 entre la distribución del personal y el desenvolvimiento. Concluyó que, si desarrolla una gestión adecuada del personal, puede lograr un desempeño eficiente del personal del centro educativo.

Borsic (2016), en su tesis, tiene como finalidad analizar la relación entre la distribución de los recursos y la realización de actividades de un centro educativo mexicano, la cual empleó un estudio correlacional, cuya muestra fue de 338 colaboradores. Los hallazgos señalaron una asociación moderada con un valor de

0.535 entre la distribución de los recursos y desenvolvimiento del trabajador. Concluyó que distribución de los recursos y la realización de actividades presentaron una correlación moderada.

Obun, et al., (2019) en su estudio, tiene como propósito evaluar la distribución del personal y la realización de actividades en centros educativos de Nigeria, empleó un estudio correlacional, el cual utilizó una muestra de 432 trabajadores. Los resultados señalaron una correlación moderada de 0.364, con una significancia de 0.000, comprobando de esta manera la hipótesis de investigación. Concluyó que la distribución del personal debe ser mejor en el trabajo de equipo, la cual permitirá fortalecer el desenvolvimiento del personal.

Con respecto a los antecedentes a nivel nacional, Gonzales (2017), en su estudio cuyo propósito fue establecer el compromiso y la influencia de la gestión del director de un centro educativo limeño, cuya investigación fue correlacional, la muestra empleada fue de 02 directivos y 129 estudiantes. Los resultados evidenciaron que el compromiso del personal tiene un efecto positivo en la institución educativa, con una correlación alta de 0.733. Concluyó que el compromiso del personal y la gestión del director es la adecuada porque toman decisiones en función a sus objetivos planteados por la entidad.

Bendezu (2019) en su estudio, cuyo propósito fue determinar la relación entre la distribución de recursos del director y el cumplimiento de las condiciones del personal en un centro educativo de la ciudad de Lima, 2019, mediante un estudio descriptivo correlacional, el instrumento utilizado fue la escala de satisfacción laboral y la muestra utilizada fue 24 trabajadores del centro educativo. Los resultados muestran una relación alta de 0.892 en la distribución de recursos del director y el cumplimiento de las condiciones del personal. Concluyó que la gestión de recursos es muy importante para la satisfacción del trabajador

Huaman (2019), en su estudio, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la administración del personal y el compromiso del trabajador de un centro educativo huachano, la investigación empleada fue correlacional y 80 trabajadores fue la muestra. Los resultados evidenciaron que la administración del personal tiene una asociación con el compromiso organizacional, la cual se demostró con un valor de

0.786. Concluyó que para realizar una buena gestión se tiene que comprometer a los miembros de la entidad.

Carrasco (2018), en su estudio, tiene como finalidad conocer la relación entre la distribución de recursos del director y el desenvolvimiento del personal, el estudio empleado fue correlacional y 120 trabajadores de un centro educativo limeño fue la muestra. Los resultados evidenciaron que existe una relación entre la distribución de recursos y el desenvolvimiento del personal, mediante la prueba estadística de coeficiente R² de Nagelkerke, cuyo valor es 39%, con una significancia de 0.000 siendo menor a 0.05. Concluyó que mientras se gestione adecuadamente los recursos, los trabajadores tendrán un mejor desempeño.

Santa Cruz (2017), la finalidad de la presente investigación fue establecer una relación entre la administración de recursos humanos en la evaluación de las actividades laborales dentro de un colegio cajamarquino, cuyo estudio fue correlacional y cuya muestra fue de 51 trabajadores, cuyos hallazgos evidenciaron que la administración del personal se encuentra en un nivel bueno según el 44%, mientras que el 38% señaló que es regular y solo el 10% como bajo, mientras que la realización de las actividades, el 54% se encuentra en nivel de logro según la opinión de los trabajadores, seguido del 33% en el nivel proceso y solo 13% se encuentran en destacado, con respecto a la relación entre la administración del personal y la realización de las actividades se comprobó una correlación positiva de 0.748. Concluyó que gestionar al personal de forma adecuada puede llegar a cumplir con sus objetivos trazados.

Huamaní (2015) en su tesis sobre el presupuesto y gestión financiera en un centro educativo de un distrito limeño, el estudio empleado fue descriptivo y el análisis documental fue el instrumento empleado. Los resultados demostraron que la elaboración del presupuesto no corresponde a los ingresos esperados de la planificación debido que no se realizó con capacidades requeridas, es decir no se ejerció un control de ingresos y egresos y con respecto a la gestión financiera se encontraron varias deficiencias como un inadecuado análisis financiero, generando un pésimo control de los recursos económicos evidenciando la mala infraestructura, la falta de materiales educativos y pocos equipos (computadora, tablets).

Con respecto a las bases teorías son:

Huergo (2012), define a la gestión como el manejo de un grupo o actividades relacionadas con su entorno laboral, en otras palabras, es un conjunto de diligencias que permiten la realización de algún trámite, con el propósito de resolver algún proyecto.

Por otro lado, la definición de gestión de recursos, según Ramos (2019), señaló que la gestión de recursos, depende de las metas trazadas, las necesidades que tiene la entidad, los cambios que se debe hacer para lograr los resultados deseados, es decir realizar las actividades necesarias para conseguir los objetivos.

Para Jicius (2016), señaló que es la planificación, organización y control de las actividades laborales, para lograr un mejor desarrollo organizacional, económico y social, teniendo en cuenta la fuerza laboral cuya meta es alcanzar los objetivos planteados.

Para Oliveros (2017) la gestión de recursos es la manera en que se asignan y se distribuyen los recursos según las necesidades de la entidad, la cual está encargada de realizar los trámites para conseguir estos recursos que son importantes para entidad como los materiales, equipos, mejorar el ambiente laboral, como, contar con los recursos propios, el personal y financiamiento.

Para Chiavenato (2017), señaló que la administración de recursos es un proceso donde se optimiza la utilización de estos recursos con el propósito de lograr los objetivos que al inicio se planifican teniendo en cuenta la eficiencia de los recursos económicos, humanos y materiales.

Por otro lado, el Minedu (2018), señala que la gestión de recursos tiene una función que asegurar que el estudiante tenga todo lo necesario para aprender, como buenos docentes, el material necesario, una infraestructura y las inmobiliarias en buen estado que permitan desarrollar su capacidad al máximo. Este proceso debe ser gestionado por el director y colaboración de sus trabajadores para lograr una educación de calidad.

Con respecto a las teorías de gestión de recursos presentamos a la teoría de los recursos y capacidades según Sánchez y Herrera (2016) lo considera como una

estrategia en base basada en los recursos de una institución, dando importante a su estructura interna, para su desarrollo estratégico de la institución, describe el proceso mediante el cual las instituciones crecen, conceptualiza como un conjunto de recursos productivos con organización administrativa, esta teoría sigue vigente porque habla de las capacidades de cada de los encargados de dirigir a una institución, lo que implica adaptarse al cambio. Del mismo modo, la diversidad de entidades evidencia que los recursos son difíciles y valiosos para la organización, como es el caso de los trabajadores, porque mediante las actividades que realizan le dan un valor agregado y una ventaja sobre las demás. Asimismo, se debe considerar que los recursos humanos preparados, sirven para aprovechar la estructura organizacional, siendo importante, ya que, sin la capacidad, no se lograría el éxito porque ellos son eje para poder gestionar los demás recursos.

Mientras que las dimensiones de gestión de recursos son:

La dimensión de recursos económicos, según Puentes, et al., (2020) señaló que está basada en analizar el proceso de la actividad económica dentro de la institución, la cual genera dos valores agregados que son la calidad educativa y formación cultural

Para Amat (2020), es aquella gestión encargada de gestionar los activos y pasivo y las acciones sobre los proyectos educativos, que están orientadas a lograr las metas de la entidad, para ello deben contar con sus propios recursos económicos y ser administrado de forma adecuada.

Por otro lado, Zokaityte (2017), señaló que estos recursos están vinculados al lado financiero de la entidad, en otras palabras, es la forma de gestionar para obtener fondos y luego realizar una inversión que sea en beneficio de la entidad.

Además, Cabrera, Fuentes y Cerezo (2017), presentaron un modelo de gestión financiero que está establecida en tres fases, que es planear las metas junto a sus actividades, metas y objetivos, mientras que la fase de planeación financiera, se plantea el presupuesto de ingresos y egresos en base a proyecciones y la fase control y toma de decisiones que está enfocado en el monitoreo y evaluación.

Para Hanni y Aguilar (2017), definen la gestión económica como resultado de la necesidad de proporcionar información cuantitativa sobre los diversos beneficios

de operar un negocio para tomar decisiones sobre la posición financiera de una empresa de acuerdo con sus objetivos financieros, lo que le permite crecer.

para Consulting (2019) señaló que el Ministerio de Educación establece los parámetros del manejo de recursos, la cual son responsables de la organización para controlar el Ministerio de educación. Para dirigir estas actividades de control, se utiliza un sistema integrado de gestión financiera (SIAF), esta es una herramienta informática requerida por todo el proceso de presupuesto y gestión financiera. Para el Ministerio de Economía y Finanzas, Preparación y Transparencia.

Para el Organismo superior de contrataciones del estado (2019) considero un componente importante para garantizar la transparencia y la legalidad para cada gestión de recursos es el trabajo y la adquisición que la organización educativa realiza con entidades legales naturales o externas. Este proceso se implementa de acuerdo con las disposiciones de la ley estatal relacionadas con las órdenes y adquisiciones, este es un mecanismo legal que permite el monitoreo apropiado y oportuno a los recursos del estado, facilitando el control social y reduciendo la corrupción de los funcionarios responsables del empleo y la adquisición del público. La forma de adquisición y empleo es según los principios de desarrollo humano, moralidad, despreocupado, publicidad y transparencia.

Por otro lado la dimensión de gestión de recursos humanos, según Cuesta et al., 2017; Espinoza, 2018; y Peñalver (2018), consideraron que es el conjunto de conocimientos, experiencias, habilidades y capacidades que poseen los miembros de una organización, con la finalidad de crear una estrategia que ayude hacer más competitiva dentro de su entorno.

Mientras que los autores como Cuesta, et al., (2018), Morales (2018) y Valencia (2018) consideran que la distribución del personal son principios y prácticas necesarios para gestionar personas o puestos de gestión relacionados con los recursos, teniendo que reclutar, seleccionar y la evaluar del desempeño con la finalidad de mejorar el entorno laboral.

Para Celis (2017), señaló que es aquel conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades de un profesional, cuya finalidad es agregar valor a una organización,

en otras palabras, está relacionado con el potencial de las personas dentro de una determinada área. Con respecto al sector educativo señaló que el responsable del área de finanzas, se hace cargo de la parte administrativa.

Además los objetivos del Departamento de Recursos Humanos (DRH), según Sani, Zamora y Moscoso (2017), señalaron que la meta principal del área de recursos humanos, es seleccionar a los trabajadores adecuados que conocen sus funciones, con el propósito de cumplir con los objetivos de la entidad y generar el éxito, para lograrlo se realizan programas de capacitación, talleres y actualización.

Para la selección del personal tenemos: las contrataciones de los docentes según el artículo 208 de la reforma magisterial, Ley N° 29944 señala que las instituciones educativas, podrán contratar a un docente según el cuadro de méritos y la renovación de contrato, previa evaluación del director.

La dimensión gestión de recursos didácticos según Flores (2017), es el momento de recepción de los recursos, la revisión de estos y a la vez su debida, la cual consiste en la distribución de cada uno de los recursos dentro de la jurisdicción regional, mediante un reporte que se le entrega a la dirección regional.

En la dimensión de gestión equipos e infraestructura, según la Universidad Católica San Pablo [UCSP], (2021), es aquella gestión de los elementos operativos esenciales como equipo, materiales, normas y recursos humanos con la finalidad de ser más eficaces. Entre otros propósitos, la gestión de infraestructura busca: disminuir los esfuerzos de duplicación, cumplir con los parámetros, mejorar el flujo de información a través de los sistemas, facilitar la adaptación a entornos cambiantes, asegurar la comunicación entre las unidades organizativas y las partes externas, asegurar la eficacia y cambie las políticas y prácticas de gestión.

Para Zavala (2018), es aquella gestión que consiste en mantener y mejorar la infraestructura de un centro educativo, la cual desarrolla sus actividades educativas en un tiempo determinado, además es la gestión de los bienes como el mobiliario, equipos con el objetivo de lograr una mejor enseñanza.

Por otro lado, el desempeño laboral según Choi, et al., (2018) la definieron como la que se encarga de estudiar la parte en que las entidades buscan comprender el

crecimiento y su efectividad, la cual resulta importante conocer el desempeño de los trabajadores.

Para Vallejo (2016) considera que el desempeño personal son los conocimientos y habilidades al momento de realizar sus tareas dentro de una institución, la cual es el resultado de sus aptitudes, emociones que buscan cumplir con un objetivo planteado.

Para Behdiin, et al., (2021), es la forma como se desenvuelven sus tareas dentro de la entidad, la cual está enfocado en lograr los objetivos, según las funciones de cada trabajador.

Las teoría de desempeño laboral, son las teoría de la motivación, según Lussier y Achua (2016) que consiste en tres necesidades como las necesidades del logro, es aquella necesidad que consiste en estimular al trabajador con el propósito de lograr desafíos, tomar riesgos y tratar de salir adelante; la necesidad del poder, se basa en el cargo que ocupan los trabajadores, la cual buscan incidir en sus subordinados y la necesidades de afiliación, cuya meta es ser aprobado dentro de un grupo, que se preocupan por el que dirán y prefieren ayudar a sus compañeros antes de competir.

Por otro lado, la teoría del establecimiento de metas de Locke, según Keith y Newstrom (2014) señalaron que la, es aquella que se basa en la sensación que tienen los trabajadores al momento de cumplir una meta, que está relacionado con su desempeño y el respeto a sus necesidades.

Mientras que la evaluación del desempeño, según Rivero (2019) nos menciona, que su propósito es mantener informado al personal sobre el desempeño de sus funciones y las metas que se espera alcanzar, se evalúan estos resultados y a la vez los méritos logrados, para luego poder corregir algunos errores u obstáculos que se hayan tenido, ya sea al final o en el proceso, luego de ello se permite tener una mejor asignación de sus funciones o puestos que son otorgados según sus conocimientos o habilidades.

Con respecto a sus dimensiones de desempeño laboral tenemos el compromiso, el trabajo en equipo y la satisfacción laboral.

En la dimensión compromiso lo definieron como el factor fundamental dentro de la gestión de recursos porque permite influir dentro de la innovación, diseñar o buscar cuales son las posibles soluciones con el propósito que el trabajador se encuentre contento (Barría-González, et al., 2021; Lesener, et al., 2020; Martínez, et al., 2020).

Para Ruiz-Zorrilla et al., (2020) la organización cuenta con trabajadores comprometidos es necesario que sean innovadores, proactivos que permitan mejorar los resultados de una organización. Para Spontón, et al., (2019) disfrutar estos logros debe existir una asociación de estar comprometido y satisfecho dentro su entorno laboral. Además, Bakker y Oerlemans (2019) los recursos que debe contar una organización se deben mostrar como predictores al compromiso, tanto en el personal como en los innovadores. Del mismo modo Saks (2019) señala que para tener un compromiso idóneo es brindarles un trabajo desafiante. Por otro lado, Lisbona, et al., (2018), los trabajadores son eficaces, optimistas y saben que son importantes para la organización.

En la dimensión trabajo en equipo para Herkes, et al., (2019), es aquel grupo de tareas que involucran las relaciones interpersonales, es decir estas actividades tienen un propósito unir esfuerzos para alcanzar los resultados deseados. Para Rangel, et al., (2018) el trabajo en equipo, es la interacción entre dos o más personas con un fin en común.

Para Báez y Cadoche (2019), lograr una mejor implementación del trabajo en equipo, es necesario reducir los niveles jerárquicos, que consiste en tomar las decisiones que busquen descentralizar los niveles inferiores de jerarquía, es decir realizar un proceso de autogestión de los equipos, como el incremento de compromiso, además el nivel de satisfacción y mejorar los resultados.

En la dimensión satisfacción laboral según Salessi y Omar (2017) que se refiere al personal satisfecho, es decir será un empleado eficiente, del mismo se destaca la democracia que debe prevalecer en toda institución mediante la participación de sus colaboradores en el momento de tomar decisiones y delegar responsabilidades.

En la dimensión satisfacción laboral según Cernas, et al., (2018) es aquel estado emocional, que es resultado de la apreciación del personal que se encuentra

cómodo en su área de trabajo y en las entidades donde labora, la cual les proporciona estímulos que cubren sus necesidades a cambio de sus aportes dentro de ella, generando una relación afectiva hacia su puesto laboral reflejado en su comodidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo, debido que estuvo orientado a valores numéricos, además fue básica porque estuvo basada en las teorías de gestión de recursos educativos y el desempeño laboral. Además, fue cuantitativa de acuerdo a la información de las variables y su tipo de procesamiento estadístico fue mediante la prueba de hipótesis, debido que se emplearon valores numéricos en el procesamiento de datos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Tiene como diseño no experimental, debido a que estuvo basado en la observación de la variable, la cual no se manipuló. Además, fue transversal porque se realizó en un determinado periodo. Asimismo, Hernández, et al., (2014) señalo que fue descriptivo correlacional, con la finalidad de determinar la correlación de las variables de estudio y se representa en el siguiente diseño:



Dónde:

M = trabajadores de la institución educativa Apóstol Santiago de Cabana,

O1 = Observación de la administración de recursos

O2 = Observación del desenvolvimiento del personal

r = Relación entre variables gestión de recursos y desempeño laboral.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable 1. Para Oliveros (2017) la gestión de recursos es la manera en que se asignan y se distribuyen los recursos según las necesidades de la entidad, la cual

está encargada de realizar los trámites para conseguir estos recursos que son importantes para entidad como los materiales, equipos, mejorar el ambiente laboral, además de colocar a los trabajadores según su perfil, los recursos propios y el financiamiento por terceros.

Variable 2. Es la efectividad en la que se realizan las actividades que aporta en las actividades laborales de la entidad, la cual está enfocado en lograr los objetivos, según las funciones de cada trabajador (Behdin, et al., 2021).

Definición Operacional

Variable 1. El instrumento aplicado fue el cuestionario de gestión de recursos sirvió para medir el nivel de distribución de los recursos económicos, didácticos, humanos, infraestructura y equipos. Además de la correlación de las variables de estudio.

Variable 2. El instrumento aplicado fue el cuestionario de desempeño laboral sirvió para medir el compromiso, el trabajo en equipo y satisfacción laboral.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población, son los elementos que cuentan con características parecidas, de manera que se pueda considerar varios tipos dentro de un mismo universo como docente, médico, estudiantes (Hernández, et al., 2018). La población estuvo conformada por 35 docentes de la institución educativa de la ciudad de Cabana, la cual tuvo en cuenta los siguientes criterios:

Entre los criterios de inclusión: Docentes que pertenecen a la I.E. Apóstol Santiago de Cabana, 2022 y docentes que deseen participar en el estudio.

Entre los Criterios de exclusión: Docentes que no pertenecen a la I.E. Apóstol Santiago de Cabana, 2022 y docentes que no deseen participar en el estudio.

La muestra es la parte más importante que se extrae de la población, teniendo en cuenta que estas poseen las mismas características de la población (Hernández, et al, 2014). Sin embargo, el número de elementos muestrales en el estudio son los mismo que la población, por ese motivo no fue necesario realizar algún tipo de muestreo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Son técnicas que se emplean para la recolección de información mediante un proceso con el propósito de contestar la pregunta formulada al inicio del estudio (Jiménez, 2020). Por lo tanto, se empleó la encuesta.

La encuesta, es aquella que se utiliza para la recopilación de información sobre las variables ya mencionadas (Carhuancho, et al., 2019). Para el estudio se encuestó a todos los trabajadores de la entidad.

El cuestionario, según Bourke, et al., (2016) es aquel instrumento más empleado para la recolección de información, que está conformado por un conjunto de ítems para medir las variables de estudio.

Para poder diseñar los instrumentos se empleó la lectura sobre las variables, donde se analizó cada ítem, con la finalidad de adaptar dos cuestionarios que sirvieron para la realización de la prueba piloto.

El cuestionario de la Escala de medición de gestión de recursos es de tipo Likert que mide la opinión de los trabajadores. Consta de 32 ítems distribuidos en los aspectos de gestión de recursos económicos, humanos, didácticos e infraestructura y equipo. Para su diseño se tomó como referencia al autor Obregón Ríos, Virginia Judith.

Este instrumento mide el nivel de aceptación según la opinión del personal. Las opciones tienen la siguiente escala: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre. La cual permitió conocer el nivel de la gestión de recursos y sus dimensiones.

La Escala de desempeño laboral (EDL) que está diseñado para conocer el nivel de desempeño laboral del personal en los siguientes aspectos compromiso, trabajo en equipo, y satisfacción laboral

Para la elaboración se tomaron en cuenta estudios parecidos, la cual se adaptó y su estructura fue la siguiente: compromiso, trabajo en equipo y satisfacción laboral, la cual consta de 24 ítems con las alternativas de nunca con un valor de 1, casi nunca con un valor de 2, a veces con un valor de 3, casi siempre con un valor de 4 y siempre con un valor de 5, con la finalidad de conocer el nivel que se encuentran la variables y las dimensiones.

Para establecer la validez, según Hernández (2018), es aquella capacidad de analizar la estructura del instrumento. Para este estudio se validó a través del juicio de profesionales, donde se analizó los criterios de relevancia, pertinencia y claridad, los expertos fueron tres docentes que pertenecen a la Universidad César Vallejo. La confiabilidad de los instrumentos, según Hernández (2018), es el grado de certeza del instrumento, es decir se comprueba mediante una prueba piloto si el instrumento es fiable o no. La cual se aplicó a 10 colaboradores de un centro educativo cuyos resultados fueron corroborados mediante el alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

El procesamiento de datos comenzó con la emisión de una carta brindada por la autoridad máxima de la escuela de Posgrado hacia la institución educativa de la ciudad de Cabana, la cual se solicitó la aplicación de los instrumentos adaptados y validados, acto seguido se hicieron las coordinaciones necesarias con el director de la entidad para explicarle la confidencialidad del estudio, dando a entender el anonimato de las respuestas.

El instrumento aplicado se realizó mediante el Google forms, cuyas respuestas sirvieron como base de datos para luego analizarlos, donde se empleó el programa Microsoft Excel y el SPS versión 25.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de la información, se empleó una base datos, la cual fue recolectada mediante la aplicación de los instrumentos, donde se utilizaron hojas de cálculo del programa Excel, es decir se empleó la estadística descriptiva y para el análisis de las tablas y gráficos se utilizó el programa SPSS versión 25.

Además, se empleó la estadística inferencial mediante la prueba de normalidad de Shapiro wilk por ser una población menor a 50, en base a los resultados se empleó la prueba de Rho de Spearman con la finalidad de comprobar la hipótesis de estudio.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación estuvo bajo los principios éticos como: valor social. Porque los resultados de la investigación serán auténticos y no manipulables, la cual se comprobó una hipótesis que pueda crear un conocimiento generalizable acerca de sus resultados.

Tendrá validez científica. Porque la investigación respetó una metodología que asegure los resultados que correspondió a la pregunta de investigación. Además, no se incluyeron estudios que no cuentan con el apoyo necesario de autores, revistas indexadas y estudios con conclusiones inadecuadas que carezcan de información.

IV. RESULTADOS

En el presente estudio se utilizó como instrumento el cuestionario denominado “evaluación Multidimensional de Gestión de Recursos y de desempeño laboral” a 35 encuestados que fueron parte de la muestra de investigación, de manera virtual. Asimismo, se realizó la prueba de normalidad de Shapiro–Wilk con resultado de 0,04, es decir se empleará la estadística no paramétrica de Rho de Spearman porque los datos no tienen una distribución normal. Además, se usaron tablas de contingencias y de frecuencia.

Tabla 1*Tabla de contingencia*

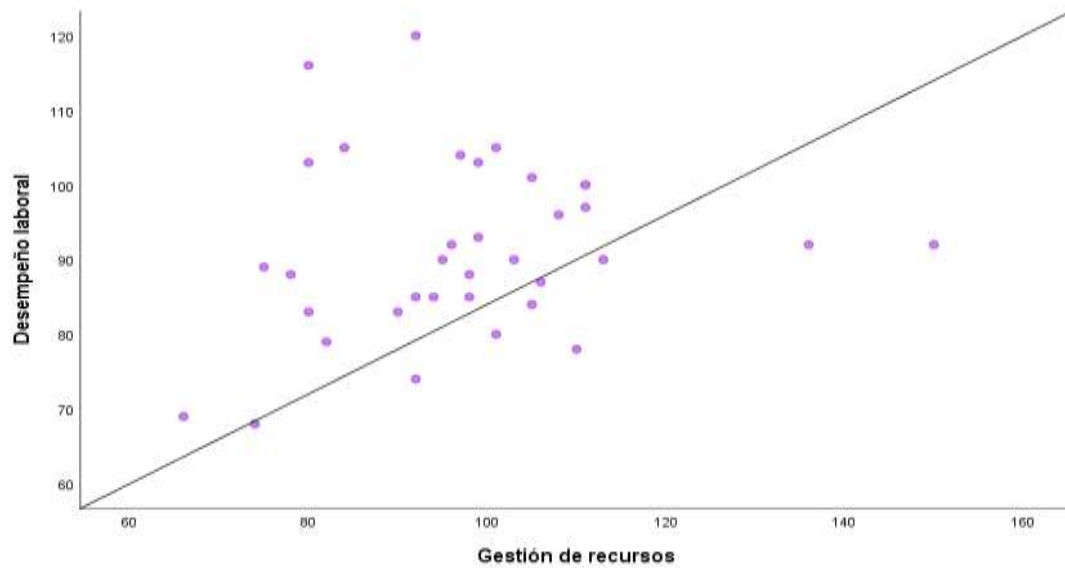
		V2: Desempeño laboral			Total
		Proceso	Logro	Destacado	
V1: Gestión de recursos	Proceso	2	5	3	10
		5,7%	14,3%	8,6%	28,6%
	Logro	0	15	8	23
		0,0%	42,9%	22,9%	65,7%
	Destacado	0	2	0	2
		0,0%	5,7%	0,0%	5,7%
Total		2	22	11	35
		5,7%	62,9%	31,4%	100,0%

Interpretación

La tabla 1, donde 14,3% indicó que la distribución de recursos del director está en un nivel en proceso y el desenvolvimiento del personal está en un nivel de logro, mientras que el 42,9% de los docentes señalaron que la distribución de recursos del director y el desenvolvimiento del personal están en un nivel de logro; además el 22,9% señalaron que la distribución de recursos del director están un nivel de logro y la realización de las actividades presentan un nivel destacado.

Figura 1

Gráfico de dispersión



Interpretación

En la figura 1 muestra una tendencia positiva, es decir la distribución de recursos del director y desenvolvimiento del personal se relacionan positivamente.

Tabla 2*Correlación*

Rho de Spearman		V2: Desempeño laboral
Gestión de recursos	Coeficiente de correlación	,244
	Sig. (unilateral)	,079
	N	35

Interpretación

La Tabla 2 evidencia la correlación entre la distribución de recursos del director y desenvolvimiento del personal, la cual se obtuvo una correlación de 0,244 y una significancia de 0,079 siendo mayor a 0,05 demostrando que una relación débil y no significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

Tabla 3*Nivel de la variable gestión de recursos*

Nivel	<i>f</i>	%
Proceso	10	28,6
Logro	23	65,7
Destacado	2	5,7
Total	35	100,0

Interpretación:

En la tabla 3, se observa que, el 28,6 % indican que la distribución de recursos del director presenta un nivel de proceso, mientras que el 65,7 % presentan un nivel de logro y solo el 5,7 % presentan un nivel destacado.

Tabla 4*Nivel de las dimensiones de gestión de recursos*

Nivel	recursos económicos		gestión recursos humanos		de gestión recursos didácticos		de gestión equipos e infraestructura	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Inicio	6	17,1%	2	5,7%	0	0,0%	1	2,9%
Proceso	19	54,3%	17	48,6%	8	22,9%	8	22,9%
Logro	8	22,9%	13	37,1%	22	62,9%	20	57,1%
Destacado	2	5,7%	3	8,6%	5	14,3%	6	17,1%
Total	35	100,0 %	35	100,0 %	35	100,0 %	35	100,0 %

Interpretación:

La tabla 4. De los 35 encuestados se obtuvieron los siguientes resultados, el 54,3% indican que la distribución de recursos económicos se presentan un nivel de proceso, asimismo el 22,9% presentan un nivel de logro, mientras que el 17,1% presentan un nivel de inicio; con respecto a la dimensión distribución de recursos humanos, el 48,6% presentan en proceso, asimismo el 37,1% indican que se encuentra en un nivel de logro, mientras que el 8,6% presentan un nivel destacado; en la dimensión distribución de recursos didácticos, el 62,9% presentan un nivel de logro, mientras que el 22,9% presentan un nivel en proceso y el 14,3% presentan un nivel destacado; y la dimensión distribución de equipos e infraestructura, el 57,1% presentan un nivel de logro, asimismo, el 22,9% presentan un nivel de proceso, mientras que, 17,1% presentan un nivel destacado.

Tabla 5*Nivel de la variable desempeño laboral*

Nivel	<i>Fi</i>	%
Proceso	2	5,7
Logro	22	62,9
Destacado	11	31,4
Total	35	100,0

Interpretación:

La tabla 5, donde se observa que, el 62,9% indican que el desenvolvimiento de los trabajadores está en un nivel de logro, asimismo el 31,4 % indican que está en un nivel de destacado y solo el 5,7 % indican que está en un nivel de proceso.

Tabla 6*Nivel de las dimensiones de la variable desempeño laboral*

Nivel	Compromiso		Trabajo en equipo		Satisfacción laboral	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Proceso	6	17.1%	1	2.9%	2	5.7%
Logro	27	77.1%	13	37.1%	21	60.0%
Destacado	2	5.7%	21	60.0%	12	34.3%
Total	35	100,0 %	35	100,0 %	35	100,0 %

Interpretación:

La tabla 6, el 77,1% indican que el compromiso está en proceso, mientras que el 17,1% está en un nivel de logro; dimensión trabajo en equipo el 60% está en un nivel destacado, mientras que el 37.1% está en un nivel de logro; en la dimensión satisfacción laboral el 60% está en un nivel de logro, mientras que el 34,3% está en nivel destacado.

Tabla 7*Tabla de contingencia*

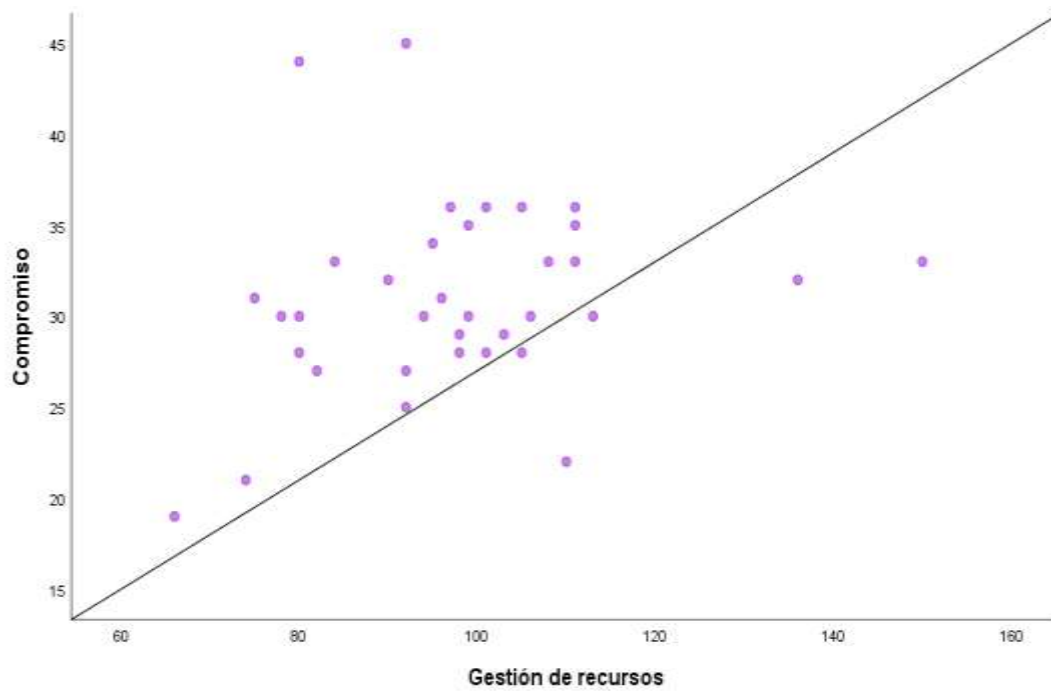
		D1: Compromiso			Total
		Proceso	Logro	Destacado	
V1: Gestión de recursos	Proceso	3	6	1	10
		8,6%	17,1%	2,9%	28,6%
	Logro	3	19	1	23
		8,6%	54,3%	2,9%	65,7%
	Destacado	0	2	0	2
		0,0%	5,7%	0,0%	5,7%
Total	6	27	2	35	
	17,1%	77,1%	5,7%	100,0%	

Interpretación

La tabla 7, donde el 17,1% de los docentes señalaron que la distribución de recursos del director está en proceso y el compromiso está en un nivel de logro, además el 54,3% de los docentes señalaron que la gestión de recursos y el compromiso están en un nivel de logro; además el 8,6% señalaron que la gestión de recursos y el compromiso están en un nivel en proceso.

Figura 2

Diagrama de dispersión



Interpretación

En la figura 2 muestra una tendencia positiva, es decir la distribución de recursos del director y el compromiso se relacionan positivamente.

Tabla 8*Correlación*

	Rho de Spearman	D1: Compromiso
Gestión de recursos	Coeficiente de correlación	,281
	Sig. (unilateral)	,051
	N	35

Interpretación

La Tabla 8 evidencia la correlación entre la variable distribución de recursos del director y la dimensión compromiso, la cual se obtuvo una correlación de 0,281 y una significancia de 0,051 siendo mayor a 0,05 demostrando que una relación débil y no significativa. De la contratación de hipótesis se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 9*Tabla de contingencia*

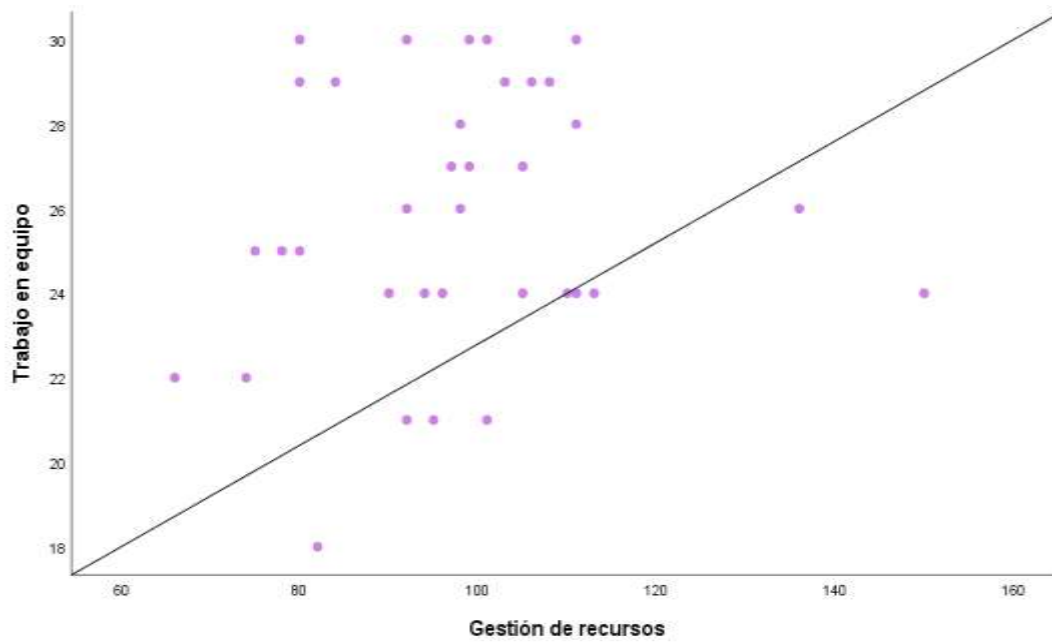
		D2: Trabajo en equipo			Total
		Proceso	Logro	Destacado	
V1: Gestión de recursos	Proceso	1	3	6	10
		2,9%	8,6%	17,1%	28,6%
	Logro	0	9	14	23
		0,0%	25,7%	40,0%	65,7%
	Destacado	0	1	1	2
		0,0%	2,9%	2,9%	5,7%
Total		1	13	21	35
		2,9%	37,1%	60,0%	100,0%

Interpretación

La tabla 9, donde el 17,1% señalaron que la distribución de recursos está en un nivel en proceso y la cooperación entre compañeros está en un nivel de destacado, mientras que el 25,7% de los docentes señalaron que la distribución de recursos y la cooperación entre compañeros tienen un nivel de logro; además el 40,0% señalaron que la distribución de recursos se tienen un nivel de logro la cooperación entre compañeros tiene un nivel destacado.

Figura 3

Gráfico de dispersión



Interpretación

En la figura 3 muestra una tendencia positiva, es decir la distribución de recursos y la cooperación entre compañeros se relacionan positivamente.

Tabla 10*Correlación*

	Rho de Spearman	D2: trabajo en equipo
Gestión de recursos	Coeficiente de correlación	,160
	Sig. (unilateral)	,179
	N	35

Interpretación

La Tabla 10 evidencia según la prueba de correlación de Rho de Spearman entre la variable distribución de recursos del director y la cooperación entre compañeros, la cual se obtuvo una correlación de 0,160 y una significancia de 0,179 siendo mayor a 0,05 demostrando que una relación débil y no significativa.

Tabla 11*Tabla de contingencia*

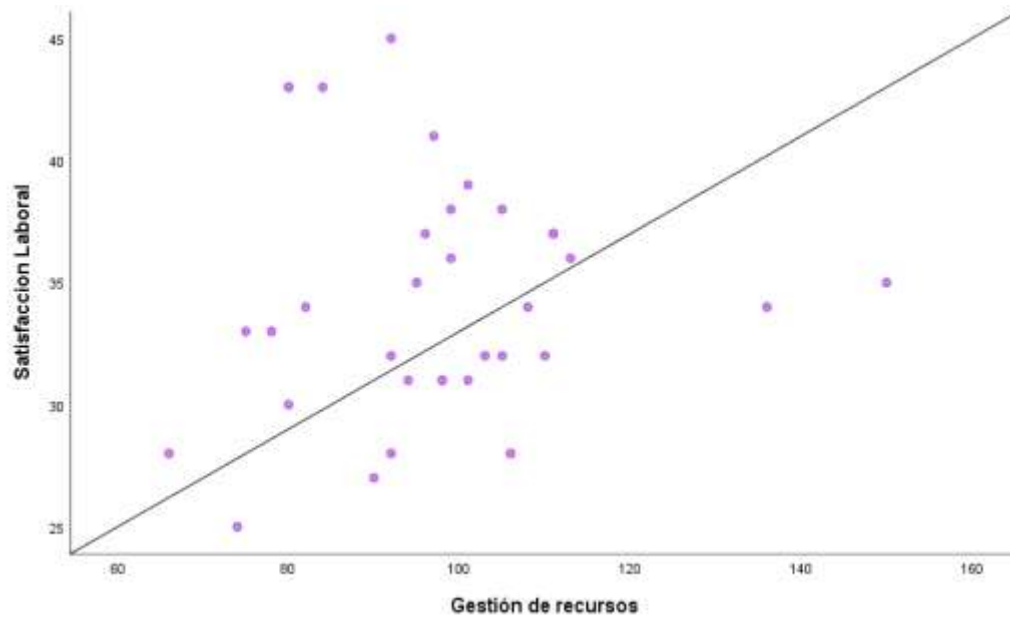
		D3: Satisfacción laboral			Total
		Proceso	Logro	Destacado	
V1: Gestión de recursos	Proceso	2	5	3	10
		5,7%	14,3%	8,6%	28,6%
	Logro	0	14	9	23
		0,0%	40,0%	25,7%	65,7%
	Destacado	0	2	0	2
		0,0%	5,7%	0,0%	5,7%
Total		2	21	12	35
		5,7%	60,0%	34,3%	100,0%

Interpretación

La tabla 11, donde el 14,3% señalaron que la distribución de recursos se presenta en un nivel de proceso y el personal satisfecho está en un nivel de logro, además el 40,0% de los docentes indicaron que la distribución de recursos y la el personal satisfecho está en un nivel de logro; además el 25,7% indicaron que la distribución de recursos se presentan un nivel de logro y el personal satisfecho está en un nivel destacado.

Figura 4

Gráfico de dispersión



Interpretación

En la figura 4 muestra una tendencia positiva, es decir la distribución de recursos del director y la satisfacción del personal se relacionan positivamente.

Tabla 12*Correlación*

	Rho de Spearman	D3:	satisfacción
		laboral	
Gestión de recursos	Coeficiente de correlación		,179
	Sig. (unilateral)		,152
	N		35

Interpretación

La Tabla 12 demuestra una relación entre la variable distribución de recursos y la dimensión satisfacción del personal, la cual se obtuvo una correlación de 0,179 y una significancia de 0,152 siendo mayor a 0,05 demostrando que una relación débil y no significativa. De la contratación de hipótesis se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

Se presenta un análisis sobre las principales teorías asociadas a los principales hallazgos, mediante un sustento teórico y asimismo se busco comparar con otros estudios. A continuación, se presenta la discusión según los objetivos de estudio:

En la investigación se determinó la relación entre la gestión de recursos y el desempeño laboral, la cual se obtuvo una correlación de 0,244 y una significancia de 0,079 siendo mayor a 0,05 demostrando que una relación débil y no significativa. Esto quiere decir que la cantidad de recursos es importante, sin embargo, hay que saber distribuir los recursos para que las condiciones del trabajador mejoren. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula, la cual confirma que no existe una significancia entre las variables de estudio. La cual se refuta con los estudios de Figueroa, et al., (2020) cuyos resultados evidenciaron una relación entre distribución de recursos y desenvolvimiento del personal, siendo su correlación moderada (0.640). Concluyó que, si desarrolla una gestión de recursos adecuada, puede lograr un desempeño eficiente del personal del centro educativo. Asimismo, Borsic (2016) cuyos resultados evidenciaron que existe una correlación moderada de 0.535 entre la gestión de administración del personal y desenvolvimiento del personal, con una significancia de 0.000 la cual es menor a 0.05. del mismo modo, Obun, et al., (2019) cuyos resultados demostraron que existe una correlación moderada de 0. 364, con una significancia de 0.000. Por otro lado, Carrasco (2018) concluyó que mientras se gestione adecuadamente los recursos, los trabajadores tendrán un mejor desempeño. Asimismo, se corrobora con la definición de gestión de recursos, es aquella que vela las necesidades de los trabajadores para el cumplimiento de las metas y lograr los resultados deseados (Ramos, 2019). Además, el Minedu (2018), señala que distribución de recursos debe ser gestionado por el director y colaboración de sus trabajadores para lograr una educación de calidad. Tal como lo menciona, Zavala (2018), es aquella gestión que consiste en mantener y mejorar la infraestructura de un centro educativo, la cual desarrolla sus actividades educativas en un tiempo determinado, además es la gestión de los bienes como el mobiliario, equipos con el objetivo de lograr una mejor enseñanza. En base a las afirmaciones encontradas, los colaboradores cuentan con las habilidades y conocimientos necesarios para realizar un buen desempeño laboral,

sin embargo, se ha visto obstaculizada de alguna forma con la distribución de recursos, a pesar de ello los colaboradores ha sabido adaptarse a la situación.

De la investigación se identificó el nivel de gestión de recursos en la I.E. Apóstol Santiago de Cabana en el 2022, donde se observa que, el 28,6 % considera que la gestión de recursos se encuentra en un nivel de proceso, mientras que el 65,7 % indican que está en un nivel de logro. Asimismo, se muestra en la tabla 4 presenta los niveles de las dimensiones de gestión de recursos, donde el 54,3% indican que la gestión de recursos económicos se encuentra en un nivel el proceso, mientras que la dimensión distribución de recursos humanos, el 48,6% indican que se encuentra en un nivel en proceso, del mismo modo, la dimensión distribución de recursos didácticos, el 62,9% indican que se encuentran en un nivel de logro, y la dimensión distribución de equipos e infraestructura, el 57,1% indican que se encuentran en un nivel de logro. Esto significa que la distribución de recursos presenta mayores dificultades en la parte económica debido que no son suficientes para cubrir las necesidades de los docentes y además a pesar del esfuerzo de los colaboradores no se logra cumplir con las metas debido al problema de distribución de los materiales. Estos resultados son sustentados por Aspeé (2017) señalo que dentro los sistemas educativos existen limitaciones en la gestión de recursos, debido a que los directores de los centros educativos no tienen conocimiento sobre la utilización de recursos financieros, materiales y recursos humanos. Asimismo, Huamaní (2015) señalaron que para la elaboración del presupuesto se debe realizar una proyección de ingresos y egresos, sin embargo, al no haber un registro o control sobre ellos, se encontraran deficiencias evidenciando la falta de materiales educativos. La cual se corrobora con la teoría de los recursos y capacidades Sánchez y Herrera (2016) lo considera como una estrategia basada en los recursos de una institución, dando importante a su estructura interna, para su desarrollo estratégico de la institución, describe el proceso mediante el cual las instituciones crecen, conceptualiza como un conjunto de recursos productivos con organización administrativa. Asimismo, Chiavenato (2017), señaló que es un proceso donde se optimiza la utilización de estos recursos con el propósito de alcanzar las metas de la entidad. En base a las afirmaciones encontradas, la gestión de recursos es muy importante dentro de la institución, sin embargo, se debe buscar alternativas de solución en la parte económica como la realización de un presupuesto para el

siguiente año con la finalidad que el docente cuente con los recursos necesarios para la realización de sus actividades.

De la investigación se identificó el nivel de desempeño laboral, donde se observa que, el 62,9% indican que el desempeño laboral está en un nivel de logro, mientras que el 31,4 % consideran que está en un nivel de destacado. Asimismo, se muestra en la tabla 6 presenta los niveles de las dimensiones de desenvolvimiento del personal, el 77,1% consideran que el compromiso está en proceso, mientras que la dimensión trabajo en equipo el 60% consideran que está en un nivel destacado y en la dimensión satisfacción laboral el 60% indican que está en un nivel de logro. Esto significa que una parte de los colaboradores están comprometidos con la institución educativa pese a las deficiencias encontradas en la gestión de recursos, sin embargo, existe un trabajo en equipo debido que la mayoría viene trabajando juntos varios años, la cual conlleva a una satisfacción laboral. Dichos resultados son sustentados por Santa Cruz (2017) señalo que el desempeño laboral se encuentra en nivel de logro con 54% según la opinión de los trabajadores. Concluyó que gestionar al personal de forma adecuada puede llegar a cumplir con sus objetivos trazados. Además, se comprueba con la teoría de la motivación, según Lussier y Achua (2016) que consiste en tres necesidades que son la necesidad del logro, es aquella necesidad que consiste en estimular al trabajador con el propósito de lograr desafíos, tomar riesgos y tratar de salir adelante; la necesidad del poder, se basa en el cargo que ocupan los trabajadores, la cual buscan incidir en sus subordinados y las necesidades de afiliación, cuya meta es ser aprobado dentro de un grupo, que se preocupan por el que dirán y prefieren ayudar a sus compañeros antes de competir. Para lograr una adecuada evaluación del desempeño, Rivero (2019) señala que evalúan los resultados con la finalidad de identificar sus deficiencias, para luego poder corregir y desarrollar mejor sus actividades. Asimismo, Vallejo (2016) considera que el desempeño laboral es la destreza y habilidad al momento de realizar sus tareas dentro de una institución, la cual es el resultado de sus aptitudes, emociones que buscan cumplir con un objetivo planteado. En base a las afirmaciones encontradas, podemos señalar que algunos colaboradores tienen el deseo de trabajar, debido que, existe un compañerismo que permite trabajar en equipo que permite lograr un desempeño adecuado y cumplir con las metas trazadas.

De la investigación se determinó la relación entre la gestión de recursos y el compromiso, la cual se obtuvo una correlación de 0,281 y una significancia de 0,051 siendo mayor a 0,05 demostrando que una relación débil y no significativa. Esto quiere decir la gestión de recursos tiene las mejores condiciones laborales como materiales, infraestructura, salones bien acondicionados, biblioteca equipada, sin embargo, no quiere decir que los trabajadores estén comprometidos, debido que estos recursos no son distribuidos adecuadamente como los materiales didácticos. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, la cual confirma una relación no significativa, la cual difieren con los estudios de Huamán (2019), cuyos resultados evidenciaron que la gestión del talento humano se relaciona con el compromiso organizacional, con un valor de 0.786. Concluyó que realizar una buena gestión puede llegar a comprometer al trabajador en la realización de sus labores. Asimismo, Gonzales (2017) señaló que el compromiso del personal y la gestión del director es la adecuada porque toman decisiones en función a sus objetivos planteados por la entidad. Con respecto a las bases teóricas se corrobora que la definición de gestión, según Huergo (2012), significa manejar un grupo o actividades relacionadas con su entorno laboral, en otras palabras, es un conjunto de diligencias que permiten la realización de algún trámite, con el propósito de resolver algún proyecto. Asimismo, Barría-González et al., 2021; Lesener et al., 2020; Martínez et al., 2020), define al compromiso como un factor fundamental dentro de la gestión de recursos porque está asociada con la eficacia e innovación, además se vincula con los niveles de desempeño individual e institucional. Del mismo modo, Ruiz et al., (2020) contar con trabajadores comprometidos dentro de la institución es necesario que sean innovadores, proactivos que permitan mejorar los resultados de una organización. Para Spontón, et al., (2019) disfrutar estos logros debe existir una relación entre el compromiso y la satisfacción dentro su entorno laboral. En base a las afirmaciones encontradas, podemos señalar que algunos colaboradores se encuentran comprometidos con la institución y ellos son los que buscan mejoras, innovan sobre los recursos que necesitan para la realización de sus actividades, sin embargo, existen barreras que no les permiten desarrollar en su totalidad sus actividades programas como el restringido acceso a los materiales que son necesarios para el desarrollo de sus actividades.

De los resultados encontrados se determinó la relación entre la gestión de recursos y el trabajo en equipo, la cual se obtuvo una correlación de 0,169 y una significancia de 0,179 siendo mayor a 0,05 demostrando que una relación débil y no significativa. Esto se debe que existe una gestión que cuenta con los recursos necesarios, sin embargo, no quiere decir que haiga un trabajo en equipo adecuado porque existe poco de compañerismo por parte de los colaboradores. Por consiguiente, confirma una relación no significativa entre las variables de estudio. Dichos resultados se tienen relación con Ruiz (2019) porque mediante un modelo de trabajar en equipo en cuatro aspectos como la gestión pedagógica, de innovación, cultural y de evaluación. Concluye que mejorar la organización dentro de la entidad, es fundamental para el cumplimiento de las metas. La cual se corrobora con la definición de gestión de recursos, según Ramos (2019), señaló que la gestión de recursos, depende de las necesidades que tiene la entidad, los cambios que se debe hacer para lograr los resultados deseados. Por esa razón trabajar en equipo es fundamental porque es una forma de trabajo donde los miembros de la organización deben ser responsables en cumplir con sus actividades, además cada miembro contribuye con sus opiniones y habilidades (Herkes, et al., 2019). Del mismo modo, Rangel, et al., (2018) un equipo sería entonces dos o más individuos que interactúen socialmente que tienen objetivos comunes y se han reunido para desarrollar actividades fundamentales para la organización. Tal como lo menciona la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, el pensamiento sistémico de Peter Senge, cuyos aportes dentro los recursos humanos son fundamentales porque dinamizan la empresa y poseen los conocimientos (Chiavenato, 1999; Robbins, 2004). En base a las afirmaciones encontradas, podemos señalar que existe un trabajo en equipo debido a la convivencia y a la experiencia de algunos porque les permite solucionar los problemas con respecto a los recursos que necesitan mediante la innovación, creando un ambiente agradable para laborar en la comunidad educativa.

En la investigación se determinó la relación entre la gestión de recursos y la satisfacción laboral, la cual se obtuvo una correlación de 0,179 y una significancia de 0,152 siendo mayor a 0,05 demostrando que una relación débil y no significativa. Esto se debe porque cuenta la entidad con los recursos necesarios, sin embargo,

los trabajadores no se encuentran satisfechos porque la distribución de recursos no es equitativa para todos. Por consiguiente, se confirma una relación no significativa entre las variables de estudio. Dichos resultados se refutan con los estudios de Valenzuela (2020) cuyos resultados evidenciaron una relación entre la gestión de recursos y satisfacción con un valor de 0,585 y una significancia de 0.001, la cual es menor a 0.05. asimismo, Bendezu (2019) cuyos resultados demostraron que la gestión de recursos se relación con la satisfacción laboral, con una correlación alta de 0.892. Concluyó que la gestión de recursos es muy importante para la satisfacción del trabajador. La cual se corrobora con la definición de gestión de recursos como la planificación, organización y control de las actividades laborales, para lograr un mejor desarrollo organizacional, económico y social, teniendo en cuenta la fuerza laboral cuya meta es alcanzar los objetivos planteados (Jicuis, 2016). Por otro lado, la satisfacción laboral, Salessi y Omar (2017) está referida al personal satisfecho, es decir será un empleado eficiente, del mismo se destaca la democracia que debe prevalecer en toda institución mediante la participación de sus colaboradores en el momento de tomar decisiones y delegar responsabilidades. Asimismo, es aquel estado emocional, que es resultado de la apreciación del personal que se encuentra cómodo en su área de trabajo y en las entidades donde laboral (Cernas, et al, 2018). En base a las afirmaciones encontradas, podemos señalar que algunos docentes no están contentos porque no cuentan con los recursos necesarios para realizar sus actividades, pese que ellos tienen el deseo de cumplir con todas sus actividades, sin embargo, es importante que el director brinde todas facilidades porque es el encargado de asegurar una estabilidad laboral dentro de la institución.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Existe relación positiva débil y no significativa entre la gestión de recursos y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Apóstol Santiago, Cabana, en el año 2022, desde la percepción del personal encuestado, se determinó una correlación de $r = 0,244$ y un $p\text{-valor} = 0,079 > 0.05$.
- Segunda:** El nivel de gestión de recursos en la institución educativa Apóstol Santiago, Cabana, en el año 2022, desde la percepción del personal encuestado, está entre los niveles de proceso y logro, representada por 28,6 % y 65,7 % respectivamente; así también se perciben que, la gestión de recursos económicos, didácticos, humanos, de infraestructura y equipo también se ubican en los niveles de proceso y logro.
- Tercera:** El nivel de desempeño laboral en la institución educativa Apóstol Santiago, Cabana, en el año 2022, desde la percepción del personal encuestado se encuentra entre los niveles de destacado y logro, representado por 62,9% y 31,4 % respectivamente; así también se perciben que el compromiso, trabajo en equipo y satisfacción laboral también se ubican en los niveles de proceso y logro.
- Cuarta:** Existe relación positiva débil y no significativa entre la gestión de recursos y el compromiso del personal en la institución educativa Apóstol Santiago, Cabana en el año 2022, desde la percepción del personal encuestados, se determinó una correlación de Rho de Spearman de 0,281 y una significancia de 0,051.
- Quinta:** Existe relación positiva muy débil y no significativa entre la gestión de recursos y trabajo en equipo del personal en la institución educativa Apóstol Santiago, Cabana en el año 2022, desde la percepción del personal encuestados, se determinó una correlación de Rho de Spearman de 0,160 y una significancia de 0,179.
- Sexta:** Existe relación positiva muy débil y no significativa entre la gestión de recursos y satisfacción laboral del personal en la institución educativa Apóstol Santiago, Cabana en el año 2022 desde la percepción del personal encuestados, se determinó una correlación de Rho de Spearman de 0,179 y una significancia de 0,152.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Al director, mejorar la distribución de los recursos, teniendo en cuenta las necesidades del personal administrativo y pedagógico, a fin de lograr mejores condiciones laborales para facilitar el aprendizaje.
- Segunda:** A los directivos, planificar oportunamente las actividades de manera integrada, a través de la planificación anual de trabajo, para mejorar la participación e involucramiento del personal.
- Tercera:** Al director, interiorizar los objetivos de la institución, como la visión y misión; mediante reconocimientos con la finalidad de promover el compromiso institucional.
- Cuarto:** Al director y comité de bienestar, fomentar el trabajo en equipo, a través de actividades de integración lúdicas, deportivas, etc; para mejorar la comunicación asertiva y relaciones interpersonales.
- Quinta:** Al ministerio de educación, mejorar las condiciones económicas y laborales del docente, a través de políticas o reformas legales, con el propósito de revalorar la carrera del docente y por ende la satisfacción de los mismos.

REFERENCIAS

- Amat, O. (2020). *Negociación y Transformación de Conflictos: Reto entre escasez y bienestar*. Guatemala: EDCO.
- Armijos, F., Bermúdez, A. y Mora, N. (2019). Management of Human Resources. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Aspeé, J. (2017). Management of Resources in the educational systems of Cuba and Chile. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, vol. 16, núm. 30, pp. 131-147. <https://www.redalyc.org/pdf/2431/243150283008.pdf>
- Báez L, Cadoche L. (2019). Habilidades de Dirección en las organizaciones. Madrid, Euderma. *Revista de Investigaciones Veterinarias del Perú*; 30(4): 1790-1795. <https://doi.org/10.15381/rivep.v30i4.17266>
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1) 4-28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Bourke, J., Kirby, A. y Doran, J. (2016). *Survey & Questionnaire Design: Collecting Primary Data to Answer Research Questions [Diseño de encuestas y cuestionarios: Recopilación de datos primarios para responder preguntas de investigación]*. Irlanda: NuBooks <https://www.barnesandnoble.com/w/survey-questionnaire-design-jane-bourke/1124779954>
- Barría-González, J., Postigo, Á., Pérez-Luco, R., Cuesta, M., & GarcíaCueto, E. (2021). Evaluación de Clima Organizacional: Propiedades psicométricas del ECALS. *Anales de Psicología*, 37(1), 168-177. <https://doi.org/10.6018/analesps.417571>
- Behdin, N-K., Gobika S., Nirusa N., Basem G., Markus, O. (2021). Factors associated with work performance and mental health of healthcare workers during pandemics: a systematic review and meta-analysis. *Journal of public health*, 1-9, fdab173. <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdab173>

- Bendezú, K. (2020). Management of human talent and the job satisfaction of workers from a private educational institution. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22–28. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/494/487>
- Berrios, M. (2022). Un regreso desigual a las escuelas. Sección sociedad, La república. <https://larepublica.pe/sociedad/2022/03/13/clases-presenciales-un-regreso-desigual-a-las-escuelas-minedu/>
- Borsic, Z. (2016). La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior. Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de México: <http://132.248.9.195/ptd2017/abril/0757873/0757873.pdf>
- Cabrera, C., Fuentes, M. y Cerezo, G. (octubre de 2017). Financial management applied to organizations. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 3(4), 220-232. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/683>
- Cernas, D., Mercado, P., y Davis, M. (2018). Future time perspective, job satisfaction, and organizational commitment: The mediating effect of self-efficacy, hope, and vitality. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34, 1-9. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622018000100001
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional*. España: McGraw Hill Interamericana.
- Carhuancho Mendoza, I., Nolzco Labajos, F., Sicheri Monteverde, L., Guerrero Bejarano, M., & Casana Jara, k. (2019). Metodología de la investigación holística. Guayaquil: Editorial UIDE. Repositorio Digital UIDE <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>
- Carrasco, M. (2018) Gestión administrativa y desempeño laboral en la imagen institucional de una Institución Educativa Emblemática 2018. (Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16078>

- Celis, M. (2017). Gestión de Recursos Humanos en la Escuela: un Desafío Permanente. <https://educrea.cl/wp-content/uploads/2017/09/DOC1-gestion-RRHH.pdf>
- Corral-Ollero, D., y de-Juan-Fernández, J. (2021). La educación al descubierto tras la pandemia del COVID-19. Carencias y retos. *Aularia*, 10(1), 21-28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7586347>
- Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, I., Anchundia, A. & Mateus, L. (2018). Performance assessment, engagement and human resources management at enterprise. *Ingeniería Industrial*. 34(1), 24-35. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6311879>
- Choi, J. Y., Miao, C., Oh, I. S., Berry, C. M., & Kim, K. (2018). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(3), 377– 389. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/cjas.1495>
- Espinoza, E. (2018). Management of the medium knowledge by tic in the Technical University of Machala. *Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16 (16), 199-219. <https://fidesetratio.ulasalle.edu.bo/index.php/fidesetratio/article/view/36/31>
- Figueroa, D., Pelegrín, N, y López, L. (2020). Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Franklin Delano Roosevelt de la ciudad de Portoviej. *Mikarimin*, V (1), pp. 97 – 114. <http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/2248/1613>
- Flores (2017). Gestión de Recursos y Materiales Educativos. Un Estudio Comparativo entre las Instituciones Educativas José Carlos Mariátegui y Alberto Leveau García con Jornada Escolar Completa - provincia de Picota – 2016. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16866/Flores_FE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gonzales, A. (2017). Los compromisos de la gestión escolar y su efecto en el desempeño docente en la institución educativa N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima Unidad de Gestión Educativa Local N° 07, 2015. (Tesis de maestría de la UNMSM). <https://hdl.handle.net/20.500.12672/6930>
- Guartán, A., y Torres, K. (2019). The evaluation of work performance from a comprehensive perspective of several factors, 4(6). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>
- Guadalupe, C., León, J., Rodríguez, J. y Vargas, S. (2017). Estado de la educación en el Perú. *Análisis y perspectivas de la educación básica* (Primera ed.). Lima, Perú: Ediciones Arteta E.I.R.L.
- Hanni, A., y Aguilar, L. (2017). *Prácticas de contabilidad*. Grupo Editorial Patria
- Herkes J, Churruca K, Ellis L, Pomare C, Braithwaite J. (2109). How people fit in at work: systematic review of the association between person-organisation and person-group fit with staff outcomes in healthcare; Free PMC, 9(5). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-026266>
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa y cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill- educación. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Huamán, M. (2019). Gestión de los recursos humanos y compromiso organizacional de los docentes en tres instituciones educativas. (Tesis de maestría de la Universidad César Vallejo). Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32790>
- Huamaní, E. A. (2015). El presupuesto y la gestión financiera en la Institución Educativa N° 6065 “Perú Inglaterra” del distrito de Villa El Salvador. Lima, La Molina, Perú: universidad nacional de educación “Enrique Guzmán y Valle”.
- Huergo, J. (2012). *Los procesos de gestión*. <http://servicios.abc.gov.ar/lainstitucion/univpedagogica/especializaciones/seminario/seminario4/huergo3.pdf>

- Keith, D., & Newstrom, J. (2014). El comportamiento humano en el trabajo (tercera ed). McGraw-hill. <https://docplayer.es/72399297-El-comportamientohumano-en-el-trabajo.html>
- Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M., & Frese, M. (2018). The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance. *Psicothema*, 30(1), 89-96. <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.245>
- Lesener, T., Gusy, B., Jochmann, A., & Wolter, C. (2020). The drivers of work engagement: a meta-analytic review of longitudinal evidence. *Work & Stress*, 34(3), 259-278. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1686440>
- Ley de reforma magisterial (2022). Diario el peruano. Normas legales. <https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/ds-008-2022-minedu-modificaciones-reglamento.pdf>
- Lussier, R., & Achua, C. (2016). Liderazgo Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. In Liderazgo (Sexta edic). Cengage Learning Editores SA de CV. https://www.academia.edu/33254885/Teoría_aplicación_y_desarrollo_de_habilidades_Liderazgo_Cuarta_edición
- Jicius, M. J. (2016). Gestión de recursos humanos. Cali: Zeus
- Jiménez, I. (2020). El triángulo lógico. Una ecuación didáctica emergente para aprender metodología de la investigación. Universidad de La Sabana. <https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=7be0c0b1-aae9-471f-ba3a-42032829f293%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=e000xww&AN=2659814>
- Martínez, I. M., Salanova, M., & Cruz-Ortiz, V. (2020). Our boss is a good boss! Cross-level effects of transformational leadership on work engagement in service jobs. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(2), 87-94. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a10>
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2017). UGEL 03. Reglamento de Gestión de Recursos Propios y Actividades Productivas Empresariales en las Instituciones Educativas Públicas. Lima, Perú.

http://www.ugel03.gob.pe/wp-content/uploads/2017/03/D_S_028-2007-ED%20Reglamento%20de%20de%20gestion%20de%20recursos%20propios.pdf

Minedu (2018). Lineamientos del uso de los recursos recaudados de todas las instituciones educativas. RM. N°143/2018.

Morales, C. (2018). *Modelo de gestión del talento humano aplicado al sector de servicios de transporte de la provincia de Tungurahua*. (tesis de licenciatura de la Universidad Técnica de Ambato). Repositorio institucional. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27621/1/465%20O.E..pdf>

1. Obun, F., Joseph S. y Chijioke, E. (2019). Human Resource Management and Teachers' Job Performance in Secondary Schools in Akamkpa Local Government Area of Cross River State, Nigeria. *International Journal of Social Sciences and Management Research* (5) (2), pp. 27-34. <https://www.researchgate.net/publication/332110206>

OCDE (2018). *Pisa OECD*. https://www.oecd.org/PISA2018_CN_COL_ESP.

Organismo Superior de Contrataciones del Estado. (2019). *Legislación y documentos OSCE: Ley de Contrataciones del Estado y su reglamento*. <https://portal.osce.gob.pe/osce/content/ley-de-contrataciones-del-estado-yreglamento>

Páramo, B. (2018). La investigación en ciencias sociales: técnicas de recolección de la información. Universidad Piloto de Colombia. <https://web.p.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/ZTAwMHh3d19fMTk0NDExMV9fQU41?sid=568f4c30-ad4a-4e61-bb3c-294c43aa255c@redis&vid=6&format=EK>

Peinado, J., Montoy, L. y Torres, Z. (2020). A management strategy to generate resources in a research and postgraduate center. Case study of CIITEC in the context of Mexico. *Acta Universitaria* 30, e2445. <https://www.redalyc.org/journal/416/41669751014/html/>

- Peñalver, A. (2018). Las 12 tendencias más relevantes de RRHH para 2020. *Observatoriorh*. <https://www.observatoriorh.com/blogosfera/12-tendencias-relevantes-rrhh-2020.html>
- Ramos, H. (2019). Administración. México. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Rangel-Carreño T, Lugo-Garzon L, Calderón M. (2018). Literature Review of Work Teams: Quantitative Approach, Characteristics and Identification of Variables Affecting Efficiency. *Revista Ingeniería Solidaria*; 14(24). <https://doi.org/10.16925/in.v14i24.2164>
- Consulting. (Abril de 2019). ¿Qué es el SIAF? Sistema Integrado de Administración Financiera. <https://rcconsulting.org/blog/2019/01/que-es-es-siaf-sistema-integrado-de-administracionfinanciera-del-estado>
- Rivero, Y. (2019). Performance evaluation: current trends. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159-164. <https://www.medigraphic.com/pdfs/medicocamaguey/amc-2019/amc192b.pdf>
- Ruiz-Zorrilla, P., Hernández, X., de Roda, A. B., Antino, M., & Rodríguez Muñoz, A. (2020). Exploring daily patterns of work engagement among teachers: A latent growth modeling approach. *Psicothema*, 32(3), 374-381. <https://doi.org/10.7334/psicothema2020.57>
- Salessi, S. & Omar, A. (2017). Job Satisfaction: An Explanatory Model Based on Dispositional Variables. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(2), 329- 345. <https://doi.org/10.15446/rcp.v26n2.60651>
- Sani, G., Zamora, B. & Moscoso, N. (2017). *Diseño de manual de procedimientos de mejora para la gestión de talento humano en la empresa MASTERSOFT S.A, Guayaquil. (Tesis presentada como requisito para optar por el título de ingeniería comercial)*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima: Universidad Ricardo Palma <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

- Sánchez, S. y Herrera, M. (2016). Human resources under the approach of the theory of resources and capabilities. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*. (24) (2), 133 – 146. <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/2216/2040>
- Santa Cruz, C. (2017). La administración de los recursos humanos en la evaluación del desempeño docente, de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja – 2015. (Tesis de maestría de la Universidad César Vallejo). Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12865/santacruz_sc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Universidad Católica San Pablo (2021). Conoce qué es la gestión de infraestructura. Programa de Postgrado. https://postgrado.ucsp.edu.pe/programa-de-especializacion/que-es-gestion-infraestructura/#Definicion_de_gestion_de_infraestructura
- Valencia, M. (2018). *Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito*. (Tesis de Maestría en Dirección de Empresas). Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Valenzuela, K. (2020). Gestión de recursos y satisfacción laboral de los colaboradores en la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil, Ecuador, 2020. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57489/Valenzuela_GKE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vallejo, L (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba, Ecuador. La caracola editores
- Zavala, M. (2016). *Infraestructura escolar y su impacto en el rendimiento académico*. ASIES Asociación de Investigación y Estudios Sociales. <https://s3.amazonaws.com/asies-books/books/2016,revista2.pdf>

Zokaityte, I. (2017). *Financial Literacy Education: Edu-Regulating our Saving and Spending Habits*. Canterbury, UK: Palgrave MacMillan

ANEXOS

Anexo 1: Aceptación de solicitud para aplicar los instrumentos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos; asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, de la UCV - Sede Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de magister.

El título del Proyecto de investigación es: "Gestión de recursos y desempeño laboral en la Institución Educativa Apóstol Santiago de Cabana, Ancash, en el año 2022" y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.



Firma
Lic. Milagros Elizabeth Estrada Montaiban
D.N.I: 45279632
Celular: 931949094

Anexo 2: Autorización para usar la identidad de la institución



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20445641066
<i>Institución Educativa "APÓSTOL SANTIAGO"</i>	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
<i>Carlos Arturo Vereau Moreno</i>	<i>32963326</i>


Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [, no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
<i>GESTIÓN DE RECURSOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "APÓSTOL SANTIAGO" DE CABANA, ANCAH, EN EL AÑO 2022</i>	
Nombre del Programa Académico:	
<i>MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN</i>	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
<i>Milagros Elizabeth Estrada Montalbán</i>	<i>45279632</i>

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:


[Firma]

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1. Gestión de recursos	Para Oliveros (2017) la administración de recursos (gestión de recursos) es la forma en que se asignan estos a la distribución de la cobertura de las necesidades de los colaboradores en la escuela; por otra parte, se halla una interpretación que asume una gestión financiera de los fondos públicos que se designan para las unidades educativas o centros de estudio.	El cuestionario de gestión de recursos servirá para medir la gestión de recursos económicos, didácticos, humanos, infraestructura y equipos	Gestión de recursos económicos	Recursos propios Asignación del estado Donaciones	Escala ordinal Destacado [33 - 40] Logro [25 - 32] Proceso [17 - 24] Inicio [8 - 16]
			Gestión de recursos didácticos	Textos impresos Material audiovisual Tableros didácticos Nuevas técnicas de información y científica	
			Gestión de recursos humanos	Relaciones interpersonales Habilidades blandas Estrategia de autocuidado	
			Gestión de infraestructura y equipo	Ambiente físico Mobiliario Aulas	
V2. Desempeño o laboral	El desempeño laboral es aquella efectividad en la en la realización de actividades que contribuyen a las tareas básicas técnicas de la organización y se enfoca en actividades de producción básica que incluye aquellos	El cuestionario de desempeño laboral servirá para medir el compromiso, el trabajo en equipo y satisfacción laboral.	Compromiso	Compromiso afectivo Compromiso de continuidad Compromiso normativo	Escala ordinal Destacado [37 - 45] Logro [28 - 36] Proceso [19 - 27] Inicio [9 - 18]
			Trabajo en equipo	Solidaridad Negociación Comunicación	
			Satisfacción laboral	Estimulación Recompensa Condiciones laborales	

comportamientos o acciones relevantes para los objetivos de la organización y relacionados con las responsabilidades laborales. (Behdin, et al., 2021)

ANEXO 4: Instrumento de recolección de datos 1

Instrumento 1.

EVALUACIÓN MULTIDIMENSIONAL DE GESTIÓN DE RECURSOS

Estimado trabajador:

Estimado (a) docente y personal administrativo agradezco su valiosa colaboración. Estamos realizando un estudio sobre la gestión de recursos y nos gustaría saber desde su percepción cómo evalúa la Gestión de recursos en la I.E pública que Ud. labora. Este instrumento es un cuestionario tipo Escala de Likert diseñado para obtener información respecto a las formas y condiciones para que se mejora la atención y el aprendizaje en la institución educativa.

Se pide que por favor responda a los siguientes ítems de manera honesta, sus respuestas son totalmente confidenciales, no existen respuestas correctas o incorrectas. Marque con un aspa según corresponda:

El Investigador.

I. DATOS INFORMATIVOS

Cargo	Nivel	Fecha
		/ / 2022

II. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Gestión de recursos					
1. La institución educativa tiene un Comité de Gestión de Recursos Propios y Actividades Productivas Empresariales.					
2. La gestión económica de la institución educativa capta recursos propios por concesión de cafetín escolar.					
3. La gestión económica de la institución educativa capta recursos propios externos a través de aportes de sus asociados APAFA.					
4. El comité de gestión de recursos de la institución educativa tiene capacidad para asumir el presupuesto otorgado por el estado.					
5. Se da a conocer el presupuesto aprobado por la dirección al estado, mediante la plataforma del MINEDU.					

6. La gestión económica de la institución educativa suscribe convenios con empresas privadas aliadas para captar recursos donados en dinero.					
7. Los recursos económicos concebidos por donaciones en dinero son destinados para atender requerimientos educativos urgentes.					
8. La gestión económica de recursos donados en dinero es necesaria para satisfacer requerimientos de emergencia que se presentan en la institución educativa.					
9. El director realiza las gestiones necesarias para que los textos sean distribuidos de forma equitativa para los estudiantes.					
10. El director cuando falta el material impresos como libros, módulos, informa de inmediato a los trabajadores.					
11. En la institución educativa existe un cronograma para la utilización de los materiales didácticos					
12. Los materiales educativos obtenidos por la gestión de recursos se destinan para facilitar las tareas pedagógicas de los estudiantes.					
13. La gestión de recursos promueve el uso de equipos de audio durante el desarrollo del año escolar.					
14. La gestión de recursos promueve el Kit de Materiales Tecnológicos en el desarrollo de su clase.					
15. La gestión considera el uso de internet en todas las áreas.					
16. El director gestiona el número de Tablet para los estudiantes.					
17. Los trabajadores colaboran permanentemente para cumplir los objetivos propuestos					
18. Los directivos mantienen una comunicación permanente con los trabajadores de la institución					
19. En la institución se planifican periódicamente las diversas actividades con la participación de todo el personal					
20. En la institución todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas					
21. La institución periódicamente realiza actualizaciones al personal para trabajar en forma efectiva					
22. Los trabajadores con frecuencia tienen algún tipo de formación previa a su puesto de trabajo					
23. Con qué frecuencia el director gestiona un mantenimiento para las laptops.					
24. Con que frecuencia el director se preocupan por realizar mantenimiento de los recursos audiovisuales					

25. Se elabora el reporte de programación de actividades y proyectos sobre la infraestructura de la institución educativa.					
26. Se da a conocer el plan de acción aprobado sobre la mejora de infraestructura para que sea publicado en el periódico mural					
27. Se determina la señalización de seguridad en los ambientes de la institución.					
28. La gestión para obtener un mobiliario en buen estado es la adecuada.					
29. Considera que el mantenimiento del mobiliario es de forma permanente.					
30. La gestión para tener una buena iluminación en las aulas es la adecuada.					
31. La gestión para que las instalaciones eléctricas sean las adecuadas.					
32. La gestión para el pintado de las aulas favorece en desarrollo escolar es el adecuado.					
Valoración					

Ficha Técnica

Evaluación Multidimensional de Gestión de recursos

I. Datos Informativos:

- Autor : Br. Obregón Ríos, Virginia Judith
- Adaptación : Estrada Montalban, Milagros Elizabeth.
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Trabajadores de una institución educativa
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 35 minutos
- Materiales : Tres hojas impresas, lapicero.
- Responsable de la aplicación: Autor

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 32 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer la gestión administrativa del directivo en una institución educativa.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
1. Gestión de recursos económicos	1. Recursos propios.	25%	1, 2,3	1 - 5
	2. Asignación del estado		4,5	1 - 5
	3. Donaciones		6, 7, 8	1 - 5
2. Gestión de recursos didácticos	1. Textos impresos	25%	9, 10	1 - 5
	2. Material audiovisual		11, 12	1 - 5
	3. Tableros didácticos		13, 14	1 - 5
	4. Nuevas técnicas de información y científica		15, 16	1 - 5
3. Gestión de recursos humanos	1. Relaciones interpersonales	25%	17, 18, 19	1 - 5

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
	2. Habilidades blandas.		20, 21, 22	1 - 5
	3. Estrategia de autocuidado		23, 24	1 - 5
4. Gestión de infraestructura y equipo	1. Ambiente físico	25%	25, 26, 27	1 - 5
	2. Mobiliario		28, 29	1 - 5
	3. Aulas		30, 31, 32	1 - 5
	TOTAL	100%	32 ítems	40 - 175

IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 35	- Siempre	5
	- Casi siempre	4
	- A veces	3
	- Casi nunca	2
	- Nunca	1

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones: gestión de recursos económicos, didácticos, humanos e infraestructura y equipos (8 ítems)

Nivel	Valores
- Destacado	[33 - 40]
- Logro	[25 - 32]
- Proceso	[17 - 24]
- Inicio	[8 - 16]

5.2. Valoración de la Variable: gestión de recursos (32 ítems)

Nivel	Valores
- Destacado	[129 - 160]
- Logro	[97 - 128]
- Proceso	[65 - 96]
- Inicio	[32 - 64]

VI. Validez y confiabilidad

Describir el proceso desarrollado para la validación (a juicio de expertos) y la fiabilidad del instrumento, explicar cómo se desarrolló la prueba piloto y la prueba de Alfa de Cronbach

Ficha de validez del Instrumento 1 a juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE GESTIÓN DE RECURSOS

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Gestión de recursos económicos			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	La institución educativa tiene un Comité de Gestión de Recursos Propios y Actividades Productivas Empresariales.	x		x		X		
2	Directo	La gestión económica de la institución educativa capta recursos propios por concesión de cafetín escolar.	x		x		X		
3	Directo	La gestión económica de la institución educativa capta recursos propios externos a través de aportes de sus asociados APAFA	x		x		X		
4	Directo	El comité de gestión de recursos de la institución educativa tiene capacidad para asumir el presupuesto otorgado por el estado.	x		x		X		
5	Directo	Se da a conocer el presupuesto aprobado por la dirección al estado, mediante la plataforma del MINEDU.	x		x		X		

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna en el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

6	Directo	La gestión económica de la institución educativa suscribe convenios con empresas privadas aliadas para captar recursos donados en dinero.	x		x		X		
7	Directo	Los recursos económicos concebidos por donaciones en dinero son destinados para atender requerimientos educativos urgentes.	x		x		X		
8	Directo	La gestión económica de recursos donados en dinero es necesaria para satisfacer requerimientos de emergencia que se presentan en la institución educativa.	x		x		X		
Dimensión 2: Gestión de recursos didácticos			Sí	No	Sí	No	Sí	N o	
9	Directo	El director realiza las gestiones necesarias para que los textos sean distribuidos de forma equitativa para los estudiantes.	x		x		X		
10	Directo	El director cuando falta el material impresos como libros, módulos, informa de inmediato a los trabajadores.	x		x		X		
11	Directo	En la institución educativa existe un cronograma para la utilización de los materiales didácticos.	x		x		X		
12	Directo	Los materiales educativos obtenidos por la gestión de recursos se destinan para facilitar las tareas pedagógicas de los estudiantes.	x		x		X		
13	Directo	La gestión de recursos promueve el uso de equipos de audio durante el desarrollo del año escolar.	x		x		X		
14	Directo	La gestión de recursos promueve el Kit de Materiales Tecnológicos en el desarrollo de su clase.	x		x		X		
15	Directo	La gestión considera el uso de internet en todas las áreas.	x		x		X		

16	Directo	El director gestiona el número de Tablet para los estudiantes.	x		x		X		
DIMENSIÓN 3: Gestión de recursos humanos			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Directo	Los trabajadores colaboran permanentemente para cumplir los objetivos propuestos	x		x		X		
18	Directo	Los directivos mantienen una comunicación permanente con los trabajadores de la institución	x		x		X		
19	Directo	En la institución se planifican periódicamente las diversas actividades con la participación de todo el personal	x		x		X		
20	Directo	En la institución todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas	x		x		X		
21	Directo	La institución periódicamente realiza actualizaciones al personal para trabajar en forma efectiva	x		x		X		
22	Directo	Los trabajadores con frecuencia tienen algún tipo de formación previa a su puesto de trabajo.	x		x		X		
23	Directo	Con qué frecuencia el director gestiona un mantenimiento para las laptops.	x		x		X		
24	Directo	Con que frecuencia el director se preocupan por realizar mantenimiento de los recursos audiovisuales	x		x		X		
DIMENSIÓN 4: Gestión de infraestructura y equipo			Si	No	Si	No	Si	No	
25	Directo	Se elabora el reporte de programación de actividades y proyectos sobre la infraestructura de la institución educativa.	x		x		X		
26	Directo	Se da a conocer el plan de acción aprobado sobre la mejora de infraestructura para que sea publicado en el periódico mural	x		x		X		
27	Directo	Se determina la señalización de seguridad en los ambientes de la institución.	x		x		X		
28	Directo	La gestión para obtener un mobiliario en buen estado es la adecuada.	x		x		X		

29	Directo	Considera que el mantenimiento del mobiliario es de forma permanente.	x		x		X		
30	Directo	La gestión para tener una buena iluminación en las aulas es la adecuada.	x		x		X		
31	Directo	La gestión para que las instalaciones eléctricas sean las adecuadas.						x	EL ítem no está bien redactado
32	Directo	La gestión para el pintado de las aulas favorece en desarrollo escolar es el adecuado.							

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA GESTIÓN DE RECURSOS

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: **Weslyn Valverde Alva**

DNI:43163513

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Doctor	Universidad César Vallejo	Educación
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente de posgrado	Universidad César Vallejo	2022
02			
03			

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]**
No aplicable []

Aplicable después de corregir []

Chimbote, 26 de mayo del 2022



Nombre y firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE GESTIÓN DE RECURSOS

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Gestión de recursos económicos			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	La institución educativa tiene un Comité de Gestión de Recursos Propios y Actividades Productivas Empresariales.	X		X		X		
2	Directo	Los recursos de la institución son por concesión de cafetín escolar.	X		X		X		
3	Directo	Los recursos de la institución son a través de aportes de sus asociados APAFA.	X		X		X		
4	Directo	El comité de gestión de recursos de la institución educativa tiene capacidad para asumir el presupuesto otorgado por el estado.	X		X		X		
5	Directo	Se da a conocer el presupuesto aprobado por la dirección al estado, mediante la plataforma del MINEDU.	X		X		X		
6	Directo	La gestión económica de la institución educativa suscribe convenios con empresas privadas aliadas para captar recursos donados en dinero.	X		X		X		

⁴ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

⁵ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁶ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna en el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

7	Directo	Los recursos económicos concebidos por donaciones en dinero son destinados para atender requerimientos educativos urgentes.	X		X		X		
8	Directo	La gestión económica de recursos donados en dinero es necesaria para satisfacer requerimientos de emergencia que se presentan en la institución educativa.	X		X		X		
Dimensión 2: Gestión de recursos didácticos			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Directo	El director realiza las gestiones necesarias para que los textos sean distribuidos de forma equitativa para los estudiantes.	X		X		X		
10	Directo	El director cuando falta el material impresos como libros, módulos, informa de inmediato a los trabajadores.	X		X		X		
11	Directo	En la institución educativa existe un cronograma para la utilización de los materiales didácticos.	X		X		X		
12	Directo	Los materiales educativos obtenidos por la gestión de recursos se destinan para facilitar las tareas pedagógicas de los estudiantes.	X		X		X		
13	Directo	La gestión de recursos promueve el uso de equipos de audio durante el desarrollo del año escolar.	X		X		X		
14	Directo	La gestión de recursos promueve el Kit de Materiales Tecnológicos en el desarrollo de su clase.	X		X		X		
15	Directo	La gestión considera el uso de internet en todas las áreas.	X		X		X		
16	Directo	El director gestiona el número de Tablet para los estudiantes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Gestión de recursos humanos			Si	No	Si	No	Si	No	

17	Directo	Los trabajadores colaboran permanentemente para cumplir los objetivos propuestos	X		X		X		
18	Directo	Los directivos mantienen una comunicación permanente con los trabajadores de la institución	X		X		X		
19	Directo	En la institución se planifican periódicamente las diversas actividades con la participación de todo el personal	X		X		X		
20	Directo	En la institución todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas	X		X		X		
21	Directo	La institución periódicamente realiza actualizaciones al personal para trabajar en forma efectiva	X		X		X		
22	Directo	Los trabajadores con frecuencia tienen algún tipo de formación previa a su puesto de trabajo.	X		X		X		
23	Directo	Con qué frecuencia el director gestiona un mantenimiento para las laptops.	X		X		X		
24	Directo	Con qué frecuencia el director se preocupan por realizar mantenimiento de los recursos audiovisuales	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Gestión de infraestructura y equipo			Si	No	Si	No	Si	No	
25	Directo	Se elabora el reporte de programación de actividades y proyectos sobre la infraestructura de la institución educativa.	X		X		X		
26	Directo	Se da a conocer el plan de acción aprobado sobre la mejora de infraestructura para que sea publicado en el periódico mural	X		X		X		
27	Directo	Se determina la señalización de seguridad en los ambientes de la institución.	X		X		X		
28	Directo	La gestión para obtener un mobiliario en buen estado es la adecuada.	X		X		X		
29	Directo	Considera que el mantenimiento del mobiliario es de forma permanente.	X		X		X		
30	Directo	La gestión para tener una buena iluminación en las aulas es la adecuada.	X		X		X		

31	Directo	La gestión para que las instalaciones eléctricas sean las adecuadas.	X		X			x	EL ítem no está bien redactado
32	Directo	La gestión para el pintado de las aulas favorece en desarrollo escolar es el adecuado.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA GESTIÓN DE RECURSOS

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. ÁNGEL JAVIER MUCHA PAITAN

DNI: 17841314

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	DOCTOR	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	EDUCACIÓN
02	MAESTRO	UNIVERSIDAD PEDRO RUIZ	MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACION EDUCATIVA

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente de posgrado	Universidad César Vallejo	2015
02	Docente de posgrado	Universidad Nacional del Santa	2022
03			

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []
No aplicable []

Aplicable después de corregir []

Chimbote, 26 de mayo del 2022



Dr. ÁNGEL JAVIER MUCHA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE GESTIÓN DE RECURSOS

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ⁷		Relevancia ⁸		Claridad ⁹		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Gestión de recursos económicos			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	La institución educativa tiene un Comité de Gestión de Recursos Propios y Actividades Productivas Empresariales.	X		X		X		
2	Directo	Los recursos de la institución son por concesión de cafetín escolar.	X		X		X		
3	Directo	Los recursos de la institución son a través de aportes de sus asociados APAFA.	X		X		X		
4	Directo	El comité de gestión de recursos de la institución educativa tiene capacidad para asumir el presupuesto otorgado por el estado.	X		X		X		
5	Directo	Se da a conocer el presupuesto aprobado por la dirección al estado, mediante la plataforma del MINEDU.	X		X		X		
6	Directo	La gestión económica de la institución educativa suscribe convenios con empresas privadas aliadas para captar recursos donados en dinero.	X		X		X		

⁷ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

⁸ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna en el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

7	Directo	Los recursos económicos concebidos por donaciones en dinero son destinados para atender requerimientos educativos urgentes.	X		X		X		
8	Directo	La gestión económica de recursos donados en dinero es necesaria para satisfacer requerimientos de emergencia que se presentan en la institución educativa.	X		X		X		
Dimensión 2: Gestión de recursos didácticos			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Directo	El director realiza las gestiones necesarias para que los textos sean distribuidos de forma equitativa para los estudiantes.	X		X		X		
10	Directo	El director cuando falta el material impresos como libros, módulos, informa de inmediato a los trabajadores.	X		X		X		
11	Directo	En la institución educativa existe un cronograma para la utilización de los materiales didácticos.	X		X		X		
12	Directo	Los materiales educativos obtenidos por la gestión de recursos se destinan para facilitar las tareas pedagógicas de los estudiantes.	X		X		X		
13	Directo	La gestión de recursos promueve el uso de equipos de audio durante el desarrollo del año escolar.	X		X		X		
14	Directo	La gestión de recursos promueve el Kit de Materiales Tecnológicos en el desarrollo de su clase.	X		X		X		
15	Directo	La gestión considera el uso de internet en todas las áreas.	X		X		X		
16	Directo	El director gestiona el número de Tablet para los estudiantes.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: Gestión de recursos humanos			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Directo	Los trabajadores colaboran permanentemente para cumplir los objetivos propuestos	X		X		X		
18	Directo	Los directivos mantienen una comunicación permanente con los trabajadores de la institución	X		X		X		
19	Directo	En la institución se planifican periódicamente las diversas actividades con la participación de todo el personal	X		X		X		
20	Directo	En la institución todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas	X		X		X		
21	Directo	La institución periódicamente realiza actualizaciones al personal para trabajar en forma efectiva	X		X		X		
22	Directo	Los trabajadores con frecuencia tienen algún tipo de formación previa a su puesto de trabajo.	X		X		X		
23	Directo	Con qué frecuencia el director gestiona un mantenimiento para las laptops.	X		X		X		
24	Directo	Con que frecuencia el director se preocupan por realizar mantenimiento de los recursos audiovisuales	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Gestión de infraestructura y equipo			Si	No	Si	No	Si	No	
25	Directo	Se elabora el reporte de programación de actividades y proyectos sobre la infraestructura de la institución educativa.	X		X		X		
26	Directo	Se da a conocer el plan de acción aprobado sobre la mejora de infraestructura para que sea publicado en el periódico mural	X		X		X		
27	Directo	Se determina la señalización de seguridad en los ambientes de la institución.	X		X		X		
28	Directo	La gestión para obtener un mobiliario en buen estado es la adecuada.	X		X		X		

29	Directo	Considera que el mantenimiento del mobiliario es de forma permanente.	X		X		X		
30	Directo	La gestión para tener una buena iluminación en las aulas es la adecuada.	X		X		X		
31	Directo	La gestión para que las instalaciones eléctricas sean las adecuadas.	X		X		X		
32	Directo	La gestión para el pintado de las aulas favorece en desarrollo escolar es el adecuado.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA GESTIÓN DE RECURSOS

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. JOSÉ DARÍO CEDEÑO LEÓN

DNI: 17919241

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	DOCTOR	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO	EDUCACIÓN
02	MAESTRO	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO	MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente de posgrado	Universidad Nacional de Trujillo	2022
02	Docente de posgrado	Cotopaxi – Ecuador	2021
03			

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []
No aplicable []

Aplicable después de corregir []

Chimbote, 26 de mayo del 2022



Dr. JOSÉ DARÍO CEDEÑO LEÓN

ANEXO 5: Instrumento de recolección de datos 2

EVALUACIÓN MULTIDIMENSIONAL DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado trabajador:

Estimado (a) docente y personal administrativo agradezco su valiosa colaboración. Estamos realizando un estudio sobre el desempeño laboral y nos gustaría saber desde su percepción cómo evalúa el desempeño laboral de la I.E pública que Ud. labora. Este instrumento es un cuestionario tipo Escala de Likert diseñado para obtener información respecto a las formas y condiciones para que se mejore la atención y el aprendizaje en la institución educativa.

Se pide que por favor responda a los siguientes ítems de manera honesta, sus respuestas son totalmente confidenciales, no existen respuestas correctas o incorrectas. Marque con un aspa según corresponda:

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

El Investigador.

III.DATOS INFORMATIVOS

Cargo	Nivel	Fecha
		/ / 2022

IV. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Desempeño laboral					
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.					
2. En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.					
3. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.					
4. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.					

5. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.					
6. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.					
7. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.					
8. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo					
9. Siento que le debo mucho a esta organización.					
10. Cuando realizó trabajo en equipo, busco el bien común en la elaboración de los instrumentos de gestión					
11. Cuando realizó trabajo en equipo, practico la colaboración mutua					
12. Cuando trabajo en equipo, realizo el intercambio de información en forma oportuna					
13. Cuando trabajo en equipo, a través de la negociación llegamos a acuerdos aceptables cuando surgen discrepancias.					
14. Cuando trabajo en equipo soy capaz transmitir la información solicitada oportunamente para la elaboración de los instrumentos de gestión					
15. Cuando trabajo en equipo, promuevo un clima positivo					
16. Ofrecen oportunidades de desarrollo personal en la institución.					
17. Desarrolla sus habilidades en tareas desafiantes que le asignan.					
18. Asume retos de trabajo de acuerdo a sus posibilidades.					
19. El pago que percibe le permite posibilidades de formación profesional.					
20. Las políticas de ascenso le permiten satisfacer sus expectativas					
21. Percibe un sueldo que es de acuerdo a las exigencias de su labor que realiza					
22. El ambiente donde labora es un lugar seguro.					
23. El entorno donde se desplaza es cómodo.					
24. Al realizar un buen trabajo le permite el bienestar personal.					
Valoración					

Ficha Técnica

Evaluación Multidimensional de desempeño laboral

VII. Datos Informativos:

- Autor : Estrada Montalban, Milagros Elizabeth.
- Adaptación : Br. Sucapuca Visa, Rosario
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Trabajadores de una institución educativa
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 35 minutos
- Materiales : Tres hojas impresas, lapicero.
- Responsable de la aplicación: Autor

VIII. Descripción y propósito:

El instrumento consta 24 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el desempeño laboral en una institución educativa.

IX. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
1. Compromiso	1. Compromiso afectivo	33.3%	1, 2, 3	1 - 5
	2. Compromiso de continuidad		4, 5, 6	1 - 5
	3. Compromiso normativo		7, 8, 9	1 - 5
2. Trabajo en equipo	4. Solidaridad	33.3%	10, 11	1 - 5
	5. Negociación		12, 13	1 - 5
	6. Comunicación		14, 15	1 - 5
3. Satisfacción laboral	7. Estimulación	33.3%	16, 17, 18	1 - 5

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
	8. Recompensa		19, 20, 21	1 - 5
	9. Condiciones laborales		22, 23, 24	1 - 5
	TOTAL	100%	24 ítems	24 - 120

X. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 24	- Siempre	5
	- Casi siempre	4
	- A veces	3
	- Casi nunca	2
	- Nunca	1

XI. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones: compromiso y satisfacción (9 ítems)

Nivel	Valores
- Destacado	[37 - 45]
- Logro	[28 - 36]
- Proceso	[19 - 27]
- Inicio	[9 - 18]

5.1. Valoración de la dimensión: trabajo en equipo (6 ítems)

Nivel	Valores
- Destacado	[25 - 30]
- Logro	[19 - 24]
- Proceso	[13 - 18]
- Inicio	[6 - 12]

5.2. Valoración de la Variable: desempeño laboral (24 ítems)

Nivel	Valores
- Destacado	97- 120
- Logro	73 - 96
- Proceso	49 - 72
- Inicio	24 - 48

XII. Validez y confiabilidad

Describir el proceso desarrollado para la validación (a juicio de expertos) y la fiabilidad del instrumento, explicar cómo se desarrolló la prueba piloto y la prueba de Alfa de Cronbach

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹⁰		Relevancia ¹¹		Claridad ¹²		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Compromiso			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.	x		X		X		
2	Directo	En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	x		X		X		
3	Directo	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	x		X		X		
4	Directo	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	x		X		X		
5	Directo	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	x		X		X		
6	Directo	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.	x		X		X		
7	Inversa	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	x		X		X		
8	Directo	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo	x		X		X		
9	Directo	Siento que le debo mucho a esta organización.	x		X		X		

¹⁰ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

¹¹ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

¹² **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna en el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Dimensión 2: Trabajo en equipo			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	Directo	Cuándo realizó trabajo en equipo, busco el bien común en la elaboración de los instrumentos de gestión	x		X		X		
11	Directo	Cuándo realizó trabajo en equipo, practico la colaboración mutua	x		X		X		
12	Directo	Cuándo trabajo en equipo, realizó el intercambio de información en forma oportuna	x		X		X		
13	Directo	Cuándo trabajo en equipo, a través de la negociación llegamos a acuerdos aceptables cuando surgen discrepancias.	x		X		X		
14	Directo	Cuándo trabajo en equipo soy capaz transmitir la información solicitada oportunamente para la elaboración de los instrumentos de gestión	x		X		X		
15	Directo	Cuándo trabajo en equipo, promuevo un clima positivo	x		X		X		
Dimensión 3: Satisfacción laboral			Si	No	Si	No	Si	No	
16	Directo	Ofrecen oportunidades de desarrollo personal en la institución.	x		X		X		
17	Directo	Desarrolla sus habilidades en tareas desafiantes que le asignan.	x		X		X		
18	Directo	Asume retos de trabajo de acuerdo a sus posibilidades.	x		X		X		
19	Inversa	El pago que percibe le permite posibilidades de formación profesional.	x		X		X		
20	Directo	Las políticas de ascenso le permiten satisfacer sus expectativas	x		X		X		
21	Directo	Percibe un sueldo que es de acuerdo a las exigencias de su labor que realiza	x		X		X		
22	Directo	El ambiente donde labora es un lugar seguro.	x		X		X		

23		El entorno donde se desplaza es cómodo.	x		X		X		
24		Al realizan un buen trabajo le permite el bienestar personal.	x		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Apellidos y nombres del juez validador

Dr.: WESLYN VALVERDE ALVA

DNI:43163513

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	DOCTOR	Universidad César Vallejo	Educación
02	MAESTRO		

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente de posgrado	Universidad César Vallejo	2022
02			
03			

Observaciones: Debería considerarse alguna dimensión vinculada a la productividad y la eficacia. No se aprecia en las dimensiones presentadas

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



Chimbote, 26 de mayo del 2022

Nombre y firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹³		Relevancia ¹⁴		Claridad ¹⁵		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Compromiso			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.	x		X		X		
2	Directo	En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	x		X		X		
3	Directo	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	x		X		X		
4	Directo	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	x		X		X		
5	Directo	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	x		X		X		
6	Directo	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.	x		X		X		
7	Inversa	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	x		X		X		
8	Directo	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo	x		X		X		
9	Directo	Siento que le debo mucho a esta organización.	x		X		X		

¹³ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

¹⁴ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

¹⁵ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna en el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Dimensión 2: Trabajo en equipo			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	Directo	Cuándo realizó trabajo en equipo, busco el bien común en la elaboración de los instrumentos de gestión	x		X		X		
11	Directo	Cuándo realizó trabajo en equipo, practico la colaboración mutua	x		X		X		
12	Directo	Cuándo trabajo en equipo, realizó el intercambio de información en forma oportuna	x		X		X		
13	Directo	Cuándo trabajo en equipo, a través de la negociación llegamos a acuerdos aceptables cuando surgen discrepancias.	x		X		X		
14	Directo	Cuándo trabajo en equipo soy capaz transmitir la información solicitada oportunamente para la elaboración de los instrumentos de gestión	x		X		X		
15	Directo	Cuándo trabajo en equipo, promuevo un clima positivo	x		X		X		
Dimensión 3: Satisfacción laboral			Si	No	Si	No	Si	No	
16	Directo	Ofrecen oportunidades de desarrollo personal en la institución.	x		X		X		
17	Directo	Desarrolla sus habilidades en tareas desafiantes que le asignan.	x		X		X		
18	Directo	Asume retos de trabajo de acuerdo a sus posibilidades.	x		X		X		
19	Inversa	El pago que percibe le permite posibilidades de formación profesional.	x		X		X		
20	Directo	Las políticas de ascenso le permiten satisfacer sus expectativas	x		X		X		
21	Directo	Percibe un sueldo que es de acuerdo a las exigencias de su labor que realiza	x		X		X		
22	Directo	El ambiente donde labora es un lugar seguro.	x		X		X		
23		El entorno donde se desplaza es cómodo.	x		X		X		
24		Al realizan un buen trabajo le permite el bienestar personal.	x		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. ÁNGEL JAVIER MUCHA PAITAN

DNI: 17841314

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	DOCTOR	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	EDUCACIÓN
02	MAESTRO	UNIVERSIDAD PEDRO RUIZ	MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACION EDUCATIVA

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente de posgrado	Universidad César Vallejo	2015
02	Docente de posgrado	Universidad Nacional del Santa	2022
03			

Observaciones:

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

Chimbote, 26 de mayo del 2022


Dr. ÁNGEL JAVIER MUCHA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹⁶		Relevancia ¹⁷		Claridad ¹⁸		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Compromiso			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.	x		X		X		
2	Directo	En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	x		X		X		
3	Directo	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	x		X		X		
4	Directo	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	x		X		X		
5	Directo	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	x		X		X		
6	Directo	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.	x		X		X		
7	Inversa	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	x		X		X		
8	Directo	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo	x		X		X		
9	Directo	Siento que le debo mucho a esta organización.	x		X		X		

¹⁶ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

¹⁷ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

¹⁸ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna en el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Dimensión 2: Trabajo en equipo			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	Directo	Cuándo realizó trabajo en equipo, busco el bien común en la elaboración de los instrumentos de gestión	x		X		X		
11	Directo	Cuándo realizó trabajo en equipo, practico la colaboración mutua	x		X		X		
12	Directo	Cuándo trabajo en equipo, realizó el intercambio de información en forma oportuna	x		X		X		
13	Directo	Cuándo trabajo en equipo, a través de la negociación llegamos a acuerdos aceptables cuando surgen discrepancias.	x		X		X		
14	Directo	Cuándo trabajo en equipo soy capaz transmitir la información solicitada oportunamente para la elaboración de los instrumentos de gestión	x		X		X		
15	Directo	Cuándo trabajo en equipo, promuevo un clima positivo	x		X		X		
Dimensión 3: Satisfacción laboral			Si	No	Si	No	Si	No	
16	Directo	Ofrecen oportunidades de desarrollo personal en la institución.	x		X		X		
17	Directo	Desarrolla sus habilidades en tareas desafiantes que le asignan.	x		X		X		
18	Directo	Asume retos de trabajo de acuerdo a sus posibilidades.	x		X		X		
19	Inversa	El pago que percibe le permite posibilidades de formación profesional.	x		X		X		
20	Directo	Las políticas de ascenso le permiten satisfacer sus expectativas	x		X		X		
21	Directo	Percibe un sueldo que es de acuerdo a las exigencias de su labor que realiza	x		X		X		
22	Directo	El ambiente donde labora es un lugar seguro.	x		X		X		
23		El entorno donde se desplaza es cómodo.	x		X		X		
24		Al realizan un buen trabajo le permite el bienestar personal.	x		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. JOSÉ DARÍO CEDEÑO LEÓN

DNI: 17919241

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	DOCTOR	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO	EDUCACIÓN
02	MAESTRO	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO	MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente de posgrado	Universidad Nacional de Trujillo	2022
02	Docente de posgrado	Cotopaxi – Ecuador	2021
03			

Observaciones:

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

Chimbote, 26 de mayo del 2022



Dr. JOSÉ DARÍO CEDEÑO LEÓN

ANEXO 6: Base de datos

MUESTRA		GESTIÓN DE RECURSOS																													
		Gestión de recursos económicos								Gestión de recursos didácticos						Gestión de recursos humanos								Gestión de infraestructura y equipo							
Nivel	Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
Secundaria	1	3	5	3	5	2	4	3	3	1	3	3	3	5	2	4	4	4	5	3	5	2	3	1	1	4	5	2	1	4	4
Secundaria	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	1	1	1	2
Secundaria	3	4	5	1	2	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
Secundaria	4	4	3	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
Secundaria	5	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
Secundaria	6	3	1	2	3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	3	4	4	4	4	1	4	5	4	4	5	2	3	1	2	2
Secundaria	7	5	5	2	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5
Secundaria	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Secundaria	9	4	5	2	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	2	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4
Secundaria	10	4	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	5	2	5	4	4
Secundaria	11	3	3	3	1	3	2	3	2	1	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
Secundaria	12	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	4
Secundaria	13	3	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
Secundaria	14	4	2	1	3	3	2	2	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	3	5	4	4
Secundaria	15	4	3	2	5	1	5	3	3	3	4	4	3	2	4	4	5	5	4	2	3	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4
Secundaria	16	5	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3
Secundaria	17	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Secundaria	18	3	2	4	2	3	3	1	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	2	2	5	3	3	4	4	4	3	4	5
Secundaria	19	3	1	3	3	1	2	3	2	3	4	2	3	2	1	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	1	1	3	2
Secundaria	20	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
Secundaria	21	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
Secundaria	22	3	5	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
Secundaria	23	4	5	1	4	2	2	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	2	2	4	4	4	4	5	5	
Secundaria	24	3	1	1	1	2	1	1	1	5	5	4	4	3	1	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	2	2	3	4	4
Secundaria	25	4	4	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4
Secundaria	26	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	
Secundaria	27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	5	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
Secundaria	28	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4

Secundaria	29	3	1	4	3	1	1	1	1	1	3	1	2	1	4	4	4	4	4	1	3	1	4	3	2	4	2	4	3	2	3
Secundaria	30	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	5	3	4	4	3
Secundaria	31	2	3	3	1	2	3	3	3	1	1	2	3	4	3	3	3	4	1	1	2	2	5	2	2	5	5	1	3	4	3
Secundaria	32	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
Secundaria	33	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	4	2	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4
Secundaria	34	4	4	3	3	2	3	2	2	2	4	4	4	2	2	4	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4
Secundaria	35	5	5	2	1	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	5	4	2	2	4	4	2	3	3	4

MUESTRA		DESEMPEÑO LABORAL																							
		Compromiso									Trabajo en equipo						Satisfacción laboral								
Nivel	Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
Secundaria	1	5	4	5	4	2	4	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5
Secundaria	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3	4	4
Secundaria	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	5	5	5	4	4	5	3	3	5	3	3	1	4	4	5
Secundaria	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
Secundaria	5	3	3	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
Secundaria	6	4	4	4	3	2	3	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
Secundaria	7	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4
Secundaria	8	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5
Secundaria	9	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5
Secundaria	10	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5
Secundaria	11	3	2	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2	3	4	2	3	4	4	4	5
Secundaria	12	3	4	5	5	1	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5
Secundaria	13	3	3	4	4	2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
Secundaria	14	2	3	3	3	3	3	1	3	1	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	4
Secundaria	15	3	4	5	4	2	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
Secundaria	16	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Secundaria	17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Secundaria	18	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
Secundaria	19	4	4	4	3	1	4	3	2	2	2	4	2	2	4	4	3	3	5	3	3	3	5	4	5
Secundaria	20	4	4	4	4	3	3	2	3	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5
Secundaria	21	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	4	4	3	3	4	2	3	2	4	5	5
Secundaria	22	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5
Secundaria	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
Secundaria	24	4	4	5	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4
Secundaria	25	3	4	4	4	2	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	5
Secundaria	26	1	3	2	3	2	3	1	4	2	3	4	4	3	3	5	2	3	4	2	3	3	2	2	4
Secundaria	27	4	4	3	4	4	3	2	3	2	4	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4
Secundaria	28	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3

Secundaria	29	5	3	3	3	3	2	4	5	3	3	5	3	5	4	5	3	5	3	3	5	3	3	4	4	
Secundaria	30	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	3	5	
Secundaria	31	1	5	4	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	4	1	5	5	3	3	1	3	4	5	
Secundaria	32	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	
Secundaria	33	3	3	3	3	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	2	5	3	3	
Secundaria	34	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4
Secundaria	35	3	3	4	4	1	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	2	2	4	3	2	3	4	4	4	

Anexo 7: Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk			
	Estadístico	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de recursos	,123	,935	35	,040
Desempeño laboral	,103	,979	35	,733

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso	,949	35	,105
Desempeño laboral	,979	35	,733

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo en equipo	,937	35	,045
Desempeño laboral	,979	35	,733

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	,973	35	,534
Desempeño laboral	,979	35	,733



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de recursos y desempeño laboral en la Institución Educativa Apóstol Santiago de Cabana, Áncash, 2022.", cuyo autor es ESTRADA MONTALBAN MILAGROS ELIZABETH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 25 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO DNI: 32953342 ORCID 0000-0001-6029-2015	Firmado digitalmente por: ROBITURRIA el 03-08- 2022 22:21:47

Código documento Trilce: TRI - 0370116