



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones  
educativas del Distrito de Cusca, Corongo, 2022.**

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

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Mostacero Silupu, Nestor Jose (orcid.org/0000-0002-2371-0115)

**ASESOR:**

Dr. Iturria Huaman Robert Alberto (orcid.org/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 mi madre Gladys y hermana. Marcia por su apoyo constante en mi lucha de superación profesional, a mi novia Liliana por su paciencia y amor.

Néstor.

### **Agradecimiento**

A Dios en ser mi guía para desarrollar este trabajo de investigación. Al Dr. Robert Iturria Huamán, por sus enseñanzas y motivación permanente.

Al personal docente y administrativo de las instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, 2022.

El Autor.

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1.</b> Contingencia entre la gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, 2022.	22
<b>Tabla 2.</b> Correlación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, 2022.	23
<b>Tabla 3.</b> Nivel de gestión administrativa en instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, 2022.	24
<b>Tabla 4.</b> Nivel de dimensiones de la variable gestión administrativa en instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, 2022.	25
<b>Tabla 5.</b> Nivel de desempeño laboral en la I.E. instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, 2022.	26
<b>Tabla 6.</b> Nivel de dimensiones de la variable desempeño laboral en instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, 2022.	27
<b>Tabla 7.</b> Contingencia entre la gestión administrativa y la eficiencia del personal en instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, 2022.	28
<b>Tabla 8.</b> Correlación entre la gestión administrativa y la eficiencia del personal en instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, 2022.	29
<b>Tabla 9.</b> Contingencia entre la gestión administrativa y la eficacia del personal en instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, 2022.	30
<b>Tabla 10.</b> Correlación entre la gestión administrativa y la eficacia del personal en instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, 2022.	31

<b>Tabla 11.</b> Contingencia entre la gestión administrativa y la calidad de servicio en instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, 2022.	32
<b>Tabla 12.</b> Correlación entre la gestión administrativa y la calidad de servicio en instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, 2022.	33

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1.</b> Dispersión entre la gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, 2022.	25
<b>Figura 2.</b> Dispersión entre la gestión administrativa y eficiencia del personal en instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, 2022.	29
<b>Figura 3.</b> Dispersión entre la gestión administrativa y eficacia del personal en instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, 2022.	31
<b>Figura 4.</b> Dispersión entre la gestión administrativa y calidad de servicio en instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, 2022.	33

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo, determinar la relación entre el nivel Gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, 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 estuvo constituida por 31 trabajadores, quienes voluntariamente aceptaron participar. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, utilizando para ello el cuestionario evaluación multidimensional de gestión administrativa estructurado por 35 ítems y el cuestionario evaluación multidimensional desempeño laboral estructurado por 20 ítems, validado por de tres expertos cuyos resultados reflejaron muy alto y alto nivel de confiabilidad ( $\alpha=0.95$  y  $\alpha=0.87$ ). Entre los resultados, se determinó la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral, se pudo encontrar un coeficiente de Correlación de Pearson de  $r= 0,512$ , así como un p-valor  $=0.003<0.05$ ). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se confirma que, la gestión administrativa se relaciona directamente con el desempeño laboral. Concluyendo, que al aumentar los niveles de gestión administrativa mejorará de forma moderada los niveles del desempeño laboral.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, desempeño laboral, calidad de servicio.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between the administrative management level and work performance in educational institutions in the district of Cusca, Corongo, 2022. The type of study according to its purpose was basic with a correlational methodological approach, level of descriptive scope, with cross-sectional non-experimental design. The sample consisted of 31 workers, who voluntarily agreed to participate. The data collection technique was the survey, using for this the multidimensional evaluation questionnaire of administrative management structured by 35 items and the multidimensional evaluation questionnaire structured by 20 items, validated by three experts whose results reflected very high and high level of reliability ( $\alpha=0.95$  and  $\alpha=0.87$ ). Among the results, the relationship between administrative management and job performance was determined, a Pearson Correlation coefficient of  $r = 0.512$ , as well as a  $p$ -value =  $0.003 < 0.05$ ). Therefore, the null hypothesis is rejected and it is confirmed that administrative management is directly related to job performance. Concluding, that increasing the levels of administrative management will moderately improve the levels of job performance.

**Keywords:** Administrative management, job performance, quality of service

## **I. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad el sistema educativo ha cambiado debido a la pandemia y uno de los más afectados son los docentes porque tuvieron que cambiar las clases presenciales por las clases virtuales, la cual trajo dificultades en el manejo de las plataformas virtuales, ya que no contaban con la capacitación adecuada afectando su desempeño, siendo más deficiente sobre todo en la parte directiva (UNESCO, 2018). La parte administrativa es una de las más afectadas en las entidades educativas, siendo el director que toma las decisiones fundamentales que ayudan al crecimiento de la institución, sin embargo, a veces se equivoca en sus decisiones (Pacheco-Granados et al, 2018). Asimismo, se identificó que la falta de capacidad afecta el desempeño de los docentes debido al cambio del contexto (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, [OCDE, 2020]).

La gestión administrativa en el sector educativo está basada en cómo se debe manejar los recursos de los centros educativos con la finalidad de garantizar un funcionamiento adecuado teniendo en cuenta el respeto y cumplir con las normas establecidas dentro de la institución (Pomalaza, 2017). La cual influyen en el desempeño laboral, siendo importante para el cumplimiento de las metas, dependiendo del entorno y para el logro de estas metas se debe ser eficaz (Carbajal, 2019)

En el Perú, las instituciones educativas antes de la pandemia presentaban dificultades como la limitación de material educativo, de horas y los directores no presentaron una adecuada dirección y con la pandemia estas dificultades se agravaron (MINEDU, 2021). Asimismo, se identificó el ejercer de los trabajadores en una institución pública, como un problema de nunca acabar dentro del país, la cual se evidenció en el manejo y la ejecución del proceso pedagógico (Chávez y Olivos, 2019). Por esa razón, las dificultades para lograr un objetivo dentro del sector educativo, depende de la gestión administrativa que se ejerza (Benites y Castillo, 2018). Por otra parte, se encuentra la evaluación del desempeño de los docentes realizada por el ministerio en el año 2018, con resultados preocupantes siendo más de la cuarta parte de los directores (26%) que obtuvieron un puntaje desaprobatorio y un 61% evidenciaron su poca eficiencia en su seguimiento a los docentes que estuvieron a su cargo.

Por otro lado, la problemática principal radica en la gestión administrativa que realiza el director encargado en base a la ejecución de los planes institucionales diseñados para un mejor funcionamiento dentro del centro educativo, en el caso del colegio N°84327 – “José Carlos Mariátegui, Huarirca, se trata de una gestión pública inadecuada ya que el personal directivo quien la administra y ejecuta no reúnen el perfil adecuado generando en el personal educativo un desenvolvimiento deficiente en las múltiples actividades que tiene a cargo. Por ello, se pretende desarrollar dicha investigación con las variables antes expuestas. Ante lo mencionado se formuló la siguiente pregunta del estudio ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en las instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, en el 2022?

Con respecto a la justificación fue teórica porque aportó con teorías relacionadas al tema que ayudaron a ser más eficientes en la parte administrativa de la institución y como consecuencia se tendrá un mejor servicio. Además, fue práctica porque buscó solucionar los inconvenientes que se tienen en la institución con la finalidad de cumplir sus metas. Tiene relevancia social porque fue un aporte de formación para los estudiantes de las instituciones educativas. Fue metodología porque los instrumentos empleados serán como aporte para futuras investigaciones.

Asimismo, para obtener resultados significativos se tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, en el 2022; el cual estuvo apoyado por los siguientes objetivos específicos: Determinar el nivel de gestión del director en la parte administrativa en las instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, en el 2022; Determinar el nivel de desempeño laboral del personal en las instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, en el 2022; Determinar la relación entre la gestión del director en la parte administrativa con la eficiencia del personal en las instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, en el 2022; Determinar la relación entre la gestión del director en la parte administrativa con la eficacia del personal en las instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, en el 2022; Determinar la relación entre la gestión del director en la parte administrativa con la calidad de servicio del personal en las instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, en el 2022.

Para la relación entre las variables se formuló como hipótesis general: Existe relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, en el 2022; y apoyado con las siguientes hipótesis específicas: si se relaciona la gestión del director en la parte administrativa con la eficiencia del personal en las instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, en el 2022; si se relaciona la gestión del director en la parte administrativa con la eficacia del personal en las instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, en el 2022; y si se relaciona la gestión del director en la parte administrativa con la calidad de servicio del personal en las instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, en el 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a las teorías relacionadas al tema a nivel internacional, tenemos a Vivas et al. (2020), en su estudio sobre el régimen administrativo y el desenvolvimiento de los trabajadores en un centro educativo chileno, cuya metodología fue descriptiva correlacional, con una muestra de 25 docentes. Los resultados evidenciaron que el control no es adecuado por parte de la gerencia, es decir, la gerencia realiza esta inspección según su criterio, la cual afecta la estabilidad de los trabajadores y muchos de ellos se niegan a colaborar con esta inspección. En conclusión, la gestión administrativa presentó deficiencias en el control por parte de la gerencia, siendo los más perjudicados los docentes de la institución educativa.

Pibaque-pionce (2019), en su estudio sobre la aplicación eficiente del desarrollo administrativo y su repercusión en el desenvolvimiento de los docentes en Ecuador, cuyo tipo de estudio fue descriptiva con un método deductivo e inductivo, cuyos resultados evidenciaron que los directores no fueron capaces de identificar de manera objetiva las deficiencias que presentaban sus centros educativos, además demostraron una incapacidad al momento de aprovechar alguna oportunidad. En conclusión, la poca preparación de ellos, en el proceso administrativo no les permite realizar una adecuada gestión, la cual afecta la labor de los docentes de esa institución.

Crisón (2018), en su estudio sobre el proceso administrativo y evaluación del desempeño del personal de una universidad ecuatoriana, cuyo tipo de estudio fue descriptivo correlacional, la muestra utilizada fue de 236 trabajadores de la universidad y el instrumento que se empleó se desarrolló un cuestionario. Los resultados manifestaron que existe coherencia entre el proceso administrativo y el desempeño laboral, la cual se comprobó mediante la prueba estadística de Rho de Spearman con un 0,774 siendo la relación moderada y una significancia 0.000 siendo mayor a 0.05. Por lo tanto, se comprueba que el proceso administrativo se relaciona con el desempeño laboral, es decir, a medida que el proceso administrativo sea más eficiente, el desempeño de los trabajadores será mejor.

Pacheco, et ál. (2018), en su estudio sobre el análisis de la gestión del director en centros educativos de la zona rural en Colombia, siendo de tipo descriptivo y transversal, con una muestra de 25 colegios y el instrumento que se

empleo fue el cuestionario. Los resultados demostraron que existen una variedad de enfoques como el clásico, estratégico y el humanista. En definitiva, se concluyó que es un estudio muy complejo, la cual se debe autoevaluar en el proceso administrativo con la finalidad de mejorar su gestión.

Cárdenas, et al., (2017) en su estudio sobre las prácticas de gestión del director y la innovación en los centros educación en México, siendo de tipo no experimental y mixta, con una muestra de 83 docentes y su instrumento fue el cuestionario. Los resultados demostraron deficiencias en la dimensión de la planeación, sin embargo, mostraron una eficiente organización esto se debe que generan nuevos métodos de enseñanza, mientras que la dirección también fue eficiente porque están centrados en gestionar el trabajo en equipo, tomar decisiones adecuadas. Por lo tanto, la gestión administrativa es eficiente porque desarrollan la innovación educativa.

Riffo (2019), en su estudio que tiene como finalidad la repercusión de la gestión administrativa en los procesos de calidad de enseñanza, mediante un análisis de enfoque cuantitativo, de tipo básica y diseño transversal, la muestra utilizada fue de 80 docentes. Los resultados alcanzados, se encontró que la mayoría de profesoras (70%) de nivel inicial han avanzados en competencias administrativas, generando que el proceso de calidad de enseñanza es el adecuado. Concluye que las actividades que realizan cumplen con todo el procedimiento con la finalidad de brindar una calidad adecuada en la enseñanza.

Netla, N. (2019), en su estudio cuyo objetivo es determinar la relación de gestión administrativa y eficiencia en los centros educativos de educación primaria de Tailandia, mediante un estudio de enfoque cuantitativo, correlacional, la muestra utilizada fue de 480 trabajadores. Los resultados evidenciaron una correlación alta de 0,79 a través de la prueba de Rho de Spearman, cuya significancia fue de 0.000 siendo menor a 0.05. concluyo que hay una correlación directa alta entre la gestión administrativa y eficiencia en los centros educativos de Tailandia.

Show, et al., (2017) en su estudio cuyo objetivo es determinar las nuevas medidas de eficacia al momento de contratar al personal docente, mediante un enfoque cuantitativo, la muestra utilizada fue de 100 docentes. Los resultados demostraron que la eficacia de los docentes dentro del proceso de contratación, debe de estar basado en los sistemas escolares que tienen como las habilidades,

características y conocimientos que se requieren para el puesto. En conclusión, para contratar algún docente debe tener en cuenta la eficacia del sistema escolar, es decir se debe centrar en garantizar que la persona contratada debe saber cómo utilizar los recursos adecuados y saber tomar decisiones en el momento que se requiera.

Fernández (2021), en su investigación sobre la relación entre la gestión del director en la parte administrativa y desenvolvimiento del personal docente de un centro educativo en la ciudad de Arequipa, cuyo tipo de metodología es descriptivo correlacional, con una muestra de 28 docentes del nivel de primaria y secundaria. Los resultados demostraron que existe una correlación alta de 0.834 entre la gestión administrativa y el desempeño mediante la prueba estadística de correlación de Pearson, con una significancia de 0.000, la cual es menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir se comprueba que existe una relación entre las variables de estudio.

Bautista et al. (2020), en su estudio sobre el desempeño del personal desde una perspectiva teórica, cuyo tipo de estudio es descriptiva, la cual está basada en el modelo Campbell cuyo propósito es tener los elementos necesarios para medir el desenvolvimiento de forma integral y ayudar a crear estrategias que estén direccionadas a cumplir con las metas de la organización, es decir considerar al desempeño como un sistema integrado con la finalidad de ser más efectivos y lograr el éxito a través de lograr los objetivos trazados, la cual influirá en la entidad y en sus trabajadores.

Quiroz y Vega (2020), en su estudio sobre la relación entre la gestión del director en la parte administrativa y desempeño del trabajador en un colegio de Otuzco, con un tipo de estudio descriptiva correlacional, una muestra de 40 trabajadores y el instrumento empleado fue el cuestionario. Los resultados evidenciaron que la gestión del director en la parte administrativa se relaciona con el desempeño del trabajador a través de la prueba estadística de Rho de Spearman con un valor de 0.567 con una significancia de 0.000, aceptándose la hipótesis alterna. Se determina la relación moderada entre las variables de estudio.

Benites y Castillo (2018), en su estudio sobre el nivel de gestión del director en la parte administrativa y desenvolvimiento del personal en un centro educativo, cuyo tipo de estudio fue descriptiva correlacional, con una muestra de 30

trabajadores. Los resultados demostraron que hay una relación entre la gestión administrativa y desenvolvimiento de los trabajadores, mediante la prueba estadística de correlación de Pearson con un valor de 0,487 siendo media y una significancia de 0.006, la cual es menor a 0.05. En consecuencia, se comprobó la hipótesis alterna, es decir que la gestión administrativa si incide en el desenvolvimiento de los trabajadores.

Ancaya (2019), en su investigación a relación entre la gestión del director en la parte administrativa y el desenvolvimiento del personal de centros educativos en la ciudad de Cañete, cuyo tipo de estudio fue descriptiva correlacional, teniendo una muestra de 80 trabajadores y el instrumento que se aplicó fueron cuestionarios sobre las variables. Los resultados evidenciaron que se relacionan la gestión administrativa con el desenvolvimiento de los trabajadores de los centros educativos a través de la prueba estadística de Rho de Spearman con un valor de 0.711 y una significancia de 0.001, la cual se comprueba la hipótesis alterna debido que presentaron una relación alta. Por lo tanto, la gestión administrativa si incide en el desempeño de los trabajadores.

Arellano (2018), en su estudio sobre la relación entre la gestión del director en la parte administrativa y el desenvolvimiento del personal de la Ugel en la ciudad de Cerro de Pasco, cuyo diseño de estudio es descriptivo correlacional, con una muestra de 25 trabajadores administrativos y el instrumento aplicado fue el cuestionario. Los resultados evidenciaron mediante la prueba estadística de correlación de Pearson con un valor de 0.780 se comprobó la hipótesis alterna, es decir que hay una relación entre las variables de estudio. En conclusión, la gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores presentaron una alta correlación.

Pomalaza (2017) en su estudio sobre la relación entre la gestión del director en la parte administrativa y el desenvolvimiento del personal en un centro educativo en la ciudad de Huancavelica, cuyo tipo fue básico, descriptivo correlacional, con una muestra censal de 47 trabajadores y el instrumento que se utilizó fue el cuestionario. En los resultados se comprobó la relación de las variables de estudio, mediante la prueba estadística del Rho de Spearman con un valor de 0.758, con una significancia de 0.000 menor a 0.05. En conclusión, la gestión administrativa presento una relación positiva con el desenvolvimiento de los trabajadores del centro educativo.

Con respecto a las bases teóricas presentaremos la definición de la gestión administrativa según Gonzales et al. (2020) señalo que es un componente importante dentro de la administración, cual es un soporte en el desarrollo institucional, económico y social que cuenta con un proceso que consta de cuatro fases como la planeación, organización, dirección y control. Asimismo, Chávez - Haro et al. (2020) lo define con el conjunto de esfuerzos para conseguir los objetivos trazados de una entidad, a través de una serie de acciones planificadas. Bajo la misma premisa, Mendoza (2017), señalo como un sistema que ayuda a mejorar las actividades de forma más coherente, cuya finalidad es lograr las metas propuesta por la organización y este sistema consta de cuatro fases denominado proceso administrativo.

Por otro lado, Quiroz y Vega, (2020) lo define como la manera de gestionar los recursos que cuenta la entidad (humanos y financieros), es decir se debe realizar un uso adecuado de estos recursos para lograr los objetivos que trazaron durante un determinado periodo, la cual se inicia con la planificación de las actividades para luego ejecutarlas.

En esa misma línea, Satybaldiyeva et al. (2020) lo define con el conjunto de actividades cuya finalidad es optimizar el funcionamiento de una entidad y estas actividades son planear, organizar, dirigir y controlar la utilización de los recursos y también controlar las actividades del personal para constatar que se realicen correctamente. Bajo la misma línea Torres (2014) señalo que es aquel proceso de planear, organizar, dirigir y controlar las actividades laborales que realizan cada miembro de una entidad, mediante la utilización de los recursos que tiene a su disposición, con el fin de alcanzar las metas establecidas por la entidad.

Para Ferrer (2019) la gestión administrativa, es un conjunto de actividades cuya finalidad es lograr las metas para la organización, mediante una planeación que consta en tres etapas como: ambiental, organizacional y estratégico, la primera está referida al entorno de la entidad, la segunda analiza las fortalezas y debilidades de la entidad y la tercera crea cuales son las estrategias a corto plazo, mediano y largo plazo adecuadas para contrarrestar las debilidades.

Con respecto a las teorías sobre la gestión administrativa tenemos a la teoría científica de Federick Taylor, quien propuso aumentar su productividad, con el

objetivo de disminuir errores y restablecer el desempeño laboral del personal, basándose en un tratamiento científico (Bueno, 2018).

Por otro lado, está la teoría neoclásica iniciada por Peter Druker en el año 1950, denominada proceso administrativo que fundamenta una serie de pasos relacionados entre sí como la planeación, organización, dirección y control y mediante estos pasos se practica la gestión administrativa Chiavenato (2016). Lo relevante de la gestión administrativa según Hurtado (2016) la considera fundamental en la vida de las entidades porque permite construir una mejor entidad a través de ser responsables, con normas y reglamentos, la cual contribuye con el desarrollo empresarial y económico de un país.

Con respecto a las dimensiones de la gestión administrativa estarán basadas en la teoría neoclásica que a continuación presentaremos: La primera dimensión es la planeación, que es aquella determinación de futuros eventos que se puedan presentar y además en esta etapa se fija cuáles son los objetivos de la entidad mediante la utilización de estrategias, con la finalidad de minimizar los riesgos (Münch, 2018).

Para Uriarte (2021) señalo que esta etapa es fundamental porque si se quiere un optima organización, se debe llevar a cabo todos procedimientos que están planteados cuyo propósito es lograr un adecuado progreso empresarial y los primeros pasos es determinar los objetivos que deben de ser claros y precisos, en segundo lugar se debe establecer un plan de acción, en donde se planteará cuáles son las actividades que deben realizar los trabajadores para cumplir los objetivos y en tercer lugar se establecer estrategias alternas, en donde se analizará cuáles son las posibles soluciones ante un problema y finalmente se realizará un análisis de la planeación con el propósito de determinar si se cumplió el plan de acción en el plazo otorgado.

Para Thompson (2017), la planeación es el comienzo de un proceso donde los altos mandos (directores) plantean metas u objetivos con el propósito de lograr un mejor desarrollo institucional.

Con respecto a la segunda dimensión que es la Organización, es aquella que busca diseñar y establecer las estructuras, funciones y las responsabilidades de los miembros de la entidad, además de establecer técnicas y métodos para la simplificación de las actividades laborales dentro de la entidad (Münch, 2018).

Por otro lado, Ramírez (2021), señala que es la manera que se utilizan mejor los recursos (financieros y humanos) de la entidad, mediante una estructura diseñada y coordinada por estrategias con la finalidad de lograr las metas trazadas, entre estas estrategias se encuentra el liderazgo, la comunicación efectiva y los incentivos al personal.

Asimismo, Raffino (2020) considera que es la forma diseñar una estructura que pueda satisfacer y distribuir los recursos dentro de la entidad a las diversas áreas para así ordenar las actividades y asignándolas al personal que esté capacitado y sean llevados a cabo de manera eficaz; en consecuencia, la organización dentro de una gestión administrativa, es un factor que debe efectuarse correctamente, y de ello dependerá el desarrollo de la organización.

Del mismo Cejas et al. (2016) señala que en esta etapa es fundamental porque en ella se establecen las funciones y responsabilidades de todos trabajadores de la entidad, de tal manera que se puedan ejecutar y lograr los objetivos de la entidad, siempre y cuando se respeten las normas establecidas y el proceso de cada una de sus funciones.

Como tercera dimensión tenemos a la dirección que es la ejecución de las actividades planteadas en el proceso, la cual serán orientadas en emplear los recursos de la entidad y también servirá para identificar cuáles son los líderes que ayudaran en el desarrollo empresarial (Münch, 2018). Asimismo, Raffino (2020) considera la dirección que es la ejecución de las estratégicas planteadas anteriormente, es la que orienta al personal a alcanzar los objetivos trazados, por tanto, quien dirige la dirección en una entidad debe ser capaz de liderar, ser comunicativo y motivar; no solo imponiendo, sino que, a su vez, escuchar las posiciones a los que a su cargo.

Bajo la misma perspectiva Cerdas et al (2017) señala que la dirección es fundamental porque es el encargado de guiar al personal para el logro de las metas de la entidad y además el personal pueda coordinar mediante algún líder con la finalidad de mejorar la comunicación entre ellos y sus jefes.

En cambio, King (2018) lo considera como un arte accesible por las características individual del encargado, en otras palabras, este proceso sirve para direccionar al personal con la finalidad que cada trabajador de lo mejor de sí, cuando realicen sus actividades laborales.

Y la última dimensión es control, en esta etapa es donde determinan los estándares de evaluación de resultados, con la finalidad de corregir las deficiencias y mejorarlas para lograr las metas trazadas por parte de la entidad (Münch, 2018).

El control es la última fase que cierra este proceso, es decir un sistema de información que consiste en comparar los resultados finales con los resultados que fueron planificados en el comienzo del proceso, la cual servirán para mejorar algunas deficiencias que se presentaron en el proceso y tomar las decisiones adecuadas (Pacheco, et al., 2018).

Para Mendoza, García, Delgado, y Barreiros (2018), señalo que es un conjunto de procesos que se realizan dentro de la entidad, cuyo propósito es corroborar si se cumplió con plan establecido, además si están acatando las órdenes recibidas por parte de sus superiores y el desempeño de los trabajadores va según los parámetros establecidos.

Con respecto a la variable desempeño laboral tenemos a Robbins y Judge (2017) que lo define como el cumplir de sus obligaciones y responsabilidades que contribuyen en la mejora de una entidad, mediante la realización de sus actividades dentro de su determinada área.

Según Idalberto Chiavenato (2017), es la herramienta que mide el desenvolvimiento de los trabajadores dentro de una entidad, en base a ellos se informan sobre el desempeño de cada uno y sus habilidades, conocimientos cuya finalidad es identificar cual son deficiencias y realizar una mejora continua para aumentar su productividad y así lograr las metas trazadas, en otras palabras es la evaluación del personal mediante un sistema de valoración de actividades que realiza y el logro de los objetivos.

Para Velasco (2018), es aquel conjunto formado por todas las actividades en la cual es responsable todo el personal de la organización, la cual son evaluadas según sus competencias en su respectiva área y es fundamental en la productividad de esa organización.

Según Sverke, M., et al. (2019) El desempeño es visto como el valor que una organización espera del comportamiento acumulado por un individuo durante un período de tiempo, esa persona puede participar en un conjunto de actividades que afectan positiva o negativamente el desempeño de la organización.

La importancia del desempeño de los docentes, es una aquella conducta tradicional que se debe actualizar bajo conocimientos sólidos, renovar ideas para lograr un aprendizaje. Por esa razón los docentes son fundamentales en la enseñanza porque aportan con sus conocimientos, se organizan y dirigen a un grupo de estudiantes, por ello el desempeño del docente debe ser eficiente en su labor, tomando las decisiones correctas, tener claro cuáles son sus metas, corregir y motivar a sus alumnos. (Bouwman, 2019).

La importancia del desempeño laboral, Para Flores (2016) considera dos razones una de ellas es el desempeño en las tareas, que está referido a la realización de actividades que se realizan en los puestos de cada trabajador contribuyendo con la realización de un servicio, otro el civismo, que está dirigido a la parte psicológica del personal, en otras palabras, al trato que pueden brindarse entre ellos mismos como ser tolerantes, las sugerencias, aspectos positivos que ayuden a lograr las metas.

El modelo teórico de Campbell se basa en un modelo de medida muy limitada que sugiere una relación compensatoria entre el conjunto latente de una persona y los costos incurridos por un comportamiento particular. Supera la debilidad general del modelo tripartito original (es decir, su relativa falta de importancia para el comportamiento real) y proporciona una explicación frugal del comportamiento (Florian y Mark, 2019)

Este modelo nació con el deseo de medir de manera integral el desempeño laboral, la cual se ha convertido en el pilar teórico de la evaluación de la eficiencia laboral, su objetivo es contar con mecanismos básicos de medición del desempeño, con el fin de emplear las estrategias para un tener éxito al desarrollar las metas de la entidad y para lógralas, se evalúa el comportamiento de los empleados, para tener un control sobre los resultados obtenidos (Bautista et al., 2020).

Modelo teórico de desempeño laboral de Koopmans, este modelo se realizó mediante pruebas estadísticas de carácter descriptivo, correlacional y exploratorio, de acuerdo con los resultados del instrumento realizado, se observó que cuenta con una estructura tridimensional, se debe que conlleva bastante parecido con las dimensiones de desempeño laboral (eficiencia, eficacia y calidad) y además lleva un grado de similitud con la personalidad del trabajador. Este modelo de Koopmans se divide en dos fases de comportamiento, la primera se refiere al conjunto de

habilidades y conocimientos de los trabajadores, es decir está relacionado con la utilización de manera adecuada de los recursos para el beneficio de la organización, mientras que la segunda es la parte profesional del trabajador, en otras palabras, es lograr los objetivos personales y para ello se debe fomentar la autoexigencia, la competencia entre ellos con la finalidad de lograr los objetivos de la entidad. (Koopmans, 2015). Por otro lado, se muestra un enfoque según los criterios del sistema, por esa razón se transmite un grado de competencia constante dentro del trabajo con la finalidad de transmitir una autoconfianza en los trabajadores, demostrando el nivel de ejecución del personal dentro de la entidad en un determinado plazo, dando a conocer sus cualidades y competencias que son difíciles de sustituir (Rodríguez-Marulanda y Lechuga-Cardozo, 2020).

Por otro lado, Pico (2016), señaló que en el modelo de Idalberto Chiavenato el talento humano es una pieza importante para el desarrollo de sus objetivos, es decir que el personal tiene que estar comprometido y motivado para lograr el éxito. Su función se centra en identificar y capacitarse en impulsar la productividad dentro de las instituciones. Este modelo plantea que los principales procesos de la moderna de gestión de recursos humanos, se relaciona directamente con el reclutamiento y selección, la cual influyen en la evaluación de desempeño laboral. Además, se tomarán en cuenta los incentivos, la compensación y el monitoreo de los trabajadores. La ejecución de evaluación del desempeño laboral, es importante conocer cuáles son las metas de corto plazo y como realizarlas, este proceso permite solucionar los inconvenientes que se presenten dentro de la entidad, del mismo lograr una mejor comunicación, planificación y organización, considerando sus fortalezas y debilidades.

Con respecto a teorías relacionadas al desempeño laboral, Salvatierra (2019) señala que la teoría de la administración científica basada en Federick Taylor, explica cómo mejorar la productividad en una institución, la cual se logra mediante el desarrollo de las funciones de los trabajadores siempre y cuando cuenten con buen salario, un adecuado ambiente laboral, además de estar capacitado con la finalidad de tener un mejor desarrollo profesional y promover el trabajo en equipo para lograr los resultados esperados. Los principios de Taylor son la planeación, la creación de estrategias, la preparación del personal, control y la ejecución o delegar funciones. Dentro de esta teoría Chiavenato considera los

criterios como la eficiencia y eficacia con la finalidad es la utilización de los recursos disponibles en el menor tiempo posible.

Factores que respaldan en el desempeño laboral según Medina (2017), señalo que el personal de una institución, para realizar una buena labor, debe considerar circunstancias que estén relacionadas directamente con el desempeño del personal como:

La satisfacción del trabajo, este factor es fundamental porque se destaca la actitud general de un trabajador en su lugar de trabajo, es decir que su labor es mucha más que una ocupación laboral, la cual se debe tener en cuenta como la relación con sus jefes con la finalidad de promover un buen clima laboral y lograr los objetivos planteados.

La autoestima, es una necesidad que tiene un trabajador en conseguir un sitio y ser reconocido en su centro de labores, de esta manera la autoestima es muy importante en el trabajo, ya que ofrece oportunidades para manifestar las habilidades de los trabajadores.

El trabajo en equipo, es una actividad que realiza el personal dentro de un equipo de trabajo con finalidad de incrementar la satisfacción de las necesidades y la obtención de una meta en común, con el propósito de generar una estructura consistente dentro de las relaciones interpersonales, además se podrán producir fenómenos, serán los mismo que se desarrollan como procesos, el liderazgo y la comunicación que conllevan a un trabaja eficiente.

El clima Laboral, es importante que un trabajador tengo un ambiente tranquilo, de lo contrario puede perder el interés o el compromiso, la cual será perjudicial para institución.

La capacitación del trabajador, dentro de la institución existen puestos de trabajos que necesitan un conocimiento especializado, la cual es importante capacitar al personal con la finalidad de desarrollar las metas trazadas.

Para Velasco (2018), las dimensiones de desempeño laboral son la eficiencia, eficacia y la calidad de atención, la cual se complementan y la diferencia entre la eficiencia y eficacia es que la eficiencia maximiza los recursos de la organización y la eficacia optimiza las metas trazadas por la entidad y la calidad de atención involucra el trato del personal de una institución.

La eficiencia es un criterio usado para identificar la manera como se opera con menos recursos con el propósito de lograr una meta, es decir comprende un criterio de evaluación de desempeño laboral para comprobar lo útil que es para una entidad (Manene, 2013).

La eficiencia, es el empleo adecuado de los recursos disponibles en una organización con la finalidad de conseguir las metas trazadas en base a resultados (Chiavenato, 2014)

La eficacia profesional de los trabajadores debe estar integradas en función a su crecimiento y al trabajo en equipo dentro de la entidad, la cual el trabajador pretende alcanzar sus objetivos individuales y organizacionales según los recursos que utilice dentro de la entidad Chiavenato (2017)

La dimensión calidad, es el desempeño laboral logrado en sus distintas actividades con el mínimo de deficiencias, que consiste en el grado de la prestación de un servicio conforme a sus parámetros establecidos por sus trabajadores (Cueva, 2015)

En el sector educación el papel que cumplen los docentes y directores dentro y fuera del salón de clase es fundamental porque crean un impacto sobre el estudiante donde se ve reflejado la preparación y el conocimiento por parte de ellos (Azañedo, 2021; Özgenel, 2019). Dentro de esta dimensión, la teoría de la asignación causal, que se basa en los resultados esperados según el desempeño del trabajador, es decir que se otorga un puntaje según los objetivos trazados durante un determinado tiempo, la cual se tomara en cuenta para conocer qué tan eficiente es el trabajador (Johnson et al., 2015). Además, los modelos SERVPERF y SERVQUAL, se encargan de medir la percepción (SERVPERF) y las expectativas (SERVQUAL) del evaluador, es decir el modelo SERVPERF se encarga de medir la percepción, mide los resultados esperados de los trabajadores según los objetivos trazados por cada uno de ellos, la cual se encargarán de cumplir con sus obligaciones, con la finalidad ser útil para entidad (Huerta, 2015). Mientras que el modelo SERVQUAL se encarga de medir la percepción y expectativas de los evaluadores, la cual permite conocer cuáles son los aspectos o factores (equipos, materiales, infraestructura, capacitación) que presentan deficiencias dentro de su entorno laboral, este modelo es una herramienta para mejorar su calidad dentro de una institución (Matsumoto, 2014).

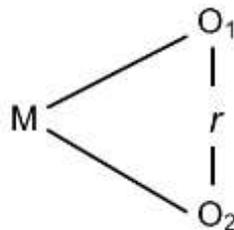
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de Investigación

El presente trabajo de investigación tiene de propósito una investigación tipo básica por el aporte que brinda la teoría neoclásica en gestión administrativa y de desempeño laboral (CONCYTEC, 2018). Además, fue cuantitativa porque el enfoque se basó en valores numéricos y el tipo de procedimiento estadístico aplicable se realizó mediante la prueba de hipótesis, en este estudio los datos obtenidos estuvieron en base a una cantidad determinada (Hernández, Fernández y Mendoza, 2018).

El diseño empleado de investigación fue no experimental, ya que no se manipulo los datos, solo se observó las variables. Además, es tipo transversal por consiguiente la recolección de datos se realizó en el año 2022. Asimismo, de tipo descriptivo correlacional ya que determinó el nivel correlacional de las variables de estudio con la misma muestra (Hernández et al., 2018) tal como se representa en el siguiente diseño:

Esquema del diseño correlacional



Donde:

M = Muestra. Trabajadores de las instituciones educativas de educación básica regular en el distrito de Cusca

O<sub>1</sub> = Observación a la variable 1. Gestión administrativa

O<sub>2</sub> = Observación a la variable 2. Desempeño laboral

r = Relación entre variables gestión administrativa y desempeño laboral.

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### Definición conceptual

Variable 1. Gestión administrativa: La teoría neoclásica, lo denomina a la gestión administrativa como el proceso administrativo que consiste en una serie de pasos que están relacionados entre sí como la planeación, organización, dirección y control y mediante estos pasos se practica la gestión administrativa Chiavenato (2016).

Variable 2. Desempeño laboral: Es el cumplimiento de obligaciones y responsabilidades que contribuyen en la mejora de una entidad, mediante la realización de sus actividades dentro de su determinada área (Robbins y Judge, 2017).

#### Definición Operacional

Variable 1. Gestión administrativa: Mediante el cuestionario de evaluación multidimensional de gestión administrativa se medirá las dimensiones de planeación, organizar, dirigir y controlar.

Variable 2. Desempeño laboral: Mediante la aplicación del cuestionario de evaluación Multidimensional de desempeño laboral, teniendo en cuenta las dimensiones de eficiencia, eficacia y calidad de servicio.

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

La población, es un grupo de personas que mantienen características similares, y son parte del estudio y su entorno (Bernal, 2016). El presente estudio contó con una población delimitada, para el planteamiento del problema, la cual quedó conformada por el personal administrativo, de servicio y los docentes de la entidad vinculados al sistema administrativo y el desempeño laboral en el año 2022, fueron tres instituciones educativas, resultando un total de 45 empleadores.

La muestra es la más representativa de la población, que poseen peculiaridades similares de la población (Hernández, et al, 2018). No obstante, la cantidad aplicada fue de 31 empleadores de la población que resulta una muestra significativa, entonces por ser un número manejable, no es necesario hacer una estrategia de muestreo.

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

La técnica es aquella herramienta que ayuda alcanzar una meta, mediante la aplicación de normas y procedimientos (Ñaupas et. al, 2018), la técnica usada para este estudio fue la encuesta.

La Encuesta, es considerada como un proceso mediante el cual se aplicó un cuestionario para la recolección de datos con respecto a las variables (Carhuancho et al., 2019). En el estudio se encuestó a toda la población, en un número de 31 empleados de los centros educativos del distrito de Cusca.

Para Ñaupas et. al (2018), el instrumento es aquella herramienta que sirvió para la recolección de datos, mediante preguntas estructuradas por el investigador.

Para la recolección de datos se realizó una lectura científica relacionada con estudios similares, del cual se seleccionó dos cuestionarios de opinión que fueron adaptados por el investigador y fueron sometidos a una prueba piloto que permitió evaluar y depurar algunos ítems, logrando de esta forma, los siguientes instrumentos;

El instrumento denominado cuestionario de evaluación multidimensional de gestión administrativa (CEMGA) que estuvo conformado por 35 ítems adaptado por Br. Rondon Coanqui, Juan, en escala tipo Likert con una valoración 1 al 5, la cual se elaboró teniendo en cuenta dimensiones de la variable gestión administrativa, cuyas dimensiones se dividen en 8 ítems en cada uno de las dimensiones de planeación y organización y 7 ítems en la dimensión control, mientras la dimensión dirección cuenta con 12 ítems.

Por otro lado, El instrumento denominado cuestionario de evaluación multidimensional de desempeño laboral (CEMUDEL) estuvo conformado por 20 ítems adaptado por, Julio Cesar, Alejo Remigio en escala tipo Likert con una valoración 1 al 5, la cual se elaboró teniendo en cuenta las dimensiones de la variable desempeño laboral, cuyas dimensiones se dividen en 8 ítems en dimensión eficiencia, mientras la dimensión eficacia y calidad de servicio cuenta con 6 ítems.

Validez: Hernández et al (2018) afirma que es la capacidad que tienen los instrumentos para medir una realidad estudiada, por esa razón se realiza la validez de contenido, la cual se ejecutó mediante juicio de expertos bajo los criterios de pertinencia, claridad y suficiencia

Confiabilidad: Según Hernández et al (2018), es la observación entre el objeto observado y la observación objetivo, la cual se midió a través del alfa de Cronbach.

### **3.5. Procedimientos**

Para el presente estudio de la población y muestra, se determinó mediante población censal, es decir, la población es igual a muestra, para poder recolectar los datos de estudio, se contó con el permiso y autorización de las instituciones educativas, la cual fue recolectada mediante la técnica de la encuesta, los instrumentos de recolección fueron elaborados a través del formulario Google drive. Este procedimiento se realizó con la ayuda de expertos, a cargo de tres especialistas en el estudio de las variables de investigación.

Mediante una muestra piloto se empelo una prueba de confiabilidad, el cual se corroboró por prueba estadística de Alfa de Cronbach, se realizó la aplicación de dichos instrumentos en las instituciones educativas, previo consentimiento informado y por ultimo los datos fueron descargados en formato Excel para realizar posteriormente el análisis en el SPS versión 25.

Se ejecuto los siguientes pasos: recolectar una muestra cuya información fue importante, lo cual se observó cambios en las variables investigadas, la recolección fue directa, indicando a cada una de ellas sus valores respectivos, que fueron relacionados con ítems de la investigación, los instrumentos estuvieron conformados por dos cuestionarios que constan de 35 preguntas, y 20 preguntas y la información recolectada se procesó mediante el SPSS versión 25.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para el estudio los datos recolectados mediante los instrumentos aplicados, fueron trasladado a una base de datos digital, la cual se utilizó la hoja de cálculo de Excel, donde se realizó la estadística descriptiva para hacer el tratamiento estadístico sobre la información recolectada empleando tablas de frecuencia y gráficos de barras mediante el programa SPS versión 25.

En la prueba de hipótesis se empleó la estadística inferencial, la cual se determinó la prueba de normalidad de Shapiro wilk (Para muestras menores a 50 unidades muestrales) con la finalidad de conocer las pruebas estadísticas de

correlación. En los resultados obtenidos se determinó aplicar la correlación de Pearson a fin de determinar, el nivel de correlación y significancia de las variables de estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para dicha investigación se tomó en cuenta los siguientes aspectos éticos: La beneficencia, porque se pretendió no hacer daño a las instituciones involucradas, ni sacar algún beneficio, dado que se realizó un análisis objetivo sobre las variables de estudio.

El respeto a los sujetos de investigación, porque se respetó la privacidad de las personas involucradas en la investigación, es decir se protegió la confiabilidad de la información.

#### **IV. RESULTADOS**

Se muestran los resultados mediante la recolección de datos, cuyos instrumentos denominados “cuestionario de Evaluación Multidimensional de gestión administrativa y desempeño laboral. Cuyos datos recolectados, sirvió para diseñar una base datos, la cual será utilizada para la aplicación de la prueba de normalidad de Shapiro-Wild debido que la muestra del estudio es menor a 50. El coeficiente de normalidad señalo que los datos están distribuidos normalmente, por tal razón se empleó la correlación paramétrica de  $r$  de Pearson, además la información recolectada fue procesada en tablas de frecuencia, de contingencias mediante del programa Microsoft Excel y el programa estadístico IBM SPSS versión 25.

**Objetivo General:** Determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en Instituciones Educativas del distrito de Cusca, Corongo, en el 2022.

**Tabla 1**

*Contingencia entre la gestión administrativa y desempeño laboral*

			V2. Desempeño laboral			
			Proceso	Logro	Destacado	Total
V1. Gestión administrativa	Proceso	Recuento	1	1	0	2
		% del total	3,2%	3,2%	0,0%	6,5%
	Logro	Recuento	1	10	4	15
		% del total	3,2%	32,3%	12,9%	48,4%
	Destacado	Recuento	0	5	9	14
		% del total	0,0%	16,1%	29,0%	45,2%
Total		Recuento	2	16	13	31
		% del total	6,5%	51,6%	41,9%	100,0%

### **Interpretación**

La tabla 1 demuestra la contingencia de gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, en el 2022; se observa que, el 32,3% de los colaboradores consideran a la gestión administrativa y desempeño laboral en el nivel de logro, en tanto, el 29% consideran a ambas variables en el nivel destacado. Además, existe un 16,1% que consideran a la gestión administrativa en el nivel destacado y el desempeño laboral en el nivel de logro; asimismo el 12,9% consideran que la gestión administrativa en el nivel logro y al desempeño laboral en el nivel destacado.

**Tabla 2**

*Relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, en el 2022.*

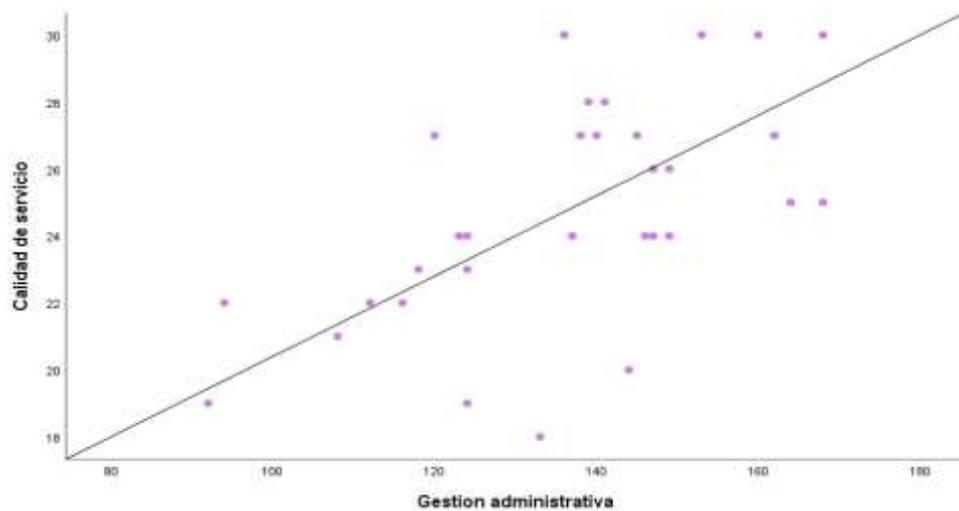
---

		2. Desempeño laboral
	Correlación de Pearson	,512**
gestión administrativa	Significancia	,003
		31

---

**Figura 1**

*Dispersión entre la gestión administrativa y desempeño laboral*



**Interpretación**

La tabla 2, muestra que hay una correlación moderada de 0,512 y un p – valor= 0,003 entre la gestión la gestión administrativa y desempeño laboral en las instituciones educativas del distrito Cusca, Corongo, 2022. Aceptando la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula. Cuyos resultados son corroborados de forma gráfica en la figura 1 demostrando que las puntuaciones tienen una asociación positiva entre las variables del estudio, dando indicios de tener una correlación positiva.

**Objetivo específico 1:** Identificar el nivel de gestión administrativa en instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, 2022.

**Tabla 3**

*Nivel de la variable gestión administrativa*

Nivel	fi	%
Destacado	14	45,2
Logro	15	48,4
Proceso	2	6,5
	31	100,0

**Interpretación:**

La tabla 3 presenta los niveles de la gestión administrativa, donde se observa que, el 45,2 % considera que la gestión administrativa está en un nivel destacado, mientras que el 48,4 % consideran está en un nivel de logro y solo el 6,5 % consideran está en el nivel de proceso.

**Tabla 4***Nivel de las dimensiones de la variable gestión administrativa*

Nivel	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Destacado	15	48,4%	14	45,2%	14	45,2%	7	22,6%
Logro	13	41,9%	15	48,4%	15	48,4%	17	54,8%
Proceso	3	9,7%	2	6,5%	2	6,5%	6	19,4%
Inicio	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	3,2%
	31	100,0 %	31	100,0 %	31	100,0 %	31	100,0 %

**Interpretación:**

La tabla 4 presenta los niveles de las dimensiones en gestión administrativa, según la opinión de los encuestados, el 48,4 % consideran que la planeación está en un nivel destacado, asimismo el 41,9% consideran que se encuentra en nivel de logro, y solo el 9,7% consideran que se encuentra en nivel proceso; con respecto a la dimensión organización, el 45,2% consideran que se encuentra en nivel destacado, el 48,4% consideran que se encuentra en nivel de logro, mientras que el 6.5% consideran que se encuentra en nivel proceso; en la dimensión dirección, el 45,2% consideran que se encuentra en nivel destacado, el 48,4% consideran que se encuentra en nivel de logro, mientras que el 6.5% consideran que se encuentra en nivel proceso; y la dimensión control, el 22,6% consideran que se encuentran en nivel destacado, el 54,8% consideran que se encuentran en un nivel de logro mientras que, el 19,1% consideran que se encuentran en nivel de proceso y solo el 3,2% consideran que se encuentran en nivel de inicio.

**Objetivo específico 2:** Identificar el nivel de desempeño laboral en la I.E. instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, 2022.

**Tabla 5**

*Nivel de la variable desempeño laboral*

Nivel	fi	%
Destacado	13	41,9
Logro	16	51,6
Proceso	2	6,5
	31	100,0

**Interpretación:**

La tabla 5 presenta los niveles de desempeño laboral, donde se observa que, el 41,9% considera que el desempeño laboral se encuentra en un nivel destacado, mientras que el 51,6 % consideran que se encuentra en un nivel de logro y solo el 6,5 % consideran que se encuentra en un nivel de proceso.

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

Nivel	Eficiencia		Eficacia		Calidad de servicio	
	fi	%	fi	%	fi	%
Destacado	12	38.7%	8	22.8%	15	48.4%
Logro	18	58.1%	16	51.6%	15	48.4%
Proceso	1	3.2%	7	22.6%	1	3.2%
	31	100,0 %	31	100,0 %	35	100,0 %

**Interpretación:**

La tabla 6 presenta los niveles de dimensiones de desempeño laboral, según la opinión de los encuestados, el 38,7% manifestó que la eficiencia se encuentra en nivel destacado, el 58,1% considera que se encuentra en nivel de logro y el 3,2% considera que se encuentra en nivel de proceso; con respecto a la eficacia el 22,8 % consideran que se encuentra en un nivel destacado, el 51.6% consideran que se encuentra en nivel de logro y solo el 3,2 % consideran que se encuentra en un nivel de proceso; en la calidad de servicio el 48,4% considera que se encuentran en nivel destacado y nivel de logro y solo el 3,2 % considera que se encuentran en un nivel de proceso.

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación entre la gestión administrativa y la eficiencia del personal en las instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, en el 2022.

**Tabla 7**

*Contingencia entre la gestión administrativa y eficiencia*

			D1. Eficiencia			
			Proceso	Logro	Destacado	Total
V1. Gestión administrativa	Proceso	Recuento	1	1	0	2
		% del total	3,2%	3,2%	0,0%	6,5%
	Logro	Recuento	0	12	3	15
		% del total	0,0%	38,7%	9,7%	48,4%
	Destacado	Recuento	0	5	9	14
		% del total	0,0%	16,1%	29,0%	45,2%
Total		Recuento	1	18	12	31
		% del total	3,2%	58,1%	38,7%	100,0%

### **Interpretación**

La tabla 7 demuestra la contingencia entre gestión administrativa y eficiencia en instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, en el 2022; se observa que, el 38,7% de colaboradores señalaron tanto la gestión administrativa y la eficiencia se encuentran en nivel de logro, mientras que el 29% señalaron a ambas variables en el nivel destacado. Además, existe un 16,1% que señala a la gestión administrativa se encuentran en un nivel destacado y la eficiencia en nivel de logro, asimismo el 9,7% señala a la gestión administrativa se encuentran en nivel logro y la eficiencia se encuentra en nivel destacado.

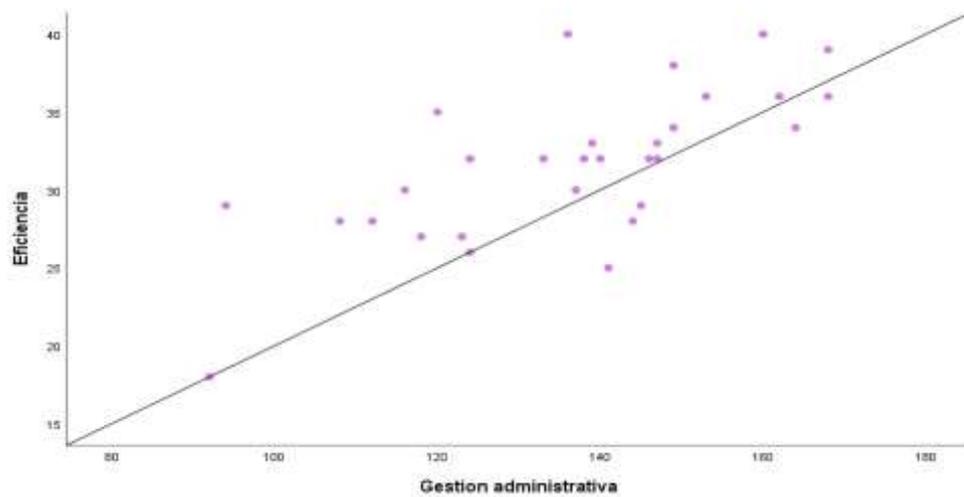
**Tabla 8**

*Relación entre la gestión administrativa y eficiencia*

		D1. Eficiencia
V1. Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,565**
	Significancia	,001
		31

**Figura 2**

*Dispersión entre la gestión administrativa y eficiencia*



**Interpretación**

En la tabla 8, muestra que hay una correlación moderada de 0,565 y un p – valor= 0,001 entre la gestión administrativa y eficiencia en las instituciones educativas del distrito Cusca, Corongo, 2022. Aprobando la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula. Cuyos resultados se corroboran en la figura 2 demostrando que las puntuaciones tienen una relación positiva entre las variables de estudio, dando indicios de tener una conformidad positiva.

**Objetivo específico 4:** Determinar la relación entre la gestión administrativa y la eficacia del personal en las instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, en el 2022.

**Tabla 9**

*Contingencia entre la gestión administrativa y eficacia*

				D2. Eficacia			
				Proceso	Logro	Destacado	Total
V1. Gestión administrativa	Proceso	Recuento	2	0	0	2	
		% del total	6,5%	0,0%	0,0%	6,5%	
	Logro	Recuento	4	9	2	15	
		% del total	12,9%	29,0%	6,5%	48,4%	
	Destacado	Recuento	1	7	6	14	
		% del total	3,2%	22,6%	19,4%	45,2%	
			Recuento	7	16	8	31
			% del total	22,6%	51,6%	25,8%	100,0%

### Interpretación

La tabla 9 demuestra la contingencia entre gestión administrativa y la eficacia en instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, en el 2022; se observa que, el 29% de los encuestados señalaron que tanto la gestión administrativa y la eficacia se halla en el nivel de logro, el 19,4% señalaron que ambas variables se hallan en el nivel destacado. Además, existe un 22,6% donde señalaron que la gestión administrativa se halla en nivel destacado y la eficacia se encuentran en nivel de logro, asimismo el 12,9% señalaron que la gestión administrativa se halla en nivel de logro y la eficacia se encuentra en nivel en proceso.

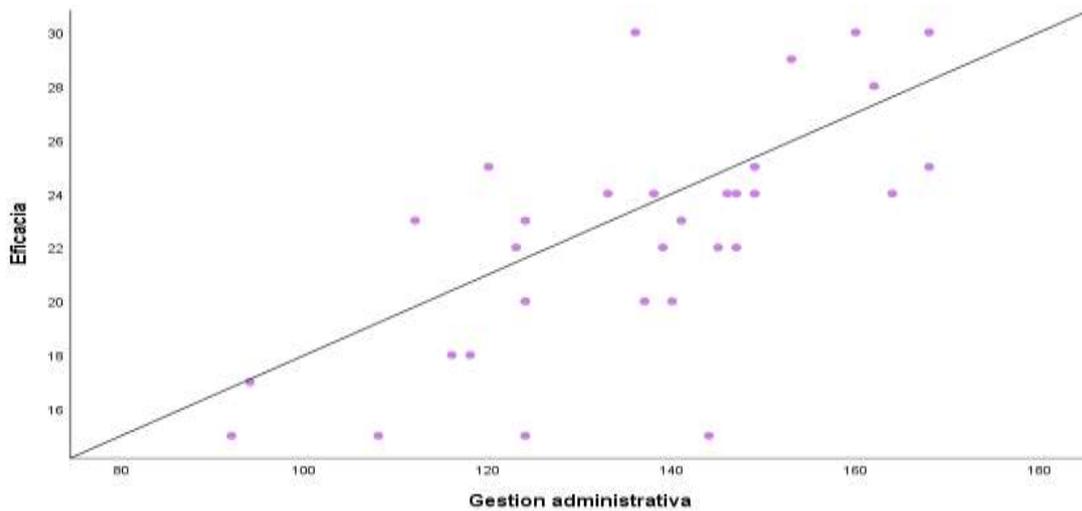
**Tabla 10**

*Relación entre la gestión administrativa y eficacia en instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, en el 2022.*

		D2. Eficacia
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,507**
	Significancia	,004
		31

**Figura 3**

*Dispersión entre la gestión administrativa y eficacia*



**Interpretación**

En la tabla 10, muestra que hay una correlación moderada de 0,507 y un p – valor= 0,004 entre la gestión administrativa y eficacia en las instituciones educativas del distrito Cusca, Corongo, 2022. Aceptando la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula. Por lo tanto, se corrobora en la figura 3, demostrando que las puntuaciones tienen una asociación positiva; entre las variables de estudio, dando indicios a tener una correlación positiva.

**Objetivo específico 5:** Determinar la relación entre la gestión administrativa y la calidad de servicio del personal en las instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, en el 2022.

**Tabla 11**

*Contingencia entre la gestión administrativa y la calidad de servicio*

			D3. Calidad de servicio			Total	
			Proceso	Logro	Destacado		
V1. Gestión administrativa	Proceso	Recuento	0	2	0	2	
		% del total	0,0%	6,5%	0,0%	6,5%	
	Logro	Recuento	1	9	5	15	
		% del total	3,2%	29,0%	16,1%	48,4%	
	Destacado	Recuento	0	4	10	14	
		% del total	0,0%	12,9%	32,3%	45,2%	
			Recuento	1	15	15	31
			% del total	3,2%	48,4%	48,4%	100,0%

### Interpretación

La tabla 11 demuestra la contingencia entre gestión administrativa y calidad de servicio en instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, en el 2022; se observa que, el 29% señalaron que, la gestión administrativa y la calidad de servicio se encuentran en nivel de logro, mientras que el 32,3% señalaron que ambas variables se encuentran en un nivel destacado. Además, existe un 12,9% que señalaron que la gestión administrativa está en el nivel destacado y la calidad de servicio se encuentra en nivel de logro, asimismo, el 16,1% señalaron a la gestión administrativa en nivel logro y la calidad de servicio en el nivel destacado.

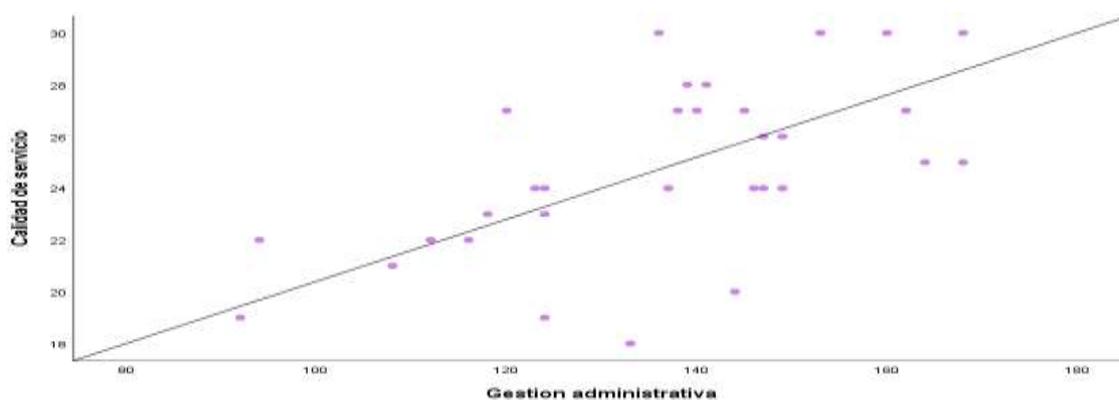
**Tabla 12**

*Relación entre la gestión administrativa y calidad de servicio*

		Calidad de servicio
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,437*
	Significancia	,014
		31

**Figura 4**

*Dispersión entre la gestión administrativa y calidad de servicio*



**Interpretación**

En la tabla 12, muestra que existe una correlación moderada de 0,437 y un p – valor= 0,014 entre la gestión administrativa y calidad de servicio en las instituciones educativas del distrito Cusca, Corongo, 2022. Aceptando la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula. La cual se corrobora en la figura 4 demostrando que las puntuaciones tienen una asociación positiva entre las variables de estudio, dando indicios de tener una correlación positiva.

## V. DISCUSIÓN

En el presente estudio de investigación se realizó un análisis reflexivo y crítico de los principales resultados encontrados, basados en las teorías de la investigación y la comparación con los trabajos previos. A continuación, se presenta la discusión de resultados según los objetivos de estudio.

En la investigación al determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral, se pudo determinar un coeficiente de Correlación de Pearson de  $r = 0,512$ , así como un  $p$ -valor  $= 0.003 < 0.05$ , Dando a conocer que existe una correlación moderada entre las variables. Quiere decir que, a medida que mejora la comunicación y la motivación entre los trabajadores, el desempeño laboral mejorara. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación corroborando la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral de las instituciones educativas de Cusca, Corongo. Estos resultados coinciden con Crisón (2018) cuyos resultados demostraron que existe relación entre el proceso administrativo y el desempeño laboral, con un valor de 0,774 siendo la relación moderada y una significancia 0.000 siendo mayor a 0.05. Asimismo, Fernández (2021), evidencio una correlación alta de 0.834 entre la gestión administrativa y el desempeño mediante la prueba estadística de correlación de Pearson, con una significancia de 0.000, la cual es menor a 0.05. del mismo modo, Quiroz y Vega (2020), evidencio que la gestión del director en la parte administrativa se relaciona con el desempeño del trabajador a través de la prueba estadística de Rho de Spearman con valor de 0.567 con una significancia de 0.000. Además, Benites y Castillo (2018), evidencio una correlación de Pearson con un valor de 0,487 siendo media y una significancia de 0.006, la cual es menor a 0.05. Asimismo, Ancaya (2019), cuyos resultados evidenciaron una correlación con un valor de 0.711 y una significancia de 0.001. Asimismo, Arellano (2018), cuyos resultados evidenciaron una correlación con un valor de 0.780 con una significancia menor a 0.05. Del mismo modo, Pomalaza (2017) se comprobó una correlación con un valor de 0.758, con una significancia de 0.000 menor a 0.05. dichos resultados, se corroboran con las bases teóricas como la definición de gestión administrativa que es un soporte en el desarrollo institucional, económico y social que cuenta con un proceso que consta de cuatro fases como la planeación, organización, dirección y control (Gonzales et al., 2020). Por otro lado, Robbins y Judge (2017) manifiesta

que el desempeño laboral es el cumplimiento de sus obligaciones que contribuyen al desarrollo de las metas mediante la realización de sus funciones. Por esa razón Ferrer (2019) señala que la gestión administrativa es muy valiosa para el logro de las metas de la organización, porque es allí donde se identifican las fortalezas y debilidades. Del análisis de estas afirmaciones, queda claro que la gestión administrativa mejorará cuando el director tenga un mejor manejo de grupo, la cual permita que los trabajadores cumplan con sus funciones de forma organizada y planificada, generando un impacto positivo en el desempeño de los trabajadores.

En la investigación al determinar el nivel de gestión administrativa en las instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, en el 2022, se toma en cuenta que, el 45,2 % considera que la gestión administrativa se encuentra en un nivel de destacado, lo cual el 48,4 % consideran que se encuentra en un nivel de logro, quiere decir, es que están optimizando el funcionamiento de una entidad mediante la planeación, organización, dirección y control de los recursos de la entidad (Satybaldiyeva et al., 2020). Asimismo, afirman los trabajadores que. el 48,4 % consideran que la planeación se encuentra en un nivel el destacado, del mismo modo, el 45,2% consideran que la organización se encuentra en nivel en destacado, asimismo el 48,4% consideran que se encuentra en nivel de logro, mientras, el 45,2% consideran la dirección que se encuentra en nivel en destacado, y el 22,6% consideran que el control se encuentra en nivel de destacado. Estos porcentajes demuestran que los objetivos se están cumpliendo de manera paulatina, sin embargo, falta un mejor control en las actividades que realizan los trabajadores. Tal como lo afirma la teoría neoclásica iniciada por Peter Druker en el año 1950, denominada proceso administrativo que consiste en una serie de pasos que están relacionados entre sí como la planeación, organización, dirección y control y mediante estos pasos se practica la gestión administrativa Chiavenato (2016), la cual se corrobora con el estudio de Pibaque-pionce (2019), en su estudio sobre la aplicación eficiente del proceso administrativo y su incidencia en el desenvolvimiento de los docentes, cuyos resultados evidenciaron que los directores no fueron capaces de identificar de manera objetiva las deficiencias que presentaban sus centros educativos, además demostraron una incapacidad al momento de aprovechar alguna oportunidad. En la misma línea, Vivas et al. (2020), cuyos resultados evidenciaron que el control no es adecuado por parte de la

gerencia, es decir, la gerencia realiza esta inspección según su criterio, la cual afecta la estabilidad de los trabajadores y muchos de ellos se niegan a colaborar con esta inspección. La cual se complementa con los estudios de Cárdenas, et al., (2017) cuyos resultados demostraron deficiencias en la dimensión de la planeación, sin embargo, mostraron una eficiente organización esto se debe que generan nuevos métodos de enseñanza, mientras que la dirección también fue eficiente porque están centrados en gestionar el trabajo en equipo, tomar decisiones adecuadas. Siendo necesario implementar planes de acompañamiento con la finalidad de conocer cuáles son los principales problemas y errores que están cometiendo al momento de realizar sus actividades para luego poder corregirlas.

En la investigación al manifestar el nivel de desempeño laboral de las instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, en el 2022. Se observa que, el 41,9% considera que el desempeño laboral se encuentra en nivel destacado, mientras que un 51,6 % consideran que se encuentra en nivel de logro. Quiere decir, que según la teoría científica señalo que, al aumentar su productividad, se podría disminuir sus errores y ayudar al desempeño de los trabajadores (Bueno, 2018). Asimismo, los trabajadores evidenciaron que el 38,7% consideran que la eficiencia se encuentra en un nivel el destacado, mientras el 22,8 % consideran a la eficacia que se encuentra en un nivel destacado y el 48,4% consideran la calidad de servicio que se encuentran en un nivel de destacado. Tal como lo afirma Chiavenato (2017), es la herramienta que mide el desenvolvimiento de los trabajadores dentro de una entidad, en base a ellos se informan sobre el desempeño de cada uno y sus habilidades, para el logro de los objetivos de la institución. La cual se complementa con el estudio de Bautista et al. (2020), cuyo propósito es tener los elementos necesarios para medir el desenvolvimiento de forma integral y ayudar a crear estrategias que estén direccionadas a cumplir con las metas de la organización. La importancia del desempeño laboral, Para Flores (2016) considera que el desempeño en las tareas, que está referido a la realización de actividades que se realizan en los puestos de cada trabajador contribuyendo con la realización de un servicio. Además, Velasco (2018), considera que evaluar las competencias de los trabajadores es fundamental para mejorar su desempeño laboral. Asimismo, Sverke, et al. (2019) señala que el desempeño laboral es visto como el valor agregado de la organización, debido al comportamiento de sus

miembros. De las afirmaciones encontradas, es necesario realizar talleres de trabajo colaborativo que permitan realizar un óptimo desempeño laboral.

En la investigación se determina la relación entre la gestión del director en la parte administrativa con la eficiencia del personal, demuestra el coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0,565$  y un  $p$  – valor=  $0,001$ . Dando a comprender que hay una correlación moderada entre ambas variables. Quiere decir que a medida que el director distribuya adecuadamente los recursos de la institución, el desempeño del personal educativo será más eficiente. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación corroborando la relación entre la gestión del director y la eficiencia del personal de las instituciones educativas de Cusca, Corongo. La cual se corrobora con el estudio de Netla, N. (2019), cuyos resultados evidenciaron una correlación alta de  $0,79$  mediante la prueba de Rho de Spearman, cuya significancia fue de  $0.000$  siendo menor a  $0.05$ . Asimismo, se complementan con el estudio de Pacheco, et ál. (2018) cuyos resultados demostraron que existen una variedad de enfoques dentro del proceso administrativo como el clásico, estratégico y el humanista mediante una autoevaluación con la finalidad de mejorar la gestión administrativa. Dichos resultados, se corroboran con la definición de gestión administrativa que es un conjunto de actividad cuyo propósito es alcanzar las metas planteadas al inicio de un periodo, además de identificar las fortalezas y debilidades para crear estrategias para contrarrestarlas. Asimismo, el Modelo teórico de desempeño laboral de Koopmans, cuenta con una estructura tridimensional, que tiene una similitud con la eficiencia, eficacia y calidad y además lleva un grado de similitud con la personalidad del trabajador (Koopmans, 2015). Asimismo, la eficiencia, es el empleo adecuado de los recursos disponibles dentro de la organización con la finalidad de conseguir las metas trazadas en base a resultados (Chiavenato, 2014). Del análisis de estas afirmaciones, queda claro que la gestión administrativa tendrá un mejor impacto cuando el director, gestione de manera adecuada los recursos que hacen falta a cada uno de los docentes con la conclusión de cumplir con los objetivos y además se mejorará en el desempeño del personal educativo.

En la investigación se determinar la relación entre la gestión del director en la parte administrativa con la eficacia del personal, muestra un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0,507$  y un  $p$  – valor=  $0,004$ . Dando a explicar que

existe una correlación moderada entre ambas variables. Quiere decir que a medida que las estrategias propuestas por el director den los resultados esperados y se puedan lograr los objetivos entonces se habrá alcanzado un desempeño óptimo. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación corroborando la relación entre la gestión del director y eficacia del personal de las instituciones educativas de Cusca, Corongo. Cuyos resultados se complementan con el estudio de Show, et al., (2017) cuyos resultados demostraron que la eficacia de los docentes dentro del proceso de contratación, debe de estar basado en las habilidades, características y conocimientos que se requieren para el puesto. En conclusión, para contratar algún docente se debe centrar en garantizar que la persona contratada debe saber cómo utilizar los recursos adecuados y saber tomar decisiones en el momento que se requiera. Dichos resultados se corroboran el interés de la gestión administrativa según Hurtado (2016) la considera fundamental en la vida de las entidades porque permite construir una mejor entidad a través de ser responsables, con normas y reglamentos, la cual contribuye con el desarrollo de las entidades. Asimismo, la eficacia profesional de los trabajadores debe estar integradas en función a su crecimiento y al trabajo en equipo dentro de la entidad, la cual el trabajador pretende alcanzar sus objetivos individuales y organizacionales según los recursos que utilice dentro de la entidad Chiavenato (2017). Para obtener la eficacia dentro de la organización es necesario realizar un control, porque en esta etapa se determinan los estándares de evaluación de resultados para poder corregir las deficiencias encontradas y poder corregirlas, de manera alcanzar las metas trazadas (Münch, 2018). Del análisis de estas afirmaciones, queda claro que la gestión administrativa será más eficaz cuando el director realice un diagnóstico sobre la eficacia de las actividades que realizan los trabajadores mediante una evaluación sobre la utilización de recursos.

En la investigación al determinar la relación entre la gestión del director y parte administrativa con la calidad de servicio del personal, muestra un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0,437$  y un  $p - \text{valor} = 0,014$ . Dando a entender que existe una correlación moderada entre ambas variables. Quiere decir que a medida que el director realice acciones innovadoras, habrá una mejor capacidad de respuesta y por ende un buen desempeño laboral. Frente a lo mencionado se

rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación corroborando la relación entre la gestión del director y la calidad del servicio del personal de las instituciones educativas de Cusca, Corongo. Cuyos resultados se complementan con los estudios de Riffo (2019), cuyos resultados adquiridos, se encontró una mayoría de profesoras (70%) de educación inicial han desarrollado competencias administrativas, generando un proceso de calidad de enseñanza es el adecuado. Concluye que las actividades que realizan cumplen con todo el procedimiento con la finalidad de brindar una calidad adecuada en la enseñanza. Dichos resultados se corroboran con el modelo de Idalberto Chiavenato cuya función se centra en identificar y capacitarse en impulsar la productividad dentro de las instituciones, planteando el proceso de reclutamiento y selección, la cual influyen en la evaluación de desempeño laboral, para el desarrollo de evaluación del desempeño laboral, es importante conocer cuáles son las metas de corto plazo y como realizarlas, este proceso permite solucionar los inconvenientes que se presenten dentro de la entidad, del mismo lograr una mejor comunicación, planificación y organización, considerando sus fortalezas y debilidades (Pico, 2016). Asimismo, el modelo SERVQUAL se encarga de medir la percepción y expectativas de los evaluadores, la cual permite conocer cuáles son los aspectos o factores (equipos, materiales, infraestructura, capacitación) que presentan deficiencias dentro de su entorno laboral, este modelo es una herramienta para mejorar su calidad dentro de una institución (Matsumoto, 2014). Del análisis de estas afirmaciones, queda claro que la gestión administrativa mejorará cuando el director motive constantemente al personal que se capaciten con la finalidad de mejorar sus habilidades y conocimientos en su labor profesional.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Hay relación significativa, positiva y moderada entre la gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, en el 2022, desde la percepción del personal encuestados, se determinó el coeficiente de correlación de Pearson de  $r=0,512$  y un  $p\text{-valor} = 0,003$ ; es decir, que al aumentar los niveles de gestión administrativa mejorará de forma moderada los niveles del desempeño laboral.

**Segunda.** El nivel de gestión administrativa en instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, en el 2022, desde la perspectiva del personal encuestado, está entre los niveles de destacado y logro (45,2 % y 48,4 %) respectivamente, porque las metas trazadas se cumpliendo, sin embargo, falta un mayor monitoreo y acompañamiento de las actividades que se realizan.

**Tercera.** El nivel de desempeño laboral en instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, en el 2022, desde la percepción del personal encuestado se encuentra entre los niveles de destacado y logro, representado (41,9 % y 51,6 %) respectivamente, porque algunos trabajadores se adaptando a las nuevas estrategias laborales

**Cuarta.** Tiene relación significativa, positiva y moderada entre la gestión administrativa y eficiencia del personal en instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, en el 2022, desde la percepción del personal encuestados, se determinó el coeficiente de correlación de Pearson de 0,565 y un  $p\text{-valor} = 0,001$ ; esto significa, que al aumentar los niveles de gestión administrativa mejor será la eficiencia del personal en su desempeño laboral.

**Quinta.** Tiene relación significativa, positiva y moderada entre la gestión administrativa y eficacia del personal en instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, en el 2022, desde la percepción del personal encuestados, se determinó el coeficiente de correlación de Pearson de 0,507

y un p – valor= 0,004; esto significa, que al aumentar los niveles de gestión administrativa mejor será la eficacia del personal en su desempeño laboral.

**Sexta.** Mantiene relación significativa, positiva y moderada entre la gestión administrativa y calidad de servicio del personal en instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, en el 2022, desde la percepción del personal encuestados, se determinó el coeficiente de correlación de Pearson de 0,437 y un p – valor= 0,014; esto significa, que al aumentar los niveles de gestión administrativa mejor será la calidad de servicio del personal en su desempeño laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** A los directivos de la institución educativa del distrito de Cusca, Corongo, en el 2022, fortalecer las habilidades del trabajador a partir de una planificación bien estructurada para mejorar su desempeño laboral
- Segunda.** A los directivos de las instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, en el 2022, mejorar la comunicación y coordinación mediante la aplicación de estrategias para fomentar el trabajo en equipo.
- Tercera.** A los directivos de las instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, en el 2022, verificar si cuentan con los recursos materiales, realizando inventarios con la finalidad de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.
- Cuarta.** A los futuros investigadores, considerar la importancia de la gestión administrativa dentro de las instituciones educativas incluyendo ítems que potencien las dimensiones de dirección y control con el propósito de mejorar el desempeño laboral y cumplir las metas de la institución.

## REFERENCIAS

- Ancaya, M. (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional UCV [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31465/Rosado\\_NAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31465/Rosado_NAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arellano, J. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL - Pasco*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Pasco). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26868/arellano\\_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26868/arellano_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Azañedo Alcántara, V. A. (2021). *El desempeño docente antes y durante la pandemia*. Polo Del Conocimiento, 6(4), 841–860. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2614>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Revista De Investigación Valor Agregado, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Benites, L. y Castillo, D. (2018). *Percepción de la gestión administrativa y el desempeño laboral del docente en una I.E.P de nivel secundario de la Rinconada Trujillo 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Trujillo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17561/benites\\_ul.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17561/benites_ul.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias Sociales* (L. E. C. Buelvas (ed.); Cuarta edi). Pearson. Carrera 65B No. 13-62, Bogotá D.C., Colombia.
- Bouwman, M., Runhaar, P., Wesselink, R. Mulder, M. (2019). *Stimulating teachers' team performance through team-oriented HR practices: the roles of affective team commitment and information processing*. The International Journal of Human Resource Management, 30(5), 856-878. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1322626>
- Bueno, R. R. (2018). *Elementos básicos de la administración* (1ra. ed.). México.

- Carbajal, M. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa Parroquial Santa Rita del distrito de Cotabambas – Apurímac*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9506/EDMcacamc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cárdenas, C., Farías, M., y Méndez, G. (2017). *Is there a Relationship between Management and Educational Innovation? A Case Study at Higher Education Level*. *REICE. Revista iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio En Educación*, 15 (1) (2017). <https://doi.org/10.15366/reice2017.15.1.002>
- Carhuancho Mendoza, I., Nolazco 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>
- Cejas, M., Vásquez, G., Chirinos, N., Hernández, G., Sandoval, L., Lozada, B., & Anzola, A. (2016). *Administración de Recursos Humanos, la arquitectura estratégica de las organizaciones*. <https://josuetgonzalezp.wordpress.com/2014/10/19/administracion-de-recursos-humanos/>
- Chávez, M. y Olivos, M. (2019). *Gestión Educativa y Desempeño Docente, en la institución educativa Modelo Trujillo, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Trujillo]. [http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B\\_018100388B\\_M\\_2019.pdf](http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf)
- Chávez-haro, M., Gastelo-Salazar, A., & Villacis-Uvidia, J. (2020). *La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador*. *POCAIP*, 5, 16–29. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/198>
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2016). *Planeamiento estratégico*. México: McGraw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional*. España: McGraw Hill Interamericana.

- Crisón, P. (2018). *Evaluación del desempeño del talento humano y los procesos administrativos en instituciones de educación superior*. (Tesis de maestría, Universidad de Ambato). Repositorio institucional UA. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28268/1/32%20GTH.pdf>
- Cueva, J. (2015). *Factores más usados en la evaluación de desempeño*. Obtenido de <https://psicologiayempresa.com/factores-mas-usados-en-la-evaluacion-dedesempeno>. html
- Fernández, D. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19*. undefined 2021 in *Economía y Negocios*. <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/eyn/article/view/1041/1304>
- Ferrer, M. (2017) *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Repositorio institucional de la UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8993/FerrerSEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores, R. (2016). *Administración de Recursos Humanos*. Madrid: Editorial Digital UNID.
- Florian, G. y Mark, W. (2019). *El paradigma de Campbell como reinterpretación predictiva del comportamiento del modelo clásico tripartito de actitudes*. *European Psychologist*. 24, pp. 359-374. <https://econtent.hogrefe.com/doi/pdf/10.1027/1016-9040/a000364>
- Gonzales, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). *Modelo de Gestión Administrativa*. *Universidad y Sociedad*, 12(2), 313–318. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5. [https://www.academia.edu/44551333/METODOLOGIA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION\\_LAS\\_RUTAS\\_CUANTITATIVA\\_CUALITATIVA\\_Y\\_MIXTA](https://www.academia.edu/44551333/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTAS_CUANTITATIVA_CUALITATIVA_Y_MIXTA)

- Huerta, E y Zavala, J. (2015). *Nivel de satisfacción de los usuarios atendidos en el tópico de medicina del servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. [Tesis Licenciatura en internet]. [Lima Perú]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2015.<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4033/1/Huerta.m e.pdf>
- Hurtado, D. (2016). *Principio de Administración*. 6ta. Edición. Medellín Colombia: ITM.
- Johnson, M., Anderson, E y Fornell, C (2015). *Rational and Adaptive Performance Expectations in a Customer Satisfaction Framework*. Chicago. USA: SC Jhonson College of Business
- King, G. (2018). *A comparison between administrative leadership in higher education and change-oriented leadership in banks*. Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences, 79(1-A(E)).  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=2017-54451-186&lang=de&site=ehost-live>
- Koopmans, L. (2015). *Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Journal of Work and Organizational Psychology* Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the. Journal of Work and Organizational Psychology, 35(1), 195-205.  
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=10&sid=29afb6fc-43e2-46ca9f9c-7100a1b72b22%40sessionmgr103>
- Manene, L. (2013). *Eficacia, eficiencia y efectividad en el desempeño del trabajo*. Obtenido de <http://actualidadempresa.com/eficacia-eficiencia-y-efectividad-en-el-desempeno-deltrabajo/>
- Matsumoto, R. (2014). *Development of Servqual Model for the measurement of the service quality in the publicity company Ayuda Experto*. Revista Perspectivas, (34) pp.181-209.  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1994-37332014000200005#:~:text=El%20modelo%20Servqual%20es%20una,y%20cualitativos%20de%20los%20clientes](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332014000200005#:~:text=El%20modelo%20Servqual%20es%20una,y%20cualitativos%20de%20los%20clientes)
- Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina\\_cs.pdf?sequence=1&isAllowed](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed)

- Mendoza Briones, A. (2017). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. Dominio de las ciencias*, 3(2). Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Minedu (2021). *Resolución Viceministerial N° 155-2021. Disposiciones para el trabajo de los profesores y auxiliares de educación que asegure el desempeño laboral del servicio educativo de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19.* <https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf/rvm-155-2021-minedu.pdf>
- Netla, N. (2019). *School Administration in Thailand 4.0 Era Affecting to the Efficiency of Schools under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office.* The journal of pacific institute o mangament science, (5) (2), pp 11 - 23. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pacific/article/view/234271>
- Münch Galindo, L. (2018). ADMINISTRACIÓM. *Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo* (Tercera edición ed.). Pearson Educación de México. Pearson.
- Ñaupas, H. Valdivia, M., Palacios, J., Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa. Cualitativa y Redacción de Tesis* (Quinta Ed.). Bogotá, Colombia. Ediciones de la U. doi: ISBN.978-958-762-876-0
- Organisation for Economic Cooperation and Development (2020) *A framework to guide an education response to the COVID-19 Pandemic of 2020* [https://www.hm.ee/sites/default/files/framework\\_guide\\_v1\\_002\\_harward.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/framework_guide_v1_002_harward.pdf)
- Pacheco, R. R. (2018). *Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de nivel Básica y Madia en las zonas rurales de Colombia. Información Tecnológica*, Vol. 29(5)(5), 259-266. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0718-07642018000500259&lng=pt&nrm=i.p](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-07642018000500259&lng=pt&nrm=i.p)
- Pacheco-Granados, R. J., Robles-Algarín, C. A., & Ospino-Castro, A. J. (2018). *Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia.*

*Información Tecnológica*, 29(5), 259–266. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642018000500259>

- Pibaque-Pionce, M., Zambrano-Cerón, D., Peñafiel-Rivas, S. y Cevallos-Alava, D. (2019). *Los procesos administrativos un examen retrospectivo en el desempeño de la docencia. Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*. ISSN: 2588-090X. *Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP)*, 4(1 ESPECIAL), 36-53. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/99>
- Pico, L. (2016). *The management of human talent, an indispensable resource for the organization in today's competitive environment*. *INNOVA Research Journal*, Vol 1, No. 11, pp. 97-104. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/122/106>
- Pomalaza, L. (2017) *Gestión Administrativa Y El Desempeño Laboral En La Institución Educativa N° 37001 De Huancavelica – 2017*. Huancayo - Perú. Universidad Peruana de los Andes. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/341>
- Quiroz, L. & Vega, Y. (2019) *Gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa pública de la libertad, 2019*. Trujillo-Perú. (tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto Xvi). [https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/736/1/015100627J\\_018200305A\\_M\\_2020.pdf](https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/736/1/015100627J_018200305A_M_2020.pdf)
- Ramírez, L. (2021) *Gestión administrativa y desempeño laboral en el Hotel San Marino*. Tarapoto-Perú. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Repositorio institucional de la UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56164/Ramirez\\_CLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56164/Ramirez_CLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Riffo, R. (2019). *Administrative and quality management in schools in the Chorrillos*. *Revista Scientific*, vol. 4, pp. 153-172. [redalyc.org/journal/5636/563662173010/html/](http://redalyc.org/journal/5636/563662173010/html/)
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. México.
- Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2020). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*. *Revista Escuela de*

Administración de Negocios, 87, 79 - 101.  
<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

- Salvatierra, E. (2019). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Viajes Muchik, Trujillo -2019*. (tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37610/salvatierra\\_me.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37610/salvatierra_me.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Satybaldiyeva, R., Uskenbayeva, R., Moldagulova, A., Kalpeyeva, Z., & Aitim, A. (2020). *Features of Administrative and Management Processes Modeling. Advances in Intelligent Systems and Computing*, 991(August 2019), 842–849. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-21803-4\\_84](https://doi.org/10.1007/978-3-030-21803-4_84)
- Sverke, M., Lastad, L., Hellgren, J., Richter, A., Naswall, K. (2019). *A Meta-Analysis of Job Insecurity and Employee Performance: Testing Temporal Aspects, Rating Source Welfare Regime, and Union Density as Moderators. International journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14:25-36). <https://doi.org/10.3390/ijerph16142536>
- Show, M., Mollie., Ellen., Jason A., Grissom, J., Christine M., Neumerski, A. Drake, P. (2017). *Using Teacher Effectiveness Data for Information-Rich Hiring. Educational Administration Quarterly*, (53), (2), pp. 180-222. <https://doi.org/10.1177/0013161X16681629>
- Thompson, J. (2017). *Organization in Action: Social Science Bases of Administrative Theory (Second)*. Routledge
- Torres, Z. (2014). *Administración estratégica Grupo Editorial Patria* (GRUPO EDIT). Javier Enrique Callejas. <http://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074380026.pdf>
- UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) (2018), *Formación inicial docente en competencias para el siglo XXI y pedagogías para la inclusión en América Latina: análisis comparativo de siete casos nacionales*, Santiago, Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago). <https://www.unisantos.br/wp-content/uploads/2018/09/INFORME-REGIONAL-SXXI-a-INCLUSION-version-FINAL-JUNHO2018.pdf>

- Uriarte, J. (2021) *Planeación Administrativa. Resumen y características*.  
<https://www.caracteristicas.co/planeacion-administrativa/>
- Velasco, J. (2018) *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales*.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>.
- Vivas, A., Martínez, M. y Solís, D. (2020). *Gestión de la Administración Escolar en el Desarrollo de Actividades Académicas: Mirada en Tiempos de Pandemia*. *Revista Cientific*. 5(18), 24-45. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.18.1.24-45>

## Anexo 1: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>V1. Gestión Administrativa</b>	La teoría neoclásica, lo denomina a la gestión administrativa como el proceso administrativo que consiste en una serie de pasos que están relacionados entre sí como la planeación, organización, dirección y control y mediante estos pasos se practica la gestión administrativa	Mediante el cuestionario de evaluación multidimensional de gestión administrativa se medirá las dimensiones de planeación, organizar, dirigir y controlar.	Planeación	Planificación estratégica Objetivos institucionales Distribución de los recursos	<b>Escala ordinal</b> Destacado [141-175]
			Organización	Estructura organizacional Comisiones de trabajo Responsabilidad	
			Dirección	Liderazgo Comunicación y motivación constante Toma de decisiones Monitoreo.	Proceso [71-105]
			Control	Evaluación de resultados Acompañamiento Retroalimentación	Inicio [35-70]

Chiavenato  
(2016)

<b>V2. Desempeño Laboral</b>	El desempeño laboral es el cumplimiento de obligaciones y responsabilidad s que contribuyen en la mejora de una entidad, mediante la realización de sus actividades dentro de su determinada área (Robbins y Judge, 2017).	Mediante la aplicación del cuestionario de evaluación Multidimensional de desempeño laboral, teniendo en cuenta las dimensiones de eficiencia, eficacia y calidad de atención.	Eficiencia	Utilización de recursos Satisfacción del personal	<b>Escala ordinal</b> Destacado [81-100] Logro [61-80] Proceso [41-60] Inicio [20-40]
			Eficacia	Estrategias, Logro de objetivos	
			Calidad de servicio	Capacitación laboral Capacidad de respuesta	

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos 1

### Instrumento 1.

#### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN MULTIDIMENSIONAL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA (CEMGA)

Estimado docente y personal administrativo, un saludo cordial de parte de la Universidad César Vallejo, estamos realizando un estudio de investigación cuya finalidad es obtener información y conocer desde su percepción cómo evalúa la Gestión Administrativa del directivo en la I.E que Ud. labora.

Este instrumento es un cuestionario tipo Escala de Likert diseñado para obtener información de acuerdo a las diversas dimensiones de investigación planteadas: planeación, organización, dirección y control. Se le solicita que responda a los siguientes ítems de manera honesta, cada ítem presenta cinco alternativas, donde usted debe marcar con (X) la respuesta que crea conveniente. Sus respuestas son totalmente confidenciales; no existen respuestas correctas o incorrectas. Gracias por su colaboración.

#### I. DATOS INFORMATIVOS:

Nivel	Inicial ( )	Primaria ( )	Fecha de aplicación	
	Secundaria ( )	Administrativo ( )		
Sexo:	Masculino ( )	Femenino( )	/ /2022	

#### II. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

ÍTEMS	OPCIONES				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>A. PLANEACIÓN</b>					
1. Se involucra en la formulación de los instrumentos de gestión institucional (PEI, PAT, R.I.)					
2. Se toma en cuenta el diagnóstico institucional para la planificación de actividades institucionales.					
3. Las actividades se planifican con la participación del personal docente, administrativo y padres de familia.					
4. En la institución se difunden periódicamente la misión y la visión de la Institución Educativa.					
5. Los objetivos y propósitos planteados responden a las necesidades de la institución educativa					
6. Los objetivos establecidos son asumidos por los trabajadores.					
7. La distribución de materiales es equitativa según los niveles de inicial, primaria y secundaria.					

8. Se administra e implementa los recursos financieros y materiales según las necesidades de la institución educativa.					
<b>B. ORGANIZACIÓN:</b>	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de Acuerdo ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de acuerdo
9. La institución educativa cuenta con un organigrama institucional.					
10. El organigrama institucional está actualizado.					
11. En las comisiones de trabajo se genera un mayor aprendizaje organizativo.					
12. Los actores educativos trabajan en equipo para lograr los objetivos de la Institución.					
13. En mi institución educativa, el conocimiento adquirido individualmente se comparte en las comisiones de trabajo.					
14. Le delegan responsabilidades de confianza en su área o campo laboral.					
15. Todas las funciones y responsabilidades distribuidas por los directivos, están articuladas y orientadas hacia el logro de los objetivos institucionales.					
16. Las responsabilidades se asignan en forma colegiada y en consenso.					
<b>C. DIRECCIÓN</b>	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de Acuerdo ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de acuerdo
17. Los directivos centran sus esfuerzos en ayudar al personal para mejorar su trabajo de manera eficaz.					
18. En la institución educativa reconocen y valoran el esfuerzo realizado con creatividad y miden la eficacia de sus colaboradores.					
19. El liderazgo que ejerce el personal directivo influye positivamente en el logro de los objetivos.					
20. El directivo motiva permanentemente a sus trabajadores promoviendo el cumplimiento de metas y objetivos.					
21. El directivo es asertivo, empático, su comunicación es efectiva y pertinente.					
22. Existe una buena comunicación y un buen clima laboral en la institución educativa entre el personal.					
23. Los directivos demuestran capacidad para tomar decisiones ante situaciones determinantes para lograr los objetivos e intereses de la I.E.					
24. Las decisiones colegiadas son comunicadas al personal y a las áreas de modo transparente.					
25. En la institución se toman decisiones que benefician a todo el personal después de un análisis previo					
26. Existe un adecuado monitoreo en su área de trabajo.					
27. En la institución se realizan acciones de monitoreo permanentes a todo el personal.					

28. La dirección supervisa al personal en el uso de materiales educativos enviados por el MINEDU a los estudiantes.					
<b>D. CONTROL</b>	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de Acuerdo ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de acuerdo
29. Considera que el personal directivo evalúa el desempeño laboral del personal de la institución de forma constante.					
30. La dirección evalúa el cumplimiento de los planes establecidos a principio de año.					
31. La evaluación y monitoreo al desempeño de los trabajadores se realiza en base a criterios de logro establecidos.					
32. El cronograma establecido en el plan de acompañamiento y monitoreo se cumple puntualmente.					
33. Se identifican fortalezas y dificultades en el proceso de monitoreo y acompañamiento tomándose decisiones al respecto.					
34. Cuando se detecta problemas en el desempeño de algún personal se realiza acciones de retroalimentación que contribuye a su mejora.					
35. Se organizan talleres de retroalimentación considerando las debilidades identificadas.					
<b>VALORACIÓN</b>					

## Ficha técnica del Instrumento 1

### Ficha Técnica

#### Cuestionario de Evaluación Multidimensional de Gestión Administrativa

##### I. Datos Informativos:

- Autor : Br. Rondon Coanqui, Juan
- Adaptación : Néstor J. Mostacero Silupú
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Docentes y administrativos de Instituciones Educativas de EBR.
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 35 minutos
- Materiales : Tres hojas impresas, lapicero.
- Responsable de la aplicación: Autor

##### II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 35 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, el propósito es conocer la gestión administrativa del directivo en una institución educativa.

##### III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
1. Planeación	1. Planificación estratégica.	25%	1, 2,3	1 - 5
	2. Objetivos institucionales		4, 5, 6	1 - 5
	3. Distribución de los recursos		7, 8	1 - 5
2. Organización	4. Estructura organizacional	25%	9, 10	1 - 5
	5. Comisiones de trabajo		11, 12, 13	1 - 5
	6. Responsabilidad		14, 15, 16	1 - 5
3. Dirección	7. Liderazgo	25%	17, 18, 19	1 - 5

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
	8. Comunicación y motivación constante.		20, 21, 22	1 - 5
	9. Toma de decisiones.		23, 24, 25	1 - 5
	10. Monitoreo.		26, 27, 28	1 - 5
<b>4. Control</b>	11. Evaluación de resultados	25%	29, 30, 31	1 - 5
	12. Acompañamiento		32, 33	1 - 5
	13. Retroalimentación		34, 35	1 - 5
	<b>TOTAL</b>	100%	35 ítems	35 - 175

#### IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 35	- Totalmente de acuerdo	5
	- De acuerdo	4
	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
	- En desacuerdo	2
	- Totalmente en desacuerdo	1

## V. Niveles de valoración:

### 5.1. Valoración de las dimensiones: planificación y organización (8 ítems)

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

### 5.2. Valoración de las dimensiones: dirección (12 ítems)

<b>Nivel</b>	<b>Valores</b>
- Destacado	[49 - 60]
- Logro	[37 - 48]
- Proceso	[25 - 36]
- Inicio	[12 - 24]

### 5.3. Valoración de las dimensiones: control (7 ítems)

<b>Nivel</b>	<b>Valores</b>
- Destacado	[29 - 35]
- Logro	[22 - 28]
- Proceso	[15 - 21]
- Inicio	[7 - 14]

### 5.4. Valoración de la variable: gestión administrativa (35 ítems)

<b>Nivel</b>	<b>Valores</b>
- Destacado	141- 175
- Logro	106 - 140
- Proceso	71 - 105
- Inicio	35 - 70

## **VI. Validez y confiabilidad**

La validez del instrumento, de gestión administrativa, fue determinada por juicios de expertos con grado doctor en Educación y maestría en Docencia e Investigación Universitaria y Administración en la Educación, quienes evaluaron la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems en base a los indicadores, dimensiones y variables de estudio, brindando cada uno su conformidad.

Asimismo, se midió la confiabilidad del instrumento mediante una prueba piloto, para lo cual se aplicó el instrumento al personal docente y administrativo de la I.E. N°84290 “José Antonio Encinas” - Hualcallanca. Los datos obtenidos fueron sometidos a la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach dando como resultado un coeficiente de 0,95 indicando que el instrumento tiene una confiabilidad.

## Anexo 3: Instrumento de recolección de datos 2

### Instrumento 2.

#### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN MULTIDIMENSIONAL DE DESEMPEÑO LABORAL (CEMUDEL)

Estimado docente y personal administrativo, un saludo cordial de parte de la Universidad Cesar Vallejo, estamos realizando un estudio de investigación cuya finalidad es obtener información y conocer desde su percepción cómo evalúa el desempeño laboral en la I.E que Ud. labora.

Este instrumento es un cuestionario tipo Escala de Likert diseñado para obtener información de acuerdo a las diversas dimensiones de investigación planteadas: eficiencia, eficacia y calidad de servicio. Se le solicita que responda a los siguientes ítems de manera honesta, cada ítem presenta cinco alternativas, donde usted debe marcar con (X) la respuesta que crea conveniente. Sus respuestas son totalmente confidenciales; no existen respuestas correctas o incorrectas. Gracias por su colaboración.

#### I. DATOS INFORMATIVOS:

Nivel	Inicial ( )	Primaria ( )	Fecha de aplicación	
	Secundaria ( )	Administrativo ( )	/ /2022	
Sexo:	Masculino ( )	Femenino( )		

#### II. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN:

ÍTEMS	OPCIONES				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>A. EFICIENCIA</b>					
1. El personal que labora en la I.E cuenta con los recursos necesarios para su buen desempeño.					
2. El personal utiliza los recursos materiales proporcionados de manera responsable.					
3. Cree usted que el racionamiento de los recursos es óptimo para la realización de las labores en la institución.					
4. En la I.E. el ahorro de materiales asegura un mejor margen de presupuesto para la I.E. y para los docentes y administrativos.					
5. Usted como personal que labora en la I.E se siente satisfecho con las actividades que realiza diariamente.					
6. Considera usted que actualmente su labor que realiza le genera satisfacción.					
7. Se siente satisfecho con el trabajo realizado en las comisiones laborales dentro de la institución.					

8. El personal que labora en la I.E sostiene una adecuada relación con sus compañeros de trabajo.					
<b>B. EFICACIA</b>	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
9. Cree que en la institución se aplican estrategias dinámicas y creativas para fomentar el trabajo en equipo.					
10. El personal docente toma decisiones y aporta ideas en distintas áreas para ayudar la gestión administrativa.					
11. Considera que existen procedimientos implementados que contribuyen al óptimo desempeño en sus actividades.					
12. La institución está constantemente capacitando al personal administrativo y docente para el logro de sus objetivos.					
13. Considera que las tareas establecidas por la I.E. están enmarcadas en los objetivos institucionales.					
14. Cree que se logra cumplir con las metas físicas con el monitoreo realizado durante el año.					
<b>C. CALIDAD DE SERVICIO</b>	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
15. El personal que labora en la I.E muestra mejoras en la realización de sus funciones después de cada capacitación que recibe.					
16. Usted como personal administrativo o docente se preocupa por capacitarse y actualizarse constantemente.					
17. Considera que existe cumplimiento de metas y objetivos para la I.E en base a la capacitación efectuada.					
18. Considera que las acciones innovadoras que propone le permite afrontar con eficacia la resolución de problemas.					
19. El personal administrativo y docente cooperan entre sí para resolver alguna dificultad.					
20. Se cumple con los plazos establecidos para la entrega de documentación por parte del personal administrativo y docente.					
<b>VALORACIÓN</b>					

## Ficha técnica del Instrumento 2

### Ficha Técnica

#### Cuestionario de Evaluación Multidimensional de Desempeño Laboral

##### I. Datos Informativos:

- Autor : Julio Cesar, Alejo Remigio.
- Adaptación : Néstor J. Mostacero Silupú
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Docentes y administrativos de Instituciones Educativas de EBR
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 35 minutos
- Materiales : Tres hojas impresas, lapicero.
- Responsable de la aplicación: Autor

##### II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 20 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, el propósito es conocer el desempeño laboral en una institución educativa.

##### III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
<b>1. Eficiencia</b>	1. Utilización de recursos.	33.3%	1, 2, 3, 4	1 - 5
	2. Satisfacción del personal		5, 6, 7, 8	1 - 5
<b>2. Eficacia</b>	3. Estrategias.	33.3%	9, 10, 11	1 - 5
	4. Logro de objetivos.		12, 13, 14	1 - 5
<b>3. Calidad de servicio</b>	5. Capacitación laboral.	33.3%	15, 16, 17	1 - 5
	6. Capacidad de respuesta.		18, 19, 20	1 - 5
	<b>TOTAL</b>	100%	20 ítems	20 - 100

#### IV. Opciones de respuesta:

<b>Nº de Ítems</b>	<b>Opción de respuesta</b>	<b>Puntaje</b>
Del 1 al 20	- Siempre	5
	- Casi Siempre	4
	- A veces	3
	- Casi nunca	2
	- Nunca	1

#### V. Niveles de valoración:

##### 5.1. Valoración de las dimensiones: eficiencia (8 ítems)

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

##### 5.2. Valoración de las dimensiones: eficacia, calidad de servicio (6 ítems)

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

##### 5.3. Valoración de la Variable: desempeño laboral (20 ítems)

<b>Nivel</b>	<b>Valores</b>
- Destacado	81- 100
- Logro	61 - 80
- Proceso	41 - 60
- Inicio	20 - 40

## **VI. Validez y confiabilidad**

La validez del instrumento, de desempeño laboral, fue determinada por juicios de expertos con grado doctor en Educación y maestría en Docencia e Investigación Universitaria y Administración en la Educación, quienes evaluaron la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems en base a los indicadores, dimensiones y variables de estudio, brindando cada uno su conformidad.

Asimismo, se midió la confiabilidad del instrumento mediante una prueba piloto, para lo cual se aplicó el instrumento al personal docente y administrativo de la I.E. N°84290 “José Antonio Encinas” - Hualcallanca. Los datos obtenidos fueron sometidos a la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach dando como resultado un coeficiente de 0,87 indicando que el instrumento tiene una confiabilidad

## Ficha de validez del Instrumento 1 a juicio de expertos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN MULTIDIMENSIONAL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Planeación</b>									
1	Directo	Se involucra en la formulación de los instrumentos de gestión institucional (PEI, PAT, R.I.).	↘		↘		↘		
2	Directo	Se toma en cuenta el diagnóstico institucional para la planificación de actividades institucionales.	↘		↘		↘		
3	Directo	Las actividades se planifican con la participación del personal docente, administrativo y padres de familia.	↘		↘		↘		
4	Directo	En la institución se difunden periódicamente la misión y la visión de la Institución Educativa.	↘		↘		↘		
5	Directo	Los objetivos y propósitos planteados responden a las necesidades de la institución educativa.	↘		↘		↘		
6	Directo	Los objetivos establecidos son asumidos por los trabajadores.	↘		↘		↘		
7	Directo	La distribución de materiales es equitativa según los niveles de inicial, primaria y secundaria.	↘		↘		↘		
8	Directo	Se administra e implementa los recursos financieros y materiales según las necesidades de la institución educativa.	↘		↘		↘		

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna 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: Organización			Si	No	Si	No	Si	No	
9	Directo	La institución educativa cuenta con un organigrama institucional.	↘		↘		↘		
10	Directo	El organigrama institucional está actualizado.	↘		↘		↘		
11	Directo	En las comisiones de trabajo se genera un mayor aprendizaje organizativo.	↘		↘		↘		
12	Directo	Los actores educativos trabajan en equipo para lograr los objetivos de la Institución.	↘		↘		↘		
13	Directo	En mi institución educativa, el conocimiento adquirido individualmente se comparte en las comisiones de trabajo.	↘		↘		↘		
14	Directo	Le delegan responsabilidades de confianza en su área o campo laboral.	↘		↘		↘		
15	Directo	Todas las funciones y responsabilidades distribuidas por los directivos, están articuladas y orientadas hacia el logro de los objetivos institucionales.	↘		↘		↘		
16	Directo	Las responsabilidades se asignan en forma colegiada y en consenso.	↘		↘		↘		
DIMENSIÓN 3: Dirección			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Directo	Los directivos centran sus esfuerzos en ayudar al personal para mejorar su trabajo de manera eficaz.	↘		↘		↘		
18	Directo	En la institución educativa reconocen y valoran el esfuerzo realizado con creatividad y miden la eficacia de sus colaboradores.	↘		↘		↘		
19	Directo	El liderazgo que ejerce el personal directivo influye positivamente en el logro de los objetivos.	↘		↘		↘		
20	Directo	El directivo motiva permanentemente a sus trabajadores promoviendo el cumplimiento de metas y objetivos.	↘		↘		↘		

21	Directo	El directivo es asertivo, empático, su comunicación es efectiva y pertinente.	↘		↘		↘		
22	Directo	Existe una buena comunicación y un buen clima laboral en la institución educativa entre el personal.	↘		↘		↘		
23	Directo	Los directivos demuestran capacidad para tomar decisiones ante situaciones determinantes para lograr los objetivos e intereses de la I.E.	↘		↘		↘		
24	Directo	Las decisiones colegiadas son comunicadas al personal y a las áreas de modo transparente.	↘		↘		↘		
25	Directo	En la institución se toman decisiones que benefician a todo el personal después de un análisis previo	↘		↘		↘		
26	Directo	Existe un adecuado monitoreo en su área de trabajo.	↘		↘		↘		
27	Directo	En la institución se realizan acciones de monitoreo permanentes a todo el personal.	↘		↘		↘		
28	Directo	La dirección supervisa al personal en el uso de materiales educativos enviados por el MINEDU a los estudiantes.	↘		↘		↘		
<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>			<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	
29	Directo	Considera que el personal directivo evalúa el desempeño laboral del personal de la institución de forma constante.	↘		↘		↘		
30	Directo	La dirección evalúa el cumplimiento de los planes establecidos a principio de año.	↘		↘		↘		
31	Directo	La evaluación y monitoreo al desempeño de los trabajadores se realiza en base a criterios de logro establecidos.	↘		↘		↘		
32	Directo	El cronograma establecido en el plan de acompañamiento y monitoreo se cumple puntualmente.	↘		↘		↘		
33	Directo	Se identifican fortalezas y dificultades en el proceso de monitoreo y acompañamiento tomándose decisiones al respecto.	↘		↘		↘		
34	Directo	Cuando se detecta problemas en el desempeño de algún personal se realiza acciones de retroalimentación que contribuye a su mejora.	↘		↘		↘		
35	Directo	Se organizan talleres de retroalimentación considerando las debilidades identificadas.	↘		↘		↘		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN MULTIDIMENSIONAL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Apellidos y nombres del juez validador

Yizza Paola Olaya Corbajal

DNI: 42592473

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

	Grado	Universidad	Mención
01	Maestra	Universidad Privada César Vallejo	Administración de la Educación
02			

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

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente	Institución Educativa N° 88055	2022
02			

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Chimbote, 23 de junio del 2022

Nombre y firma

Yizza Paola Olaya Corbajal

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN MULTIDIMENSIONAL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Planeación</b>									
1	Directo	Se involucra en la formulación de los instrumentos de gestión institucional (PEI, PAT, R.I.).	X		X		X		
2	Directo	Se toma en cuenta el diagnóstico institucional para la planificación de actividades institucionales.	X		X		X		
3	Directo	Las actividades se planifican con la participación del personal docente, administrativo y padres de familia.	X		X		X		
4	Directo	En la institución se difunden periódicamente la misión y la visión de la Institución Educativa.	X		X		X		
5	Directo	Los objetivos y propósitos planteados responden a las necesidades de la institución educativa.	X		X		X		
6	Directo	Los objetivos establecidos son asumidos por los trabajadores.	X		X		X		
7	Directo	La distribución de materiales es equitativa según los niveles de inicial, primaria y secundaria.	X		X		X		
8	Directo	Se administra e implementa los recursos financieros y materiales según las necesidades de la institución educativa.	X		X		X		

- <sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado
- <sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- <sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna 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: Organización			Sí	No	Sí	No	Sí	No
9	Directo	La institución educativa cuenta con un organigrama institucional.	X		X		X	
10	Directo	El organigrama institucional está actualizado.	X		X		X	
11	Directo	En las comisiones de trabajo se genera un mayor aprendizaje organizativo.	X		X		X	
12	Directo	Los actores educativos trabajan en equipo para lograr los objetivos de la institución.	X		X		X	
13	Directo	En mi institución educativa, el conocimiento adquirido individualmente se comparte en las comisiones de trabajo.	X		X		X	
14	Directo	Le delegan responsabilidades de confianza en su área o campo laboral.	X		X		X	
15	Directo	Todas las funciones y responsabilidades distribuidas por los directivos, están articuladas y orientadas hacia el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X	
16	Directo	Las responsabilidades se asignan en forma colegiada y en consenso.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Dirección			Si	No	Si	No	Si	No
17	Directo	Los directivos centran sus esfuerzos en ayudar al personal para mejorar su trabajo de manera eficaz.	X		X		X	
18	Directo	En la institución educativa reconocen y valoran el esfuerzo realizado con creatividad y miden la eficacia de sus colaboradores.	X		X		X	
19	Directo	El liderazgo que ejerce el personal directivo influye positivamente en el logro de los objetivos.	X		X		X	
20	Directo	El directivo motiva permanentemente a sus trabajadores promoviendo el cumplimiento de metas y objetivos.	X		X		X	

21	Directo	El directivo es asertivo, empático, su comunicación es efectiva y pertinente.	X		X		X		
22	Directo	Existe una buena comunicación y un buen clima laboral en la institución educativa entre el personal.	X		X		X		
23	Directo	Los directivos demuestran capacidad para tomar decisiones ante situaciones determinantes para lograr los objetivos e intereses de la I.E.	X		X		X		
24	Directo	Las decisiones colegiadas son comunicadas al personal y a las áreas de modo transparente.	X		X		X		
25	Directo	En la institución se toman decisiones que benefician a todo el personal después de un análisis previo	X		X		X		
26	Directo	Existe un adecuado monitoreo en su área de trabajo.	X		X		X		
27	Directo	En la institución se realizan acciones de monitoreo permanentes a todo el personal.	X		X		X		
28	Directo	La dirección supervisa al personal en el uso de materiales educativos enviados por el MINEDU a los estudiantes.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
29	Directo	Considera que el personal directivo evalúa el desempeño laboral del personal de la institución de forma constante.	X		X		X		
30	Directo	La dirección evalúa el cumplimiento de los planes establecidos a principio de año.	X		X		X		
31	Directo	La evaluación y monitoreo al desempeño de los trabajadores se realiza en base a criterios de logro establecidos.	X		X		X		
32	Directo	El cronograma establecido en el plan de acompañamiento y monitoreo se cumple puntualmente.	X		X		X		
33	Directo	Se identifican fortalezas y dificultades en el proceso de monitoreo y acompañamiento tomándose decisiones al respecto.	X		X		X		
34	Directo	Cuando se detecta problemas en el desempeño de algún personal se realiza acciones de retroalimentación que contribuye a su mejora.	X		X		X		
35	Directo	Se organizan talleres de retroalimentación considerando las debilidades identificadas.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN MULTIDIMENSIONAL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Apellidos y nombres del juez validador

MORALES DOMÍNGUEZ, CECIL

DNI: 43443146

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

	Grado	Universidad	Mención
01	MAESTER	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA
02			

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

	Cargo	Entidad	Año
01	DOCENTE	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA	2022.
02			

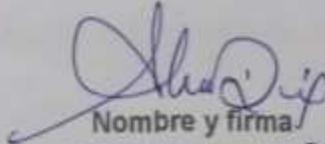
Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Chimbote, 15 de junio del 2022

  
Nombre y firma  
CECIL MORALES D.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN MULTIDIMENSIONAL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Planeación</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	Se involucra en la formulación de los instrumentos de gestión institucional (PEI, PAT, R.I.).	X		X		X		
2	Directo	Se toma en cuenta el diagnóstico institucional para la planificación de actividades institucionales.	X		X		X		
3	Directo	Las actividades se planifican con la participación del personal docente, administrativo y Padres de familia.	X		X		X		
4	Directo	En la institución se difunde periódicamente la misión como la visión de la Institución Educativa.	X		X		X		
5	Directo	Los objetivos y propósitos planteados responden a las necesidades de la institución educativa.	X		X		X		
6	Directo	Los objetivos establecidos son asumidos por los trabajadores.	X		X		X		
7	Directo	La distribución de materiales es equitativa según los niveles de inicial, primaria y secundaria.	X		X		X		
8	Directo	Se administra e implementa los recursos financieros y materiales según las necesidades de la institución educativa.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Organización</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna 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

9	Directo	La institución educativa cuenta con un organigrama institucional.	X		X		X		
10	Directo	El organigrama institucional está actualizado.	X		X		X		
11	Directo	En las comisiones de trabajo se genera un mayor aprendizaje organizativo.	X		X		X		
12	Directo	Los actores educativos trabajan en equipos para lograr los objetivos de la Institución.	X		X		X		
13	Directo	En mi institución educativa, el conocimiento adquirido individualmente se comparte en las comisiones de trabajo.	X		X		X		
14	Directo	Le delegan responsabilidades de confianza en su área o campo laboral.	X		X		X		
15	Directo	Todas las funciones y responsabilidades distribuidas por los directivos, están articuladas y orientadas hacia el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
16	Directo	Las responsabilidades se asignan en forma colegiada y en consenso.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Directo	Los directivos centran sus esfuerzos en ayudar al personal y a mejorar su trabajo de manera eficaz.	X		X		X		
18	Directo	En la institución educativa reconocen y valoran el esfuerzo realizado con creatividad y mide la eficacia de sus colaboradores.	X		X		X		
19	Directo	El liderazgo que ejerce el personal directivo influye positivamente en el logro de los objetivos.	X		X		X		
20	Directo	El directivo motiva permanentemente a sus trabajadores promoviendo el cumplimiento de metas y objetivos.	X		X		X		
21	Directo	El directivo es asertivo, empático, su comunicación es efectiva y pertinente.	X		X		X		
22	Directo	Existe una buena comunicación y un buen clima laboral en la Institución educativa entre el personal.	X		X		X		
23	Directo	Los directivos demuestran capacidad para tomar decisiones ante situaciones determinantes para lograr los objetivos e intereses de la I.E.	X		X		X		

24	Directo	Las decisiones colegiadas son comunicadas al personal y a las áreas de modo transparente.	X		X		X		
25	Directo	En la institución se toman decisiones que beneficien a todo el personal después de un análisis previo	X		X		X		
26	Directo	Existe un adecuado monitoreo en su área de trabajo.	X		X		X		
27	Directo	En la institución se realizan acciones de monitoreo permanentes a todo el personal.	X		X		X		
28	Directo	La dirección supervisa al personal en el uso de los materiales educativos enviados por el MINEDU a los estudiantes.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
29	Directo	Considera que el personal directivo evalúa el desempeño laboral del personal de la institución de forma constante.	X		X		X		
30	Directo	La dirección evalúa el cumplimiento de los planes establecidos a principio de año.	X		X		X		
31	Directo	La evaluación y monitoreo al desempeño de los trabajadores se realiza en base a criterios de logro establecidos.	X		X		X		
32	Directo	El cronograma establecido en el plan de acompañamiento y monitoreo se cumple puntualmente.	X		X		X		
33	Directo	Se identifican fortalezas y dificultades en el proceso de monitoreo y acompañamiento tomándose decisiones al respecto.	X		X		X		
34	Directo	Cuando se detecta problemas en el desempeño de algún personal se realiza acciones de retroalimentación que contribuye a su mejora.	X		X		X		
35	Directo	Se organizan talleres de retroalimentación considerando las debilidades identificadas.	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN  
MULTIDIMENSIONAL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

**Apellidos y nombres del juez validador**

Dr. ANGEL MUCHA PAITAN

**DNI:17841314**

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

	<b>Grado</b>	<b>Universidad</b>	<b>Mención</b>
01	DOCTOR	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	EDUCACIÓN
02			

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

	<b>Cargo</b>	<b>Entidad</b>	<b>Año</b>
01	METODOLOGO	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	2022
02			

**Observaciones:**

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

  
Dr. ÁNGEL JAVIER MUCHA

Chimbote, 10 de junio del 2022

## Ficha de validez del Instrumento 2 a juicio de expertos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN MULTIDIMENSIONAL DE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / Ítems	Pertinencia <sup>4</sup>		Relevancia <sup>5</sup>		Claridad <sup>6</sup>		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Eficiencia									
1	Directo	El personal que labora en la I.E cuenta con los recursos necesarios para su buen desempeño.	✓		✓		✓		
2	Directo	El personal utiliza los recursos materiales proporcionados de manera responsable.	✓		✓		✓		
3	Directo	Cree usted que el racionamiento de los recursos es óptimo para la realización de las labores en la institución.	✓		✓		✓		
4	Directo	En la I.E. el ahorro de materiales asegura un mejor margen de presupuesto para la I.E. y para los docentes y administrativos.	✓		✓		✓		
5	Directo	Usted como personal que labora en la I.E se siente satisfecho con las actividades que realiza diariamente.	✓		✓		✓		
6	Directo	Considera usted que actualmente su labor que realiza le genera satisfacción.	✓		✓		✓		
7	Directo	Se siente satisfecho con el trabajo realizado en las comisiones laborales dentro de la institución.	✓		✓		✓		

<sup>4</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

<sup>6</sup> **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

8	Directo	El personal que labora en la I.E sostiene una adecuada relación con sus compañeros de trabajo.	↘		↘		↘		
<b>Dimensión 2: Eficacia</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Directo	Cree que en la institución se aplican estrategias dinámicas y creativas para fomentar el trabajo en equipo.	↘		↘		↘		
10	Directo	El personal docente toma decisiones y aporta ideas en distintas áreas para ayudar la gestión administrativa.	↘		↘		↘		
11	Directo	Considera que existen procedimientos implementados que contribuyen al óptimo desempeño en sus actividades.	↘		↘		↘		
12	Directo	La institución está constantemente capacitando al personal administrativo y docente para el logro de sus objetivos.	↘		↘		↘		
13	Directo	Considera que las tareas establecidas por la I.E. están enmarcadas en los objetivos institucionales.	↘		↘		↘		
14	Directo	Cree que se logra cumplir con las metas físicas con el monitoreo realizado durante el año.	↘		↘		↘		
<b>Dimensión 3: Calidad de servicio</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Directo	El personal que labora en la I.E muestra mejoras en la realización de sus funciones después de cada capacitación que recibe.	↘		↘		↘		
16	Directo	Usted como personal administrativo o docente se preocupa por capacitarse y actualizarse constantemente.	↘		↘		↘		
17	Directo	Considera que existe cumplimiento de metas y objetivo para la I.E en base a la capacitación efectuada.	↘		↘		↘		
18	Inversa	Considera que las acciones innovadoras que propone le permite afrontar con eficacia la resolución de problemas.	↘		↘		↘		

19	Directo	El personal administrativo y docente cooperan entre si para resolver alguna dificultad.	↘		↘		↘		
20	Directo	Se cumple con los plazos establecidos para la entrega de documentación por parte del personal administrativo y docente.	↘		↘		↘		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN MULTIDIMENSIONAL DE DESEMPEÑO LABORAL

Apellidos y nombres del juez validador

Yizza Paola Olaya Carbajal

DNI: 42592473

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

	Grado	Universidad	Mención
01	Maestra	Universidad Privada César Vallejo	Administración de la Educación
02			

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

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente	Institución Educativa N° 88055	2022
02			

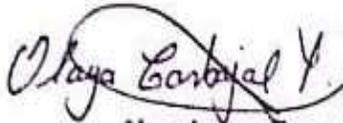
Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Chimbote, 23 de junio del 2022

  
Nombre y firma  
Yizza Paola Olaya Carbajal

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN MULTIDIMENSIONAL DE DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>4</sup>		Relevancia <sup>5</sup>		Claridad <sup>6</sup>		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Eficiencia</b>									
1	Directo	El personal que labora en la I.E cuenta con los recursos necesarios para su buen desempeño.	X		X		X		
2	Directo	El personal utiliza los recursos materiales proporcionados de manera responsable.	X		X		X		
3	Directo	Cree usted que el racionamiento de los recursos es óptimo para la realización de las labores en la institución.	X		X		X		
4	Directo	En la I.E. el ahorro de materiales asegura un mejor margen de presupuesto para la I.E. y para los docentes y administrativos.	X		X		X		
5	Directo	Usted como personal que labora en la I.E se siente satisfecho con las actividades que realiza diariamente.	X		X		X		
6	Directo	Considera usted que actualmente su labor que realiza le genera satisfacción.	X		X		X		
7	Directo	Se siente satisfecho con el trabajo realizado en las comisiones laborales dentro de la institución.	X		X		X		

<sup>4</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

<sup>6</sup> **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

8	Directo	El personal que labora en la I.E sostiene una adecuada relación con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Eficacia</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Directo	Cree que en la institución se aplican estrategias dinámicas y creativas para fomentar el trabajo en equipo.	X		X		X		
10	Directo	El personal docente toma decisiones y aporta ideas en distintas áreas para ayudar la gestión administrativa.	X		X		X		
11	Directo	Considera que existen procedimientos implementados que contribuyen al óptimo desempeño en sus actividades.	X		X		X		
12	Directo	La institución está constantemente capacitando al personal administrativo y docente para el logro de sus objetivos.	X		X		X		
13	Directo	Considera que las tareas establecidas por la I.E. están enmarcadas en los objetivos institucionales.	X		X		X		
14	Directo	Cree que se logra cumplir con las metas físicas con el monitoreo realizado durante el año.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Calidad de servicio</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Directo	El personal que labora en la I.E muestra mejoras en la realización de sus funciones después de cada capacitación que recibe.	X		X		X		
16	Directo	Usted como personal administrativo o docente se preocupa por capacitarse y actualizarse constantemente.	X		X		X		
17	Directo	Considera que existe cumplimiento de metas y objetivo para la I.E en base a la capacitación efectuada.	X		X		X		
18	Inversa	Considera que las acciones innovadoras que propone le permite afrontar con eficacia la resolución de problemas.	X		X		X		

19	Directo	El personal administrativo y docente cooperan entre si para resolver alguna dificultad.	X		X		X		
20	Directo	Se cumple con los plazos establecidos para la entrega de documentación por parte del personal administrativo y docente.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN MULTIDIMENSIONAL DE DESEMPEÑO LABORAL

Apellidos y nombres del juez validador

MORALES DOMINGUEZ, CECIL

DNI: 43443146

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

	Grado	Universidad	Mención
01	MAGISTER	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA
02			

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

	Cargo	Entidad	Año
01	DOCENTE	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA	2022
02			

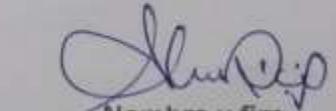
Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Chimbote, 15 de junio del 2022

  
Nombre y firma  
CECIL MORALES D.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN MULTIDIMENSIONAL DE  
DESEMPEÑO LABORAL**

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>4</sup>		Relevancia <sup>5</sup>		Claridad <sup>6</sup>		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Eficiencia</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	El personal que labora en la I.E cuenta con los recursos necesarios para su buen funcionamiento.	X		X		X		
2	Directo	El personal utiliza los recursos materiales proporcionados de manera responsable.	X		X		X		
3	Directo	Cree usted que el racionamiento de los recursos es óptimo para la realización de las labores en la institución.	X		X		X		
4	Directo	El ahorro de materiales no solo asegura un mejor margen de presupuesto para la I.E, sino también para todos los que laboran en la I.E.	X		X		X		
5	Directo	El personal que labora en la I.E se siente satisfecho con las actividades que cumplen diariamente.	X		X		X		
6	Directo	Para usted que hasta la fecha el grado de satisfacción laborable como personal que labora en la I.E es aceptable.	X		X		X		
7	Directo	Usted se siente satisfecho con el trabajo realizado en las comisiones laborales dentro de la institución.	X		X		X		
8	Directo	El personal que labora en la I.E sostiene una adecuada relación con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Eficacia</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	

<sup>4</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

<sup>6</sup> **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

9	Directo	Cree que en la institución se aplican estrategias dinámicas y creativas para fomentar el trabajo en equipo.	X		X		X		
10	Directo	El personal docente toma decisiones y aporta ideas en distintas áreas para ayudar la gestión administrativa.	X		X		X		
11	Directo	Considera que existen procedimientos implementados que contribuyen al óptimo desempeño en sus actividades.	X		X		X		
12	Directo	La institución está constantemente capacitando al personal administrativo y docente para el logro de sus objetivos.	X		X		X		
13	Directo	Considera que las tareas establecidas por la I.E. están enmarcadas en los objetivos institucionales.	X		X		X		
14	Directo	Cree que se logra cumplir con las metas físicas con el monitoreo realizado durante el año.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Calidad de servicio</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Directo	El personal que labora en la I.E muestra mejoras en la realización de sus funciones después de cada capacitación que recibe.	X		X		X		
16	Directo	Usted como personal administrativo o docente se preocupa por capacitarse y actualizarse constantemente.	X		X		X		
17	Directo	Considera que existe cumplimiento de metas y objetivo para la I.E en base a la capacitación efectuada.	X		X		X		
18	Inversa	Considera que las acciones innovadoras se realizan con la capacidad de resolución de problemas.	X		X		X		
19	Directo	El personal administrativo y docente cooperan entre sí para resolver un problema que se les presenta.	X		X		X		
20	Directo	Se cumple con los plazos establecidos para la entrega de documentación por parte del personal administrativo y docente.	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN  
MULTIDIMENSIONAL DE DESEMPEÑO LABORAL**

**Apellidos y nombres del juez validador**

Dr. ANGEL MUCHA PAITAN

**DNI:17841314**

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

	<b>Grado</b>	<b>Universidad</b>	<b>Mención</b>
01	DOCTOR	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	EDUCACIÓN
02			

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

	<b>Cargo</b>	<b>Entidad</b>	<b>Año</b>
01	METODOLOGO	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	2022
02			

**Observaciones:**

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

Chimbote, 10 de junio del 2022

  
Dr. ÁNGEL JAVIER MUCHA

## Anexo 4: Aceptación de solicitud para aplicar los instrumentos



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Nuevo Chimbote, 30 de Mayo de 2022

**Señor(a):**

Lic. Cirilo E. Cordova Asencio

**Director de la Institucion Educativa N°84327 – José Carlos Mariategui – Huarirca**

**Asunto:** Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar al (la) Sr(a). **NÉSTOR JOSÉ MOSTACERO SILUPÚ** identificado con DNI No. 44545130 y código de matrícula No 7002662523, estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** de la UCV - Sede Chimbote, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CUSCA, CORONGO, 2022**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar encuestas en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,

**Dra. Rosa María Salas Sánchez**  
**Jefa de la Escuela de Posgrado**  
**UCV CHIMBOTE**



**Mrs. Cirilo E. CORDOVA ASCENCIO**  
**DIRECTOR**

Recibido: 30/05/2022

Dado por aceptado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Nuevo Chimbote, 09 de Junio de 2022

**Señor(a):**

Lic. Raúl Cordova Dominguez

**Director de la Institucion Educativa N°84290 – José Antonio Encinas –  
Hualcallanca**

**Asunto:** Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar al (la) Sr(a). **NÉSTOR JOSÉ MOSTACERO SILUPÚ** identificado con DNI No. 44545130 y código de matrícula No 7002662523, estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** de la UCV - Sede Chimbote, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CUSCA, CORONGO,  
2022**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar encuestas en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,



*Raúl Cordova Dominguez*  
Lic. Raúl Cordova Dominguez  
DIRECTOR

Recibido  
09/06/2022



*Rosa María Salas Sánchez*  
Dra. Rosa María Salas Sánchez  
JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO  
UCV CHIMBOTE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Nuevo Chimbote, 30 de Mayo de 2022

**Señor(a):**

Lic. Flor Córdova López

**Director de la Institucion Educativa N°84289 – Juan Velasco Alvarado – Tarica**

**Asunto:** Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar al (la) Sr(a). **NÉSTOR JOSÉ MOSTACERO SILUPÚ** identificado con DNI No. 44545130 y código de matrícula No 7002662523, estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** de la UCV - Sede Chimbote, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CUSCA, CORONGO, 2022**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar encuestas en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,

**Dra. Rosa María Salas Sánchez**  
**JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO**  
**UCV CHIMBOTE**



MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Lic. Flor E. Córdova López  
DNI N° 32229317  
DIRECTORA

## Anexo 5: 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:
IEI N° 84327 Jose Carlos Moriategui	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
Cirilo Enrique CORDOVA ASENCIO	32213949

#### 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	
Gestión Administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas del distrito de Cusca, Coronzo en el 2022	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en administración de la educación	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Nástor José Mostacero Silupé	44545130

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:

Huancayo, 30 de mayo 2022

Firma:



Ms. Cirilo E. CORDOVA ASENCIO  
DIRECTOR

(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 6: Operacionalización de variables

MUESTRA		GESTIÓN ADMINISTRATIVA																																			
		D1: PLANIFICACIÓN							D2: ORGANIZACIÓN								D3: DIRECCIÓN										D4: CONTROL										
Nivel	N°	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	P31	P32	P33	P34	P35	
Sec.	1	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	1
Sec.	2	4	3	2	3	2	4	1	2	4	3	2	4	4	3	2	4	2	2	2	2	2	4	3	4	4	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	
Sec.	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
Inicial	4	4	2	4	2	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	2	2	2	
Sec.	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	
Prim.	6	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
Adm.	7	5	5	5	4	5	4	5	5	1	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	
Prim.	8	4	4	4	1	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	
Prim.	9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	
Prim.	10	5	5	5	5	4	4	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
Sec.	11	5	4	4	5	5	5	4	4	5	1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	
Sec.	12	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	
Sec.	13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
Prim.	14	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	
Inicial	15	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	
Prim.	16	4	4	4	4	5	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	
Inicial	17	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	
Inicial	18	4	5	2	3	4	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	
Prim.	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
Sec.	20	4	4	4	3	4	4	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
Sec.	21	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sec.	22	4	5	4	4	5	5	2	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
Sec.	23	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
Prim.	24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Prim.	25	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Prim.	26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sec.	27	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sec.	28	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Prim.	29	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	
Prim.	30	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	
Sec.	31	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	1	1	1	4	4	4	5	1	1	1	4	4	4	4	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	

MUESTRA	DESEMPEÑO LABORAL																			
	D1: EFICIENCIA								D2: EFICACIA						D3: CALIDAD DE SERVICIO					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	5	3	3	2	3
2	3	4	2	2	5	4	4	5	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	2	3
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	1	3	3	2	4	4	4	3	4
5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4
6	5	5	1	1	5	5	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3
7	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
9	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	4	3
10	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3
11	4	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	4	5	4	3
12	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3
13	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5
14	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	2	5	3	2	5	5	3	5	3	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4
17	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	4	3	5	5	5
18	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4
19	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
20	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	5	4
23	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	5	4	5	5	5
24	2	4	3	4	5	5	1	1	4	4	4	1	3	4	4	5	5	4	4	5
25	3	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	3	3	4	2	5	4	3	4	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4
30	5	4	3	3	5	4	4	5	3	3	4	4	5	3	5	3	5	4	4	5
31	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5

## Anexo 7: Prueba de normalidad

### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN MULTIDIMENSIONAL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA (CEMGA)

#### I. Datos informativos:

- 1.1. Prueba estadística : Confiabilidad de Alfa de Cronbach  
 1.2. Número de ítems : 35  
 1.3. Muestra Piloto : Personal docente y administrativo de la I.E. N°84290 “José Antonio Encinas” – Hualcallanca  
 1.4. Unidades muestrales : 10

#### II. Prueba estadística de confiabilidad:

##### Coefficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

##### Donde:

- $\alpha$  : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario  
 $K$  : Número de ítems del instrumento  
 $S_t^2$  : Sumatoria de las varianzas de los ítems.  
 $\sum S_i^2$  : Varianza total del instrumento

#### III. Prueba piloto

MUESTRA	GESTIÓN ADMINISTRATIVA																																			TOTAL	
	D1							D2							D3											D4											
	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	P31	P32	P33	P34	P35		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
3	4	4	5	4	4	2	5	3	4	4	3	2	3	4	3	2	2	4	4	5	2	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	122	
4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	1	1	1	4	4	4	5	1	1	1	4	4	4	4	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	120	
5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	146	
6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	
7	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	153	
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	5	5	5	5	5	175	
9	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	2	5	133
10	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	165	
VARIAN	0	0	1	0	0	1	0,81	0	0	0	1	2	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	
SUMATI	21																																				
ITEMS	#																																				
N° ITEM	35																																				

ALFA = 0,95

#### IV. Coeficiente de confiabilidad:

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del cuestionario de evaluación multidimensional de gestión administrativa obtuvo un coeficiente de **0,95** indicando que existe una **confiabilidad muy alta** en el instrumento.

## CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN MULTIDIMENSIONAL DE DESEMPEÑO LABORAL (CEMUDEL)

### I. Datos informativos:

- 1.1. Prueba estadística : Confiabilidad de Alfa de Cronbach
- 1.2. Número de ítems : 20
- 1.3. Muestra Piloto : Personal docente y administrativo de la I.E. N°84290  
"José Antonio Encinas" – Hualcallanca
- 1.4. Unidades muestrales: 10

### II. Prueba estadística de confiabilidad:

#### Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

#### Donde:

- $\alpha$  : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario
- $K$  : Número de ítems del instrumento
- $S_i^2$  : Sumatoria de las varianzas de los ítems.
- $\sum S_i^2$  : Varianza total del instrumento

### III. Prueba piloto

MUESTRA	DESEMPEÑO LABORAL																				TOTALES
	D1							D2							D3						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	88
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
3	4	5	4	3	3	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	2	3	5	4	81
4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	87
5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	85
6	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	76
7	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	90
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
9	5	5	3	3	5	5	4	5	3	3	3	5	2	3	2	3	3	2	5	5	74
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	97

VARIAN: 0.4 0.2 0.4 1.6 0.6 0.7 0.4 0.4 0.4 0.8 0.6 1.1 1 0.7 0.8 0.4 1 0.9 0.2 0.4  
 SUMATC 13  
 ITEMS 77  
 N° ITEM: 20

ALFA 0.87

### IV. Coeficiente de confiabilidad:

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del cuestionario de evaluación multidimensional de desempeño laboral obtuvo un coeficiente de **0,87** indicando que existe una **confiabilidad alta** en el instrumento.



**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 administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas del distrito de Cusca, Corongo, 2022.", cuyo autor es MOSTACERO SILUPU NESTOR JOSE, 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

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO <b>DNI:</b> 32953342 <b>ORCID</b> 0000-0001-6029-2015	Firmado digitalmente por: ROBITURRIA el 03-08- 2022 15:25:00

Código documento Trilce: TRI - 0370204