



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión administrativa y rendimiento laboral en una institución
educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Galicia Toralva, Maria Victoria (orcid.org/0000-0002-4839-258X)

ASESOR:

Mg. Espinoza Rivera, Marco Aurelio (orcid.org/0000-0002-5089-938X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mi familia, quienes constantemente me brindan su apoyo emocional e incondicional en mi vida diaria. Para ellos mi eterna gratitud y voluntad para seguir creciendo personal y profesionalmente.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a Dios, por permitir desarrollarme profesionalmente, a mi pareja y mi familia que siempre creyeron en mí y me motivaron a seguir adelante a pesar de todas las dificultades que se presentaron en el camino.

Índice de contenidos

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	15
3.1 Tipo y diseño de la investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	21
IV. Resultados	22
V. Discusión	32
VI. Conclusiones	39
VII. Recomendaciones	41
Referencias	42
Anexos	49

Índice de tablas

Tabla 1 Valores porcentuales de la variable gestión administrativa	22
Tabla 2 Porcentajes de las dimensiones de la variable gestión administrativa	23
Tabla 3 Valores porcentuales de la variable rendimiento laboral	25
Tabla 4 Porcentajes de las dimensiones de la variable rendimiento laboral	26
Tabla 5 Prueba de normalidad	27
Tabla 6 Correlación entre gestión administrativa y rendimiento laboral	27
Tabla 7 Correlación entre planeación y rendimiento laboral	28
Tabla 8 Correlación entre organización y rendimiento laboral	29
Tabla 9 Correlación entre dirección y rendimiento laboral	30
Tabla 10 Correlación entre control y rendimiento laboral	30

Índice de figuras

Figura 1 Diseño de investigación	15
Figura 2 Niveles de la variable gestión administrativa	22
Figura 3 Niveles de las dimensiones de la variable gestión administrativa	24
Figura 4 Niveles de la variable rendimiento laboral	25
Figura 5 Niveles de las dimensiones de la variable rendimiento laboral	26

Resumen

La presente investigación llevó por objetivo general establecer la relación entre gestión administrativa y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021. Para tal efecto, la metodología fue de diseño no experimental, de alcance correlacional y de enfoque cuantitativo. La población y muestra estuvo conformada por 85 docentes de una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, a quienes se les aplicó un cuestionario compuesto por 46 ítems relacionados a las variables de investigación. Los resultados indicaron que las dimensiones planeación, organización, dirección y control se relacionan con el rendimiento laboral, encontrándose correlaciones positivas. Por tanto, se concluye que existe relación significativa entre gestión administrativa y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021.

Palabras clave: Planeación, organización, dirección, control.

Abstract

The general objective of this research was to establish the relationship between administrative management and work performance in a public educational institution in the district of San Martín de Porres, 2021. For this purpose, the methodology was of non-experimental design, correlational scope and quantitative approach. . The population and sample consisted of 85 teachers from a public educational institution in the district of San Martín de Porres, to whom a questionnaire consisting of 46 items related to the research variables was applied. The results indicated that the planning, organization, management and control dimensions are related to job performance, finding positive correlations. Therefore, it is concluded that there is a significant relationship between administrative management and job performance in a public educational institution in the district of San Martín de Porres, 2021.

Keywords: Planning, organization, management, control.

I. INTRODUCCIÓN

Toda organización indistintamente del rubro al que pertenezca aplica un proceso administrativo, aunque no lo tenga definido formalmente. Para Sampaollessi (2021) las instituciones educativas también realizan proceso administrativo que incluye diferentes procesos dirigidos a la mejora de la información y control de aprendizaje, también realiza otras actividades que se ejecutan en la organización como finanzas, contabilidad y control de personal.

En Pakistán, Naveed et al. (2020) manifiestan que los docentes tienen un mejor desempeño cuando las prácticas administrativas de las autoridades son efectivas, porque les permiten participar en los objetivos organizacionales y como efecto de ello tienen una actitud positiva orientadas al desarrollo de las instituciones educativas. En Indonesia, Hartinah et al. (2020) a efecto de mejorar un problema suscitado dentro de una institución educativa utilizando la gestión administrativa de la dirección en función a su capacidad de dirección, se presentó un modelo matemático para demostrar que la gestión administrativa del director refrendado en su liderazgo puede mejorar el rendimiento de los docentes en el aspecto laboral, mediante un modelado basado en ecuaciones estructurales de mínimos cuadrados parciales lo cual determinó que tanto el liderazgo como el ambiente de trabajo propiciado al docente tuvieron un efecto directo sobre el rendimiento del docente, por tanto, los dos elementos mencionados se deben considerar en la gestión del director.

En Chile, Vivas et al. (2020) manifiestan que la educación ha sufrido transformaciones al ritmo de la globalización y la pandemia de Covid – 19, estos cambios han hecho que el sector educativo se transforme rápidamente para estar acorde al ritmo de los avances, en función a lo mencionado, la administración en la práctica educativa es fundamental porque planifica, organiza, ejecuta y controla las actividades y recursos que cuenta la organización educativa.

En el Perú, como una acción para delimitar la responsabilidad de los directores frente a los problemas relacionados a su gestión a nivel pedagógico, institucional y administrativo, se implementó la Ley General de Educación Peruana (Ley 28044), donde se especifica que el director es quien representa en forma legal a la organización educativa, por tanto, también asume la responsabilidad de una adecuada administración dentro de los niveles mencionados. Así también, la misma

ley indica que el director efectúa todo el proceso administrativo correspondiente a la verificación de un buen servicio educativo, por lo tanto, de acuerdo a lo mencionado el director debe manejar los elementos del proceso administrativo (Tafur et al., 2020).

En el plano local, en la Institución Educativa, donde se realizó la investigación, se experimentaba complicaciones en el desarrollo del trabajo proporcionado al docente, quienes debían realizar cambios constantes a la presentación de sus informes como efecto de las indicaciones de la dirección, situación que había creado en el docente confusión y sobre carga laboral por tener que hacer cambios constantes a su trabajo e informes periódicos.

Esta situación se ha complicado con los cambios que se experimentaron dentro del contexto de la pandemia de Covid – 19, donde muchos docentes al no contar con las competencias digitales presentaban demoras en sus informes y elaboración de clases virtuales. Lo manifestado líneas arriba ha ido en detrimento del rendimiento laboral, por el desgaste ocasionado por los constantes cambios descritos. Sin embargo, los docentes han realizado doble esfuerzo para cumplir con los objetivos iniciales, situación que no debe hacerse de esa manera debido al empleo de recursos personales del docente como su tiempo y desgaste físico – mental.

Bajo esas condiciones la pregunta de investigación fue la siguiente: ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021?. Los problemas específicos fueron: ¿Qué relación existe entre planeación y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021?. ¿Qué relación existe entre organización y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021?. ¿Qué relación existe entre dirección y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021?. ¿Qué relación existe entre control y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021?.

El planteamiento de la justificación epistemológica se concentró en demostrar que la gestión administrativa es un conjunto de actividades que deben ser realizadas por el director, lo cual se establece dentro de la Ley General de

Educación Peruana (Ley 28044). Así también, el rendimiento laboral del docente está supeditado a la gestión administrativa del director y también como una condición personal, en tal sentido, la investigación tendrá en cuenta el Marco del Buen Desempeño Docente (Minedu, 2014).

El planteamiento de la justificación práctica se concentró en el beneficio que obtuvo el director, docentes y comunidad educativa, porque se dio a conocer los aspectos que la dirección y los docentes deben mejorar teniendo en cuenta las herramientas disponibles para hacerlo. La justificación metodológica se dio mediante el uso de cuestionarios validados y que hayan alcanzado una confiabilidad aceptable, de tal manera que puedan ser empleados para el propósito de la presente investigación.

El objetivo general planteado es el de establecer la relación entre gestión administrativa y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021. De acuerdo a ellos, los objetivos específicos planteados son el determinar la relación entre planeación y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021; determinar la relación entre organización y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021; determinar la relación entre dirección y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021; determinar la relación entre control y rendimiento laboral en una institución pública del distrito de San Martín de Porres, 2021.

La hipótesis general planteada fue identificar si existe relación significativa entre gestión administrativa y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021. Asimismo, las hipótesis específicas planteadas fueron identificar si existe relación significativa entre planeación y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021; existe relación significativa entre organización y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021; existe relación significativa entre dirección y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021; existe relación significativa entre control y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Las bases teóricas de la investigación, han sido una búsqueda exhaustiva sobre los estudios de alcance secundarios extraído buscador MyLoft, en cuyo contenido se ha recurrido a otras bases de datos como Primo Discovery, Ebsco, Digitalia Hispana, entre otros. En los que se han encontrado artículos científicos, libros y otros estudios en idiomas como el español, inglés y portugués que son los idiomas en los que se ha detectado investigaciones relativas a las variables del estudio. De esta manera, con esta base de datos MyLoft se han encontrado para la variable de la gestión administrativa 14,163 documentos, para la variable del rendimiento laboral 5,316, y de ambas variables en un solo documento teniendo en cuenta el sujeto de estudio que es el docente, solo se han encontrado 490 resultados, considerando que los estudios son de 2018 a 2022.

Entre los antecedentes nacionales se cita a Ramos (2022), el cual presentó una investigación donde registra las variables de la gestión administrativa y del desempeño laboral con el objetivo de encontrar la relación entre ellas. La metodología que empleada fue de enfoque cuantitativo, transversal, y no experimental. La población tomada fue de 110 docentes con una muestra de 70 docentes. En los resultados se encontró que la gestión administrativa dentro de la organización en estudio es deficiente y en efecto el desempeño laboral de los docentes va en esa misma línea. El autor concluyó que el buen desempeño del docente se da cuando existe una adecuada gestión administrativa.

Así también, De la Cruz (2022) presentó una investigación sobre las variables en estudio para docentes de la ciudad de Jaén. El estudio fue de alcance correlacional, no experimental, y de enfoque cuantitativo. Los resultados indicaron que existe una relación entre las variables de la gestión administrativa y del desempeño laboral, esto en función del rendimiento actual que tienen los docentes el cual no es tan bueno porque se encuentran sobre cargados de actividades al dictar clases en varias áreas de estudio, producto de una gestión administrativa deficiente del director. Por lo que se concluyó que la gestión administrativa es un elemento fundamental para obtener el mejor desempeño de los docentes.

En esa misma línea, Checa (2022) elaboró una investigación acerca de las variables en estudio en una institución pública rural de la ciudad de Lambayeque, con el objetivo de identificar una relación entre ellas. La metodología empleada fue

no experimental, transversal, de enfoque cuantitativo, y de alcance correlacional. Dentro de los resultados se indicó que la gestión administrativa se está desarrollando de una manera deficiente por el escaso presupuesto que cuenta la organización y una deficiente programación, lo que hace que los docentes al no contar con los recursos suficientes y no tener el apoyo de la dirección presentan un rendimiento laboral poco efectivo porque sus clases no se realizan con el material educativo apropiado para alcanzar el logro de aprendizaje esperado, siendo los estudiantes los más perjudicados. Se concluyó que la gestión administrativa es determinante para alcanzar el mayor desempeño laboral de los docentes.

Del mismo modo, Chapa (2022) presentó una tesis de maestría sobre las variables de la gestión administrativa y de la productividad laboral, para encontrar la asociación entre ellas, el estudio se realizó en una institución educativa del Callao. Se propuso una investigación correlacional de enfoque cuantitativo. Los resultados reportados indicaron defectos en la administración de la I.E. como efecto de la pandemia que puso en evidencias una serie de deficiencias en los recursos, la programación y la gestión administrativa que poco pudo hacer para dotar equipos, gestión de reclamos y silencio por parte del directivo ante esta problemática, situación que perjudicó el rendimiento de los docentes al no poder expresar sus capacidades por los cambios de horario y ser exigidos en horarios diferentes. Por tanto, se llegó a concluir que la gestión administración se relaciona con la productividad laboral de manera significativa.

Así también, Arango (2021) elaboró una investigación en el que se planteó como objetivo relacionar la variable del desempeño laboral de los servidores públicos con la variable de la gestión administrativa. Teniendo como metodología una de tipo básico, empleando el método de diseño no experimental-transversal, hipotético deductivo, y de alcance descriptivo correlacional. Se obtuvo como resultado que la dirección es poco activa en sus labores de gestión administrativa, lo que perjudica el desempeño del personal al no encontrar apoyo de los inspectores frente a sus demandas, lo que hace que no realicen los labores efectivamente por la limitación de recursos y acompañamiento de la dirección. De tal manera que el autor concluyó que el desempeño laboral se encamina directamente de manera adecuada cuando la gestión administrativa va en ese mismo sentido.

Entre los antecedentes internacionales, se cita la investigación de Solís (2021) presentó en Ecuador una investigación sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral docente en una unidad educativa en Guayaquil. Con el objetivo de encontrar la relación entre las variables. La metodología se fundamentó en un enfoque cuantitativo y de alcance correlacional. Los resultados indicaron que la relación entre las variables haciendo uso de Rho de Spearman fue de 0.633 con p-valor de 0.000, indicando con ello que existe correlación moderada. La relación entre las dimensiones planificación, procesos y compromiso con gestión administrativa, presentaron correlaciones moderadas y p-valor por debajo de 0.05. Por tanto, se concluyó que la gestión administrativa es determinante para que en la institución educativa haya un desempeño laboral efectivo de los docentes o deficiente, en función del sentido de la gestión administrativa.

Coronel (2020), quien presentó un estudio en el que intervienen las variables, gestión administrativa, clima organizacional y satisfacción laboral, la cual tuvo como objetivo el encontrar la correlación entre dichas variables. Esto se realizó con un enfoque no experimental, cuantitativo, y de alcance correlacional. Se obtuvieron como resultados que en todas las variables los niveles fueron altos y las correlaciones fueron positivas con p-valor por debajo de 0.05. Por tanto, se logró concluir que existe una correlación positiva entre las variables mencionadas, lo que implica que la gestión administrativa es adecuada, lo que crea un clima organizacional adecuado, y que provoca satisfacción laboral en los trabajadores.

Ordoñez et al. (2020) en una investigación realizada en Ecuador sobre el liderazgo directivo y desempeño docente, se planteó como objetivo determinar la relación entre las variables mencionadas. La metodología fue de alcance correlacional, no experimental-transversal y de enfoque cuantitativo. Los resultados indicaron que el liderazgo como elemento fundamental de la dirección en las instituciones educativas no es contemplado como tal, debido a la evaluación que se realiza solo se centra en resultados, es decir verificar el cumplimiento de tareas en base a criterios positivos y negativos, sin importar el aspecto emocional de los docentes en la labor ejercida. Se concluyó que el desempeño docente se relaciona con el liderazgo ejercido por el docente.

Así también, Owan y Agunwa (2019) quienes estudiaron sobre las competencias administrativas de directores y el rendimiento laboral de docentes en

una escuela secundaria de Nigeria. La metodología fue de alcance correlacional y de enfoque cuantitativo. Se presentó como resultado que las competencias de supervisión, liderazgo y comunicación de los directores tienen una correlación alta y determinan el desempeño de los docentes en términos de proceso de enseñanza-aprendizaje, otros resultados como asistencia a clases, redacción de notas y mantenimiento de registros presentaron correlaciones altas, lo que se reflejó en las dificultades de los docentes para cumplir con lo manifestado al no contar con el apoyo de la dirección en función a su capacidad de dirección y toma de decisiones. Por tanto, se concluyó que los directores de las escuelas deben practicar mejor los roles de supervisión, liderazgo y comunicación con los docentes para obtener el máximo potencial de ellos.

Así también, Okecha y Obozuwa (2018) quienes realizan una investigación en Nigeria para encontrar una relación entre el estilo de liderazgo del director de una escuela y el desempeño laboral de los docentes. La metodología empleada fue no experimental, de alcance correlacional y cuantitativa. Se presentó como resultados que la correlación entre los estilos de liderazgo autocrático, democrático y laissez faire fueron altas y directas, lo que implicó afirmar que los estilos mencionados son importantes en función a su uso en determinadas circunstancias para solucionar problemas que presentan en ese contexto. Además, se encontró una relación del tipo directa entre dichas variables, concluyendo que el estilo de liderazgo del director tiene una relación fuerte con los resultados que el docente pueda alcanzar en la institución educativa.

En cuanto al fundamento teórico establecido para la gestión administrativa, esta se encuentra ubicada en dos enfoques de acuerdo a la evolución que ha tenido: el enfoque clásico y el contemporáneo, según Franklin (2019). En el enfoque clásico se encuentran las bases de la administración estructurada con una dirección definida, aquí se encuentra la administración científica de Taylor, la administración burocrática, la administración sistemática, las relaciones humanas, el proceso administrativo, y la calidad, todas ellas contribuyeron en sentar las bases de la administración (Losada, 2020; Ramírez, 2018).

En el enfoque contemporáneo, se puede apreciar las aportaciones de la administración cuantitativa, así también la teoría de los sistemas y la contingencia, el estructuralismo, el desarrollo y comportamiento organizacional. De tal manera

que la conjunción de todos estos aportes trajo como efecto una visión integrada y sólida de la capacidad de cambio y estos continúan aplicándose hasta la actualidad (Franklin, 2019).

De lo mencionado se define la gestión administrativa como un marco conceptual de la administración que es amplio y fácil de entender, en el que inserta el ámbito administrativo y sus procesos, de tal manera que se refiere al manejo de los esfuerzos de los colaboradores de una organización, empleando para ello los recursos organizacionales mediante la planeación, organización, dirección y control de las actividades con la finalidad de alcanzar resultados planificados según Franklin (2019) y Quispe et al. (2020). Para Chiavenato (2019), la administración no solo se encuentra en la cima de la empresa, es decir no es una prerrogativa de esta, sino que se encuentra a lo largo de toda la cadena de mando y se distribuye de manera proporcional en cada nivel jerárquico, de tal manera que mientras más se descienda se activan otras funciones y mientras más se ascienda, la función administrativa se hace más evidente.

De acuerdo a lo manifestado, la gestión administrativa es un conjunto de funciones básicas de la administración que son las que debe desarrollar a lo largo de toda la actividad que realiza el administrador, constituido por la planeación, organización, dirección y control, cuando estas se integran forman parte del proceso administrativo y cuando se miran de manera aislada entonces son funciones administrativas según Chiavenato (2019) y Morillo et al. (2020). Se trata de darle el mejor uso y disposición de los recursos para obtener resultados superiores empleando los elementos mencionados del proceso, aunque algunos consideran la integración de personal como elemento fundamental dentro de este proceso porque el talento del personal es el sustento (Montes y Pulla, 2019; Guenduez et al., 2020).

Acerca de los componentes que distinguen a la variable, de acuerdo al planteamiento de Franklin (2019) son cuatro elementos que lo conforman: planeación, organización, dirección y control. Teniéndose que la planeación es un proceso estructurado y sistemático que tiene como finalidad el empleo de las herramientas a disposición para dar respuesta a preguntas de vital importancia como el diseño, la estructuración, el direccionamiento y los mecanismos de control

que se consideran dentro de la dinámica propia de un cambio social, esto sucede dentro de un entorno actual que se proyecta en un ámbito futuro (Nguyen, 2020).

Para Mero (2018) la planeación establece qué es lo que quiere la organización, cuándo debe hacerlo, dónde lo hace y cómo lo debe hacer. Es decir, se refiere al destino que se le quiere dar a la organización, considerando sus metas, verificando las alternativas que tiene para solucionar distintos temas y eligiendo la mejor alternativa para alcanzar los objetivos organizacionales, tal como lo indica Alvarado (2020). En otras palabras, la planeación determina el rumbo a seguir por parte de la organización, así mismo implementa las limitaciones y los resultados que en el futuro desea alcanzar, para tal efecto, es importante realizar un diagnóstico del entorno y definir las estrategias, teniendo en cuenta los recursos antes de realizar cualquier plan, del mismo modo se definen los riesgos que se deben minimizar, con la intención de alcanzar la misión de la organización, la visión a futuro de la misma, y los objetivos estratégicos establecidos (Zambrano y Ormaza, 2020).

Dentro de la planeación se deben determinar los objetivos organizacionales, la selección de estrategias, la definición de logros, el desarrollo de planes y la integración de actividades que consideran los recursos disponibles tanto materiales, humanos y tecnológicos que requiere el plan, tal como lo indican Robbins y Coulter (2018). Además, comprende diferentes tipos de planes de los cuales se pueden distinguir planeación táctica que se encarga de establecer planes específicos en cada una de las áreas de la organización, de acuerdo a lo indicado por Globocnick et al. (2020) y Mansoori y Lackeus (2020). También se encuentra la planeación estratégica, la cual le da una visión objetiva de lo que se espera de la organización, planteándose objetivos estratégicos que encaminen los esfuerzos hacia resultados eficaces, adaptando las fuerzas o fortalezas de la organización a las oportunidades, tal como lo indica Ormaza et al. (2020) y Bryson y George (2020). También se encuentra la planeación operacional las cuales parten de los planes tácticos y realizan conforme a cada nivel operativo (Prasad, 2020).

Para Alama y Martín (2019) la planeación es importante porque es el inicio del proceso administrativo, debido a que sin la presencia de este no podría darse los demás componentes del proceso porque no se determinará lo que la empresa persigue. Además, la planeación es importante porque mejora las probabilidades

de que una organización concrete sus objetivos, considerando la innovación y su capacidad de adaptación al cambio deseado, según lo visto por Jaramillo et al. (2020). También mejora la productividad y ayuda a tomar decisiones con mayor precisión fundamentada en metas y objetivos medibles, tal como lo mencionan Alosani et al. (2020) y Chakraborty y Biswas (2020). Finalmente, la planeación cuando se lleva de manera adecuada fomenta el aprendizaje de toda la organización (Kools y George, 2020).

La planeación está conformada por políticas, estrategias, objetivos organizacionales y planes a corto, mediano y largo plazo, según lo visto por Chiavenato (2019). Otros aspectos que son importantes y deben considerarse en la gestión administrativa de una institución educativa son los instrumentos o herramientas de gestión, conformados por el proyecto curricular de institución educativa (PCIE), el proyecto educativo institucional (PEI), el plan anual de trabajo (PAT), el manual de organización y funciones (MOF), el reglamento interno (RI), y el informe de gestión anual (IGA) (R.VM. N° 082-2019-MINEDU).

Así también, la organización la cual es importante distinguirla dentro de dos acepciones, la primera referida como empresa y la segunda como parte del proceso administrativo, que es lo que se va a definir, según lo visto por Chiavenato (2019). La organización es un componente que nace de las especializaciones de funciones y de la disgregación del trabajo, la cual agrupa y asigna funciones a determinadas unidades especializadas que se interrelacionan de manera jerárquica, donde es indispensable la comunicación, la coordinación, con la finalidad de lograr objetivos pre establecidos (Franklin, 2019).

Por su parte Alama y Martín (2019), indica que la organización es un componente esencial en el rol que desempeña el directivo, porque se identifica los elementos básicos de la gestión administrativa, así como definir el modelo que se debe seguir en la administración y junto al proceso de planeación se alcance a concretar los objetivos. La organización comprende la interrelación de diferentes elementos que la conforman con la prioridad de alcanzar la misión de la organización, en esta se considera la división del trabajo, la distribución justa de actividades teniendo en cuenta las competencias del personal y la especialización que tienen, también es importante considerar la delegación de responsabilidades,

determinar la autoridad sobre una cantidad de trabajadores, sin olvidar la responsabilidad que se le atribuye a dicha delegación.

Los indicadores de este componente están representados por los procesos pedagógicos que se presentan en una sesión de aprendizaje, considerando las necesidades del estudiante y el propósito del mismo. También se debe considerar la acción de gestionar las condiciones operativas y los recursos de la institución educativa, los cuales son limitados en cantidad y disponibilidad. Otro de los aspectos a considerar es la cultura escolar que impulsa al docente a realizar una práctica comprensiva de los asuntos educativos que corresponden a valores, mitos, normas, tradiciones de los estudiantes. En cuanto a la dirección, para Franklin (2019) consiste en el conjunto de actividades que dan como resultado la correcta toma de decisiones, estas decisiones deben ser pertinentes, acertadas y medibles para guiar la administración de la entidad. Se trata de un proceso que sirve como guía y proveedor del soporte que requieren los colaboradores bajo el cargo de líder a fin de obtener las mejores respuestas y el mejor potencial de los trabajadores que sabrán contribuir con efectividad en sus respuestas ante las exigencias de las metas organizacionales. Para Alama y Martín (2019) la dirección es una tarea concerniente exclusivamente a los jefes que conlleva a considerar un conjunto de factores psicológicos y emocionales relacionados a la persona.

El objetivo consiste en lograr que los colaboradores se sientan guiados, orientados y sobre todo motivados para concretar eficientemente los objetivos, del mismo modo tener la oportunidad de alcanzar los objetivos personales de cada colaborador. Esta simbiosis es la que hace que una organización tenga a los colaboradores satisfechos porque se les considera en cada una de las actividades y en las decisiones de la organización de tal manera que fortalecen su autoestima, definen una cultura organizacional y se realiza un proceso adecuado de dirección.

Dentro de los elementos más importantes de la dirección se tiene a la toma de decisiones, la cual pueden ser programada o tomada en cuanto se da el problema, incluso en estos tiempos la toma de decisiones es automatizada y en otros espacios del sector público a nivel internacional se presenta esta figura, por el hecho de mejorar las condiciones del servicio al ciudadano según Kuziemski y Misuraca (2020). Por otro lado, para que haya una eficiente dirección es importante que haya transparencia en la gestión de recursos financiero de la institución, se

realice un monitoreo efectivo del trabajo de los docentes en el aula, también es importante el concurso y la participación activa de la comunidad educativa. Del mismo modo, el acompañamiento del director hacia los docentes brindando en todo momento la seguridad y la estabilidad a los docentes.

El cuarto componente del proceso administrativo es el control que consiste en constatar el correcto funcionamiento de la planificación, en ese proceso se advierte errores y se aplica acciones correctivas para remediarlos. Para Alama y Martín (2019) existen algunos mecanismos para aplicar el control, que se inician desde la observación directa, seguimiento y registro de datos, de tal manera que cualquiera fuese el mecanismo adoptado el control debe cumplir con la función de medir, registrar, comparar y corregir el accionar, el proceso, el desempeño según el tipo de actividad a monitorear.

Existen tres tipos de control, estos se refieren al periodo o momento en el que se ejecuta con relación las actividades que se realizan. Se identifican como control preventivo, control concurrente y control correctivo. El control preventivo es aquel que se efectúa antes que se ejecuten las actividades laborales, de tal manera que se identifiquen con anticipación errores que podrían ocurrir en el futuro, este proceso ayuda a que las organizaciones no incurran en gastos innecesarios una vez que se ponga la marcha el proceso de planificación. El control concurrente ocurre en el momento que las actividades planificadas se vienen desarrollando, no obstante, el monitoreo continuo durante todo el proceso. Por lo general, este tipo de control se puede apreciar con más minuciosidad en las organizaciones industriales, sin embargo, en las de servicio también se puede identificar en el lapso que se va desarrollando la actividad.

El control correctivo se presenta cuando las actividades se dan por finalizadas, es decir, después de concluir con las metas, está más ligada a emendar errores, identificar falencias, sancionar inconsistencias y evitar que se vuelvan a repetir en el futuro. En la actividad educativa, del control se presentan como el seguimiento de los aprendizajes a los estudiantes los cuales deben estar al nivel de lo planificado, también se refiere al control de las actividades y del cumplimiento de lo planificado, y finalmente a la aplicación de distintos protocolos de convivencia en el aula. En lo que respecta al rendimiento laboral, este se ha asociado al desempeño que tiene el docente en su práctica, el cual se encuentra contemplado

en el Manual del Buen Desempeño Docente del Ministerio de Educación, tal como lo indica Minedu (2014), en el que replica lo establecido en el Ministerio de Educación del Perú para las características profesionales que debe tener el docente de educación básica, como es el caso de presentar dominios que se refieren a temas relacionados a su desempeño en el aula y fuera de ella.

Por su parte, también se refiere a las competencias y desempeños propios de su práctica profesional, la cual debe estar a la altura de las exigencias de una educación de calidad. De tal manera que sea un acuerdo tácito entre el docente, el Estado y la comunidad educativa referida a la sociedad donde se encuentra incrustada la institución educativa. En esa misma línea, se requiere que el docente se capacita permanentemente buscando cada vez esas condiciones profesionales requeridas para una educación de calidad. Los dominios a los que se hace referencia en la definición anterior, se refieren al ámbito o espacio donde ejerce la docencia el maestro, teniendo en cuenta la práctica del docente, la ética profesional y la prestación de un servicio público, el cual debe ser de calidad. Los dominios que expone el Minedu, son los siguientes: El primero dominio está dirigido hacia la correcta preparación para el aprendizaje por parte de los estudiantes, el segundo dominio describe el desenvolvimiento de la enseñanza en el salón y la escuela, y el tercer dominio menciona la participación en la gestión de la escuela articulada dentro de la comunidad, y por último se tiene el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente.

En lo que respecta al primer componente, se refiere a la actividad que es realizada por el docente para preparar el programa curricular, la correlación y contenido de las unidades didácticas, y los objetivos que debe alcanzar en el marco del aprendizaje, considerando en todo momento un enfoque inclusivo e intercultural. Este componente integra entre sus características aquellas referidas a los aspectos culturales, sociales, materiales e inmateriales. El segundo dominio, se refiere al manejo del proceso de enseñanza incluyendo en forma constante los temas interculturales e inclusivos. Aquí se encuentra el esfuerzo que realiza el docente para brindar las mejores condiciones externas para que el estudiante pueda concretar el proceso de aprendizaje. En este espacio se desenvuelve con un conjunto de estrategias hacia el logro del objetivo, usa mecanismos y recursos que coadyuvan a concretarlo, así también, realiza los procesos de evaluación e

identifica los aspectos débiles que debe poner más empeño y fortalecer en próximas experiencias.

En el tercer componente el docente logra involucrarse con toda la comunidad educativa, forma grupos donde interactúa con otros docentes, con la dirección y con los padres o familiares de los estudiantes, consigue el involucramiento y compromiso de dichos familiares para alcanzar los logros establecidos, porque comprende que de esa manera será posible alcanzarlos. El desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, se trata de la participación a nivel de comunidad de profesional con otros docentes, donde expone su práctica, la comparte y aprende de otras experiencias, sobre todo las integra y aplica a su práctica educativa. Así también, se preocupa por su desarrollo profesional y se capacita tratando de mejorar sus competencias para dar una mejor calidad en sus clases. Del mismo modo, participa con otros docentes en la construcción de políticas públicas nacionales y regionales.

III. METODOLOGÍA

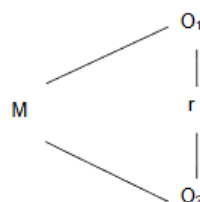
3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación: En acuerdo con el objetivo de la investigación, esta fue de tipo básica debido a que se empleó la teoría para fundamentar los resultados obtenidos del estudio de las correspondientes variables, de esta manera los hallazgos constituyeron un aporte al conocimiento que se investigó acerca de las variables. Según la definición de Concytec (2018) son investigaciones que fundamentan, corroboran y aportan conocimiento a las teorías existente y sirven para ser aplicadas en los estudios prácticos.

3.1.2 Diseño de la investigación: Fue no experimental porque los resultados no fueron manipulados bajo ninguna condición establecida por el investigador. En función a lo mencionado, Arias (2020) afirma que estas investigaciones no se proponen encontrar resultados alterados en función a un estímulo externo, sino que se registran tal como se encuentran en su propia naturaleza. Del mismo modo, la investigación fue de alcance descriptivo - correlacional porque se describió los hechos tal como se dio en la realidad y se propuso buscar el nivel de correlación que existe entre las variables, al mismo tiempo que las dimensiones de la variable gestión administrativa y la variable rendimiento laboral. Para Hernández y Mendoza (2018) las investigaciones inician siempre siendo descriptivas, porque describen la realidad que está desarrollándose en el problema y es correlacional porque son estudios que expresan la relación o nivel de asociación entre dos componentes que podrían ser poblaciones, opiniones, personas o variables. También fue transversal porque el estudio recogió la información en un solo momento. Al respecto, Galindo (2020) define que estas investigaciones obtienen la información una sola vez y en un solo momento.

Figura 1

Diseño de investigación



Dónde:

M = Muestra

O_1 = Gestión administrativa

O_2 = Rendimiento laboral

r = Relación entre las variables

3.2 Variables y operacionalización

En la presente investigación se involucran dos variables: gestión administrativa y rendimiento laboral, las cuales están inmersas en el problema de investigación que se formuló de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021?. Las mismas que se desarrollan a continuación y que son presentadas en el Anexo 1.

3.2.1 Variable 1. Gestión administrativa

Como definición conceptual se establece que es un conjunto de funciones básicas de la administración que son las que debe desarrollar a lo largo de toda la actividad que realiza el administrador, constituido por la planeación, organización, dirección y control, cuando estas se integran forman parte del proceso administrativo y cuando se miran de manera aislada entonces son funciones administrativas (Chiavenato, 2019).

Asimismo, su definición operacional viene a ser la gestión administrativa es una actividad que realiza toda organización para el buen funcionamiento de la misma y se fundamenta en el proceso administrativo, los cuales son las dimensiones que sustentan esta variable Planeación, organización, dirección y control.

La planeación involucra la determinación de objetivos organizacionales, la elección de estrategias, la definición de logros, desarrollo de planes e integración de actividades que consideran los recursos disponibles tanto materiales, humanos y tecnológicos que requiere el plan (Robbins y Coulter, 2018).

La organización es un componente esencial en el rol que desempeña el directivo, porque se identifica los elementos básicos de la gestión administrativa,

así como definir el modelo que se debe seguir en la administración y junto al proceso de planeación se alcance concretar los objetivos (Alama y Martín, 2019).

La dirección consiste en el conjunto de actividades que dan como resultado la correcta, estas decisiones deben ser pertinentes, acertadas y medibles para guiar la administración de la entidad (Franklin, 2019).

El control radica en constatar el correcto funcionamiento de la planificación, en ese proceso se advierte errores y se aplica acciones correctivas para remediarlos (Chiavenato, 2019).

Los indicadores corresponden a cada una de las dimensiones, para la dimensión planeación los indicadores son: plan estratégico institucional, planificación curricular, y planes de acción. Para la dimensión organización los indicadores son: gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE., procesos pedagógicos, y cultura escolar. Para la dimensión dirección los indicadores son: monitoreo de trabajo docente en el aula participación de la comunidad educativa, transparencia en los recursos financieros, acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente en el aula y seguridad y salubridad. Para la dimensión control los indicadores son: control de actividades y cumplimiento de planes, seguimiento de los aprendizajes, y aplicación de protocolos de convivencia. Escala de medición: El cuestionario presenta escala ordinal.

3.2.2 Variable 2. Rendimiento laboral

Como definición conceptual se define como los dominios, las competencias y los desempeños que son propios del ejercicio de la docencia efectiva y que, a su vez con exigibles a todo docente de educación básica del país, se trata de un acuerdo técnico y social entre el estado, los docentes y en general la comunidad educativa (Minedu, 2014).

Asimismo, como definición operacional se trata de los resultados que se espera de un docente en base a su desempeño pedagógico y que está sostenido en 4 dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, que corresponden a los dominios del Marco del buen desempeño docente.

La preparación para el aprendizaje de los estudiantes son las acciones que realiza el docente en cuanto para preparar el programa curricular, las distintas

unidades didácticas y los objetivos que debe alcanzar en el marco del aprendizaje, considerando un enfoque inclusivo e intercultural.

La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se refiere al manejo del proceso de enseñanza incluyendo en forma constante los temas interculturales e inclusivos. Aquí se encuentra el esfuerzo que realiza el docente para brindar las mejores condiciones externas para que el estudiante pueda concretar el proceso de aprendizaje.

En la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el docente logra involucrarse con toda la comunidad educativa, forma grupos donde interactúa con otros docentes, con la dirección y con los padres o familiares de los estudiantes, consigue el involucramiento y compromiso de dichos familiares para alcanzar los logros establecidos, porque comprende que de esa manera será posible alcanzarlos.

El desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente se trata de la participación a nivel de comunidad de profesional con otros docentes, donde expone su práctica, la comparte y aprende de otras experiencias, sobre todo las integra y aplica a su práctica educativa.

Los indicadores corresponden a cada una de las dimensiones (dominios), para el dominio uno los indicadores son: diversidad, contexto de vivencia de estudiantes, contenidos pedagógicos, materiales educativos y evaluación del aprendizaje. Para el dominio dos los indicadores son: lenguaje inclusivo, clima favorable para el aprendizaje, motivación, estrategias metodológicas y evaluación del aprendizaje. Para el componente tres los indicadores son: comunicación efectiva, participación en el PEI., contribución a clima institucional adecuado, valoración de la comunidad y corresponsabilidad en resultados de aprendizaje. Para el dominio cuatro los indicadores son: práctica profesional, reflexión de su actividad docente, actividades de desarrollo profesional, responsabilidad en procesos de aprendizaje y demuestra valores morales y compromiso.

Escala de medición: El cuestionario presenta escala ordinal.

3.3 Población

Estuvo formada por 85 docentes de una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, los cuales corresponden a la totalidad de la

población. Al respecto, Cabezas et al. (2018) define la población como un conjunto de elementos que han sido determinados por el investigador en función a criterios de selección y que van a formar parte de la investigación.

Al ser la población una cantidad manejable en la investigación, debido a que no es muy extensa, se decidió no trabajar con una muestra, sino trabajar con toda la población lo que permitirá resultados más estables.

Como criterios de inclusión se consideran que participaron docentes de nivel de educación primaria y nivel de educación secundaria de una institución educativa pública, así mismo aquellos que estuvieron dispuestos a responder el cuestionario y a dar su consentimiento informado. Asimismo, no participó el personal administrativo, tampoco el personal de servicio, auxiliares y docentes que no pertenecen a dicha institución educativa indicada.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada para la obtención de la información de la población fue mediante la aplicación de una encuesta, que se presenta en el Anexo 2. Para Muñoz (2018) la encuesta es una técnica propia de los enfoques cuantitativos cuya misión es la obtención de información pertinente para los propósitos de esta investigación.

El instrumento utilizado fue el cuestionario, el cual compiló un conjunto de interrogantes concordantes con las dimensiones de las variables de investigación. Para Baena (2017), se trata de un formato elaborado racionalmente y ajustado a las necesidades de información de las variables, que van a reportar respuestas significativas para el estudio. En el Anexo 6 se aprecia para cada variable su respectiva Ficha técnica de cuestionario.

Es importante señalar que la validación del instrumento es el proceso que se realiza para obtener un cuestionario que mida aquello que debe medir, tal como lo indica Ñaupas et al. (2018). Este proceso fue realizado mediante la opinión de 03 expertos que verificaron cada cuestionario, para determinar que las preguntas midan realmente la variable, y que se encuentran evidenciados en el Anexo 3. Esto se llevó a cabo mediante reuniones presenciales individuales con los expertos y que conllevaron a retroalimentaciones para la mejora del mismo, hasta que se

obtuvo un cuestionario final, que luego de las respectivas firmas de los validadores, ha sido el instrumento usado en el presente informe de investigación.

Se realizó la aplicación del Alfa de Cronbach, para lo cual se realizó la aplicación previa de una prueba piloto a 10 docentes encuestados. Para Rodríguez y Reguant (2020), es la precisión para la medida de una característica o atributo, que puede medir bajo diferentes indicadores, para las escalas ordinales se emplea el estadístico de Alfa de Cronbach. Como resultado de dicha aplicación se obtuvieron los valores de 0.862 para el instrumento gestión administrativa y 0.933 para el rendimiento laboral, de acuerdo a Oviedo y Campos (2005), estos valores representan una excelente confiabilidad (Anexo 3). Asimismo, en el Anexo 7 se presentan los resultados obtenidos de la prueba realizada.

3.5 Procedimientos

Luego de la elaboración del instrumento, se procedió a solicitar el permiso formal a la institución educativa, solicitando una reunión presencial con el director de la institución educativa, en donde se le explicaron los objetivos y fines de la presente investigación, así como el proceso a llevar a cabo. Esta autorización de aplicación del instrumento, puede apreciarse en el Anexo 4. Luego de obtener el permiso de la I.E. pública, se procedió a concretar una reunión con los docentes, donde después de la debida presentación ante todos ellos, se procedió a explicarles el propósito de la investigación, para obtener su consentimiento y apoyo a concretar la encuesta. Seguidamente, se detalló que el desarrollo de las mismas sería mediante un link a través de la plataforma de Google Formularios, link que sería brindado por el director a través de los canales de comunicación internos que se manejan en la institución, en el cual se detalló expresamente los fines del desarrollo de la misma y solicitó su consentimiento informado, que puede apreciarse en el Anexo 5, y se les teniendo como plazo para su respuesta del 14 al 21 de junio, y debiendo ser desarrollado en el horario laboral escolar de las 08 a 18 horas.

3.6 Método de análisis de datos

Fue hipotético - deductivo porque los resultados fueron procesados mediante la estadística descriptiva e inferencial. Una vez obtenidos los resultados de la correspondiente encuesta estos se sometieron al tratamiento estadístico de SPSS, para saber la tendencia de la normalidad, de acuerdo a ello se determinó el

estadístico para probar las hipótesis. Para probar las mismas se aplicó un estadístico que según el resultado indicó si se aceptan o rechazan las hipótesis, con ello se pudo alcanzar las conclusiones generales.

3.7 Aspectos éticos

Para Rosales (2021), los aspectos éticos de una investigación son la representación de la moral de todo ser humano, que permite saber el proceder de la persona y diferenciarlo de otras, estas diferencias también se plasman en la investigación científica. Siguiendo esta lógica, los principios utilizados dentro de este trabajo de estudio son apoyados por el correspondiente código de ética de la investigación implementado dentro de la Universidad César Vallejo. La beneficencia, primer principio, en la concepción de que se busca beneficiar al participante, distinguiendo su colaboración dentro del estudio. La no maleficencia, el segundo principio, apunta hacia la comodidad y confort del participante con la finalidad de no ocasionar ningún tipo de daño a causa de la información que pueda otorgar la persona encuestada. La justicia, el tercer principio, hace referencia a que la atención y llegada a todos y cada uno los participantes es la misma, manteniendo en cuenta consideración el respeto brindado a cada participante. Se tiene también a la autonomía, el cuarto y último principio, con la premisa de que se le brindará la total libertad a cada participante para ser parte del estudio o de poder retirarse en el momento que éste considere más conveniente.

Asimismo, se garantizó que durante el desarrollo de la presente investigación, se consideró conservar la idea de los autores citados en la tesis, no existiendo afirmaciones de terceros que no hayan sido citados, además se ha preservado el anonimato de las personas encuestadas, además del uso del Turnitin, respetando los porcentajes máximos de similitud permitidos por la universidad y finalmente se garantiza que para el desarrollo del mismo se ha hecho uso de las normas APA en su 7ma edición.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

En forma posterior a la conclusión de la toma de datos a la población completa de encuestados, se obtuvieron los valores presentados en el Anexo 8, obteniendo los siguientes resultados, los cuales se encuentran en función al análisis de Baremo de las variables y dimensiones estudiadas, que se presentan en el Anexo 9.

Los resultados presentados en relación a la variable gestión administrativa presenta las características individuales de esta variable en la institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, para posteriormente analizarlas en la relación con la variable rendimiento laboral. A continuación se muestran los niveles de la variable en estudio que de acuerdo al docente se clasifica en un determinado nivel, esto permite explicar la variable a la hora de realizar la prueba de hipótesis general y por ende dar respuesta al objetivo general.

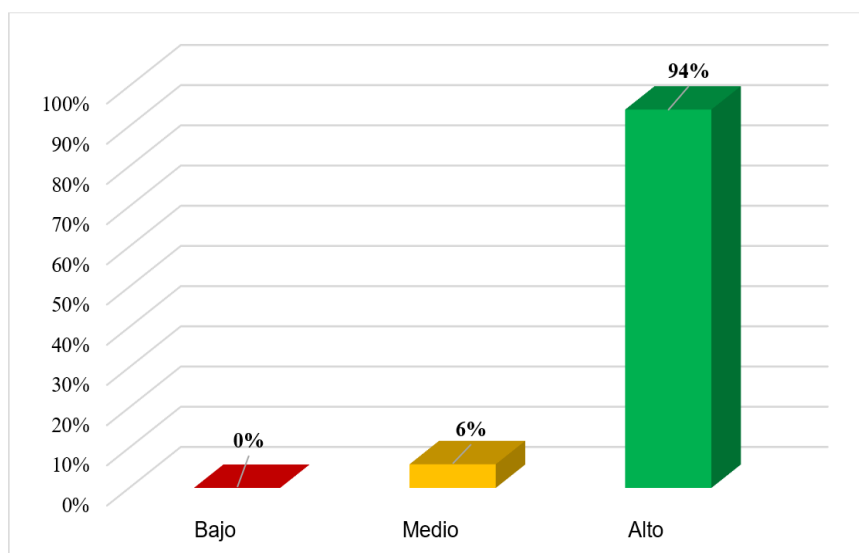
Tabla 1

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0%	0%	0%
Medio	5	6%	6%	6%
Alto	80	94%	94%	100%
Total	85	100%	100%	

Fuente. Encuesta realizada a los docentes de la institución educativa pública.

Figura 2

Niveles de la variable gestión administrativa



En la Tabla 1 y la Figura 2, se logra observar la representación de los porcentajes que corresponden a la percepción de los docentes con respecto a la gestión administrativa de una institución educativa pública, en la cual el 94% percibe que la misma es de un nivel alto y 6% de un nivel medio, lo que significa que el proceso administrativo desarrollado dentro de esta organización cumple con una gestión adecuada y alcanza a concretar los objetivos pactados al inicio de año. De tal manera, que esta característica se relaciona con el objetivo general en la descripción de la variable uno.

En la Tabla 2 se describe las percepciones de los trabajadores en función a cada una de las dimensiones, las cuales se relacionan a los objetivos específicos con la intención de describir los niveles de cada una de las dimensiones de la variable gestión de calidad. Lo que permite realizar un mejor análisis a la hora de encontrar las relaciones en la prueba de hipótesis específica y responder a los objetivos específicos.

Tabla 2

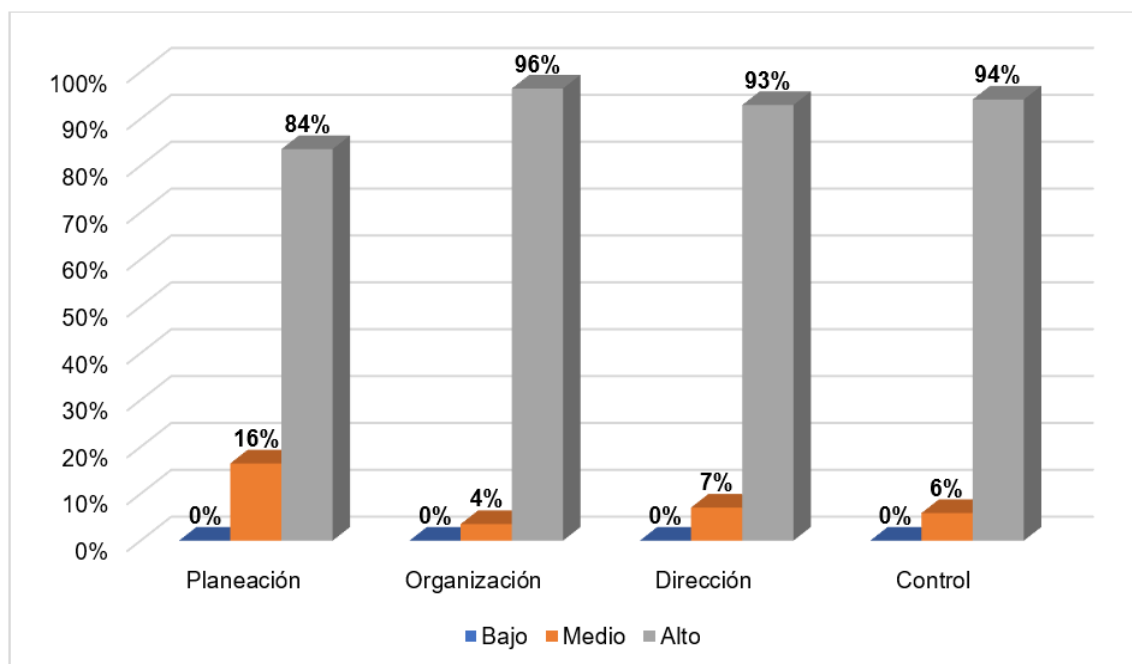
Porcentajes de las dimensiones de la variable gestión administrativa

Niveles	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	14	16%	3	4%	6	7%	5	6%
Alto	71	84%	82	96%	79	93%	80	94%
Total	85	100%	85	100%	85	100%	85	100%

Fuente. Encuesta realizada a los docentes de la institución educativa pública.

Figura 3

Niveles de las dimensiones de la variable gestión administrativa



Se puede visualizar en la Tabla 2 y la Figura 3, que en cuanto a los niveles de dimensiones de la variable gestión administrativa, la percepción de los docentes con respecto a la dimensión planeación es de un nivel alto en el 84% y de un nivel medio en el 16%. Por otro lado, sobre la dimensión organización, el 96% respondió que es de un nivel alto y el 4% de un nivel medio. Por otro lado, sobre la dimensión dirección el 93% manifestó que es de un nivel alto y 7% de un nivel medio. Por último, sobre a la dimensión control, el 94% percibe que es de un nivel alto y 6% de un nivel medio. Lo que se logra inferir de manera general, al observar todas las dimensiones de la correspondiente variable gestión administrativa, es que la gestión que se está dando dentro de la institución educativa pública de estudio se encuentra dentro de los estándares esperados para catalogarla como una buena gestión.

En la Tabla 3 se muestra los valores porcentuales del rendimiento, el conocimiento del comportamiento de esta variable de acuerdo a la percepción del docente, ayudará a entender mejor la relación entre las variables de estudio, de tal manera que se pueda explicar más ampliamente y de esta manera responder de manera más clara al objetivo general.

Tabla 3

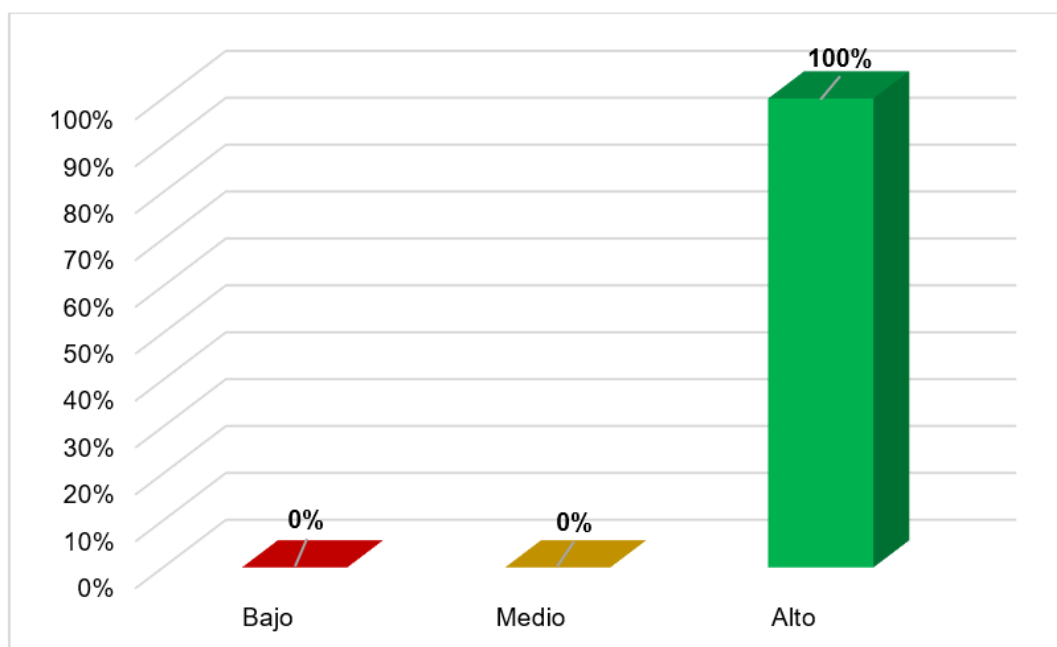
Valores porcentuales de la variable rendimiento laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0%	0%	0%
Medio	0	0%	0%	0%
Alto	85	100%	100%	100%
Total	85	100%	100%	

Fuente. Encuesta realizada a los docentes de la institución educativa pública.

Figura 4

Niveles de la variable rendimiento laboral



Acercas de la variable rendimiento laboral, se logra observar en la Tabla 4 que las respuestas de los docentes indicaron que el 100% percibe que es de un nivel alto. Esto indica el alto rendimiento de los docentes y que los mismos conocen los documentos de gestión, participan en su elaboración, se reúnen entre ellos para planificar mejoras en su planteamiento educativo y se relacionan eficazmente con la comunidad educativa.

La explicación de las dimensiones de la variable rendimiento laboral podrá ayudar a conocer descriptivamente el comportamiento de esta variable de manera más detallada porque se explicará en función de cada una de sus dimensiones, de tal manera que se pueda identificar las razones de un bajo o alto rendimiento.

Tabla 4

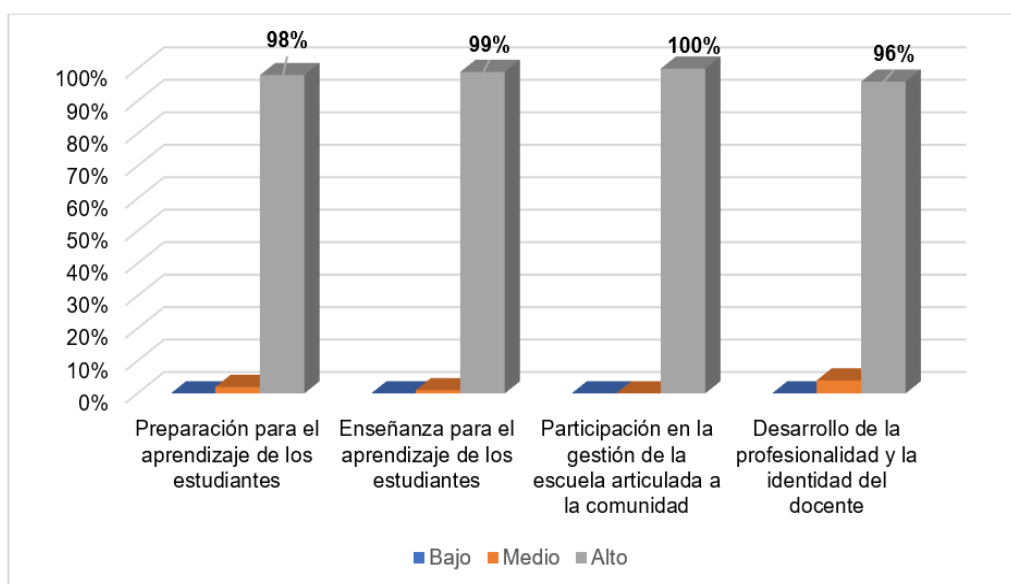
Porcentajes de las dimensiones de la variable rendimiento laboral

Niveles	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Medio	2	2.4%	1	1.2%	0	0.0%	3	3.5%
Alto	83	97.6%	84	98.8%	85	100.0%	82	96.5%
Total	85	100.0%	85	100.0%	85	100.0%	85	100.0%

Fuente. Encuesta realizada a los docentes de la institución educativa pública.

Figura 5

Niveles de las dimensiones de la variable rendimiento laboral



Dentro de la Tabla 4 y la Figura 5, se tienen las dimensiones de la correspondiente variable de rendimiento laboral, donde para la primera dimensión referida a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 97.6% de los docentes manifestó que es de un nivel alto y 2.4% de un nivel medio. En la dimensión referida a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el 98.8% percibe que es de un nivel alto y 1.2% de un nivel medio. En lo que respecta a la dimensión referida a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 100% respondió que es de un nivel alto y en la dimensión referida a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 96.5%

percibe que es de un nivel alto y 3.5% de un nivel medio. Lo cual indica que en todas las dimensiones el desempeño del docente es excelente.

4.2 Resultados inferenciales

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov*		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	0.150	85	0.000
Rendimiento laboral	0.100	85	0.034

*Corrección de significación de Lilliefors

Para el análisis de la prueba de normalidad, que se aprecia en la Tabla 5, se eligió la prueba de Kolmogorov Smirnov porque la muestra fue superior a 50 unidades. En tal sentido, los resultados informaron que la significancia bilateral para el instrumento gestión administrativa fue de 0.000 y para el cuestionario rendimiento laboral el valor de la significancia fue de 0.034. Por tanto, estos valores están por debajo del alfa de 0.05. Bajo ese esquema se interpreta que los valores de los resultados de la encuesta tienen una tendencia considerada anormal, por lo cual se requiere una prueba del tipo no paramétrica como el Rho de Spearman.

4.2.1 Prueba de hipótesis

Para la hipótesis general se planteó lo siguiente:

H₀. No existe relación significativa entre gestión administrativa y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021.

H₁. Existe relación significativa entre gestión administrativa y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021.

Tabla 6

Correlación entre gestión administrativa y rendimiento laboral

			Gestión administrativa	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	0.548**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	85	85
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	0.548**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	85	85

En cuanto a la correlación entre las variables de la investigación, que se encuentra en la Tabla 6, se tiene mediante el estadístico de Rho de Spearman que el coeficiente de correlación fue de 0.548** lo cual indica la existencia de una correlación positiva considerable según la tabla de correlación presentada por Hernández y Mendoza (2018, p.346). Así mismo, la significancia bilateral fue de 0.000, es decir fue menor a $\alpha=0.05$, por ello, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe relación significativa entre gestión administrativa y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021.

Acerca de la hipótesis específica 1 se planteó lo siguiente:

H₀. No existe relación significativa entre planeación y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021.

H₁. Existe relación significativa entre planeación y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021.

Tabla 7

Correlación entre planeación y rendimiento laboral

		Planeación	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Planeación	1,000	0.430**
		.	0.000
		85	85
Rendimiento laboral		0.430**	1,000
		0.000	.
		85	85

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Analizando la relación entre planeación y rendimiento laboral, que se aprecia en la Tabla 7, se tiene que la correlación de Rho de Spearman fue de 0.430** lo cual implica la existencia de una correlación positiva media según la tabla de correlación presentada por Hernández y Mendoza (2018, p.346). De la misma manera, el p-valor obtenido es de 0.000, lo que quiere decir que fue menor al $\alpha = 0.05$. En tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, referente a que existe relación significativa entre planeación y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021.

Acerca de la hipótesis específica 2 se planteó lo siguiente:

H₀. No existe relación significativa entre organización y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021.

H₁. Existe relación significativa entre organización y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021.

Tabla 8

Correlación entre organización y rendimiento laboral

			Organización	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	0.460**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	85	85
Rho de Spearman	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	0.460**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	85	85

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Analizando la relación entre organización y rendimiento laboral, se aprecia en la Tabla 8 que se tiene que la correlación de Rho de Spearman fue de 0.460** lo cual indica la existencia de una correlación positiva media según la tabla de correlación presentada por Hernández y Mendoza (2018, p.346). De la misma manera, el p-valor obtenido es de 0.000, lo que quiere decir que fue menor al $\alpha = 0.05$. En tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, referente a que existe relación significativa entre organización y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021.

Acerca de la hipótesis específica 3 se planteó lo siguiente:

H₀. No existe relación significativa entre dirección y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021.

H₁. Existe relación significativa entre dirección y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021.

Tabla 9*Correlación entre dirección y rendimiento laboral*

		Dirección	Rendimiento laboral
Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	0.295**
	Sig. (bilateral)	.	0.006
	N	85	85
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	0.295**	1,000
	Sig. (bilateral)	0.006	.
	N	85	85

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Analizando la relación entre dirección y rendimiento laboral, se aprecia en la Tabla 9 que se tiene que la correlación de Rho de Spearman fue de 0.295** lo cual indica la existencia de una correlación positiva media según la tabla de correlación presentada por Hernández y Mendoza (2018, p.346). De la misma manera, el p-valor obtenido es de 0.006, lo que quiere decir que fue menor al $\alpha = 0.05$. En tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, referente a que existe relación significativa entre dirección y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021.

Acerca de la hipótesis específica 4 se planteó lo siguiente:

H₀. No existe relación significativa entre control y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021.

H₁. Existe relación significativa entre control y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021.

Tabla 10*Correlación entre control y rendimiento laboral*

		Control	Rendimiento laboral
Control	Coeficiente de correlación	1,000	0.527**
	Sig. (bilateral)	.	0.000
	N	85	85
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	0.527**	1,000
	Sig. (bilateral)	0.000	.
	N	85	85

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Analizando la relación entre control y rendimiento laboral, se aprecia en la Tabla 10 que se tiene que la correlación de Rho de Spearman fue de 0.527** lo cual indica la existencia de una correlación positiva considerable según la tabla de

correlación presentada por Hernández y Mendoza (2018, p.346). De la misma manera, el p-valor obtenido es de 0.000, lo que quiere decir que fue menor al $\alpha = 0.05$. En tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, referente a que existe relación significativa entre control y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021.

V. DISCUSIÓN

En referencia al objetivo general de esta investigación que tiene como finalidad establecer la relación entre gestión administrativa y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021, los resultados obtenidos indicaron que existe relación significativa entre gestión administrativa y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021.

En estos resultados se puede evidenciar que cuando la gestión administrativa se realiza adecuadamente cumpliendo el proceso administrativo de planeación, organización, dirección y control bajo los estándares y exigencias para llevar a cabo una buena gestión, entonces el rendimiento del docente también irá en esa misma dirección, debido a que tiene a la mano las herramientas que requieren para su rendimiento, dentro de los cuales se aprecia un liderazgo adecuado y el acompañamiento que se requiere para dar una labor efectiva.

Un resultado similar es el que reportó Ramos (2022) en su investigación donde intervinieron las mismas variables y a una población y muestra similar de docentes, en cuyos resultados informó que la gestión administrativa en la organización es estudio es deficiente y en efecto el desempeño laboral de los docentes sigue la misma tendencia. De tal manera que concluyó que el buen desempeño del docente se da cuando existe una adecuada gestión administrativa. Evidentemente son dos variables que se relacionan entre sí y a partir de ello, los directores deben tomar mejores decisiones para transformar la gestión administrativa y analizar todo su proceso administrativo, coordinando con los docentes sobre las oportunidades de mejora que se deben identificar, con ello el director en coordinación con los docentes puede mejorar la práctica educativa de estos últimos.

Así mismo De la Cruz (2022) en su investigación realizada en una institución educativa en Jaén, indicó como resultados la existencia de la relación entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral, en función de que el rendimiento laboral de los docentes no es bueno y se le atribuye a una inadecuada gestión administrativa. Este resultado es efecto de que el docente se encuentra sobrecargado de labores pedagógicas en diferentes cursos, ello es producto de que la programación asignada es excesiva, es decir es una programación que no ha

tenido en cuenta la planificación y preparación de la clase que debe tener el docente en corto tiempo y tampoco el desgaste físico y mental que puede experimentar el docente. En tal sentido, a mayor exigencia implica mayor desgaste para el docente.

En esa misma línea, también coincide con los resultados de Solís (2021) quien también reportó que una correlación positiva considerable con una significancia bilateral inferior al alfa de 0.05, lo que implicó que ambas variables trabajan en el mismo sentido, es decir que mientras la gestión administrativa se efectúe de manera adecuada teniendo en cuenta los principios que la fundamentan, entonces el desempeño laboral irá en esa misma dirección, pues tendrá un plan que seguir y en ese mismo orden será controlada.

Al respecto, la teoría indica que la gestión administrativa trata de darle un mejor uso a los recursos, los cuales son limitados, teniendo esa característica no se puede sobrecargar el potencial humano que es el docente para alcanzar los objetivos organizacionales, al hacer ello, se hace un mal uso del potencial humano y en vez de alcanzar eficiencia, se obtiene retraso e incumplimiento, según lo indicado por Montes y Pulla (2019) y Guenduez et al. (2020). Por lo que en el problema presentado en esta investigación y en los antecedentes, se requiere hacer una mejor programación o planificación para no llegar a un rendimiento deficiente del docente.

En lo que respecta al objetivo específico uno de determinar la relación entre planeación y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021, se obtuvo como el rechazo de la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, referente a que existe relación significativa entre planeación y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021.

En tal sentido, cuando la gestión del director plantea objetivos claros y metas alcanzables es posible que estos se alcancen teniendo en cuenta en todo el proceso el cumplimiento de los indicadores para cada objetivo. De acuerdo a ello, en la planeación se considera también la actividad del docente, respecto a la programación de sus clases, sin que se le cargue de excesiva cantidad de curso bajo su cargo y sin cambiarle la programación a última hora. Una coordinación adecuada entre el director y el docente permitirá que este último haga su mejor

actuación para que obtenga un buen rendimiento laboral, lo que se refleja en una enseñanza de calidad y por ende un desempeño óptimo del estudiante.

Resultado similar es el que presentó Checa (2022) en su investigación que fue realizada en una institución pública rural en la ciudad de Lambayeque, donde también logró encontrar una relación significativa entre la planeación y el desempeño laboral de los maestros. En esta institución educativa se encontró una deficiente programación del directos, situación que hace los docentes al no contar con recursos suficientes para poner en práctica lo exigido comienzan a fallar o a presentar un deficiente rendimiento laboral, porque no cuentan con los recursos educativos para poder brindar una clase significativa para los estudiantes, quienes resultan perjudicados por dicha gestión.

Al respecto, se puede afirmar que cuando existe una deficiente gestión, no solamente el docente se ve perjudicado, sino en general, toda la comunidad educativa porque dicha gestión se convierte como un dominó que va a perjudicar a toda la cadena cuyo último eslabón es el estudiante. Así mismo, se cita la investigación de Chapa (2022) quien presentó una investigación sobre gestión administrativa y productividad laboral en una institución educativa del Callao, en esta investigación los resultados indicaron situaciones similares en cuanto a la deficiencia en la programación, la cual se pudo evidenciar con mayor claridad en época de pandemia, cuya gestión administrativa del director pudo hacer poco ante esta problemática, situación que fue en detrimento del rendimiento de los docentes al no poder expresar sus capacidades por los cambios de horario y ser exigidos en horarios diferentes. Evidenciando con ello que una gestión administrativa deficiente se relaciona con el rendimiento laboral del docente.

Respecto al objetivo específico dos de determinar la relación entre organización y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021, el resultado obtenido indicó que existe relación significativa entre organización y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021.

Estos resultados sugieren que la organización como proceso dentro de la gestión administrativa se encarga de dotar los recursos y organizarlos una vez que la planeación tenga definido los objetivos y metas que se deben alcanzar a lo largo de un período, sí esta situación no sigue su curso natural definido por el director de

la institución educativa, tampoco se puede esperar que el rendimiento del maestro sea óptimo, por más que de su mejor esfuerzo, estos serán vanos porque no contará con los recursos necesarios para poder conseguirlo.

En forma análoga se tiene el resultado presentado por Ramos (2022), quien presentó una investigación donde intervienen las variables gestión administrativa y desempeño laboral, dando como resultado que este componente del proceso administrativo es deficiente, provocando malestar en los docentes y un rendimiento limitado en ellos, al no contar con el apoyo, los recursos y el acompañamiento del director para alcanzar las metas trazadas a lo largo del período estudiantil.

Tal como lo manifiesta Coronel (2020) en su investigación al estudiar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores, donde encontró que existe relación entre dichas variables, aspecto que va a generar un clima organizacional adecuado donde el trabajador en retribución a ello va a dar su mejor esfuerzo, sabiendo que este va a ser reconocido por la organización y sobre todo su labor va a estar respaldada por el director de la organización.

En cuanto al planteamiento teórico, Chiavenato (2019) indica que en la planeación se debe integrar otros elementos como son las políticas, estrategias, objetivos organizacionales y planes a corto, mediano y largo plazo, con la intención de mejorar el alcance de esta. Es por ello, que Kools y George (2020) afirma que cuando la planeación se lleva de manera adecuada fomenta el aprendizaje de toda la organización.

En cuanto al fundamento teórico, se tiene el planteamiento de Franklin (2019) quien afirma que la organización nace de las especializaciones de funciones y de la disgregación del trabajo, la cual agrupa y asigna funciones a determinadas unidades especializadas que se interrelacionan de manera jerárquica, donde es indispensable la comunicación, la coordinación, con la finalidad de lograr objetivos pre establecidos. Por su parte, Alama y Martín (2019) indicaron que la organización es un rol fundamental del directivo, porque define el modelo a seguir para obtener los resultados propuestos en la planeación.

Así mismo, en lo referente al objetivo específico tres de determinar la relación entre dirección y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021, los resultados indicaron que existe

relación significativa entre dirección y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021.

En tal sentido, la dirección es uno de los aspectos más importantes para poner en práctica lo planificado, en la dirección es necesario que haya poder de decisión y mucha capacidad de dirección, de lo contrario, se puede catalogar como una organización acéfala, que no tiene un rumbo y tampoco haya quien le guíe, por tanto, cada uno de los integrantes hace lo que mejor le parezca, generando discordia y envidia al ver que a unos les va bien y a otros no, no se promueve el trabajo en equipo y tampoco la sana competencia, por tanto, la influencia de un directivo que aplique un liderazgo adecuado va a permitir que haya un mejor rendimiento del docente.

Por su parte, Arango (2021) registró su investigación sobre gestión administrativa y desempeño laboral para hallar la relación entre ellas, en el que pudo descubrir que la dirección es poco activa para llevar a cabo un liderazgo adecuado y proponer objetivos para su cumplimiento, este comportamiento del directivo hace que el rendimiento del trabajador siga esa misma línea de ineficiencia, al no sentir presión para alcanzar las metas organizacionales y hacer caso omiso a las demandas de los trabajadores, quienes al tener pocos recursos producto de una gestión administrativa deficiente, las labores de los trabajadores se limitan a la cantidad de recursos que obtienen para el cumplimiento de su labor.

Resultado similar al anterior es el que propuso Ordoñez et al. (2020) en su investigación realizada en Ecuador, en cuyos resultados manifestó que el liderazgo solo es contemplado en las instituciones educativas como una herramienta para obtener resultados, es decir solo para hacer cumplir que se estén cumpliendo con las tareas teniendo en cuenta los criterios positivos y negativos, cuando también deberían observar el aspecto emocional de los docentes en su labor. En ese sentido, el liderazgo debe emplearse también para aspectos diferentes como el reconocimiento y recompensa de los logros de los docentes, así como el acompañamiento para cumplir con sus labores, de esta manera se puede obtener mejores resultados.

Por el contrario, Owan y Agunwa (2019) quienes realizaron su estudio en Nigeria, reportaron que las competencias relacionadas con la dirección como son supervisión, liderazgo y comunicación de los directores tienen una correlación alta

y determinan el desempeño de los docentes en términos de proceso de enseñanza-aprendizaje, aparte de ello, el nivel de ausentismo es bajo y la presentación de registros con las notas de los estudiantes se realizan a tiempo, por tanto, se puede evidenciar que cuando el docente se encuentra respaldado por una gestión administrativa adecuada como efecto de la capacidad del directivo, entonces su desempeño está a ese mismo nivel.

Un resultado similar, es el que reportaron Okecha y Obozuwa (2018) también en Nigeria, quienes estudiaron sobre la influencia de los estilos de liderazgo de los directores de una escuela en el desempeño laboral de los docentes, en su estudio concluyeron que cualquier estilo es importante siempre y cuando éste sea aplicado en el momento adecuado, con ello da a entender que no se puede aplicar un solo estilo de dirección, sino que este debe adecuarse a las situaciones en la que es necesario aplicar un estilo que pueda sobre llevar esa situación y sobre todo alcanzar resultados, de tal manera que aseguran que el estilo de liderazgo del director tiene una relación fuerte con los resultados que el docente pueda alcanzar en la institución educativa.

Finalmente, en lo referente al objetivo específico cuatro, acerca de determinar la relación entre control y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021, los resultados indicaron que existe relación significativa entre control y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021

Se pudo observar en el total de resultados inferenciales que la correlación de Rho de Spearman fue de 0.527** lo cual indica la existencia de una correlación positiva considerable según la tabla de correlación presentada por Hernández y Mendoza (2018, p.346). De la misma manera, el p-valor fue de 0.000, lo cual implica que fue mayor al $\alpha = 0.05$. En tal sentido, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, referente a que existe relación significativa entre control y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021.

Considerando estos valores, se puede afirmar que sin la existencia de un control de las actividades y práctica docente, por parte de los directores, cada docente podrá hacer lo que mejor le parezca, pues no siente que hay un control ante lo que realiza, esto puede ocasionar que su desempeño disminuya porque

hará el esfuerzo mínimo para realizar sus labores, teniendo como elementos perjudicados a los estudiantes, que son quienes soportarán los resultados de un control inadecuado.

En ese orden de ideas, De La Cruz (2022) reportó una investigación en la que el director de la institución educativa comenzó dando una programación deficiente, por la alta carga académica exigida a los docentes, aspecto que al desarrollarse no se pudo controlar eficientemente, porque en primer lugar no contaba con una programación adecuada y con indicadores que se empleen para poder saber si se está cumpliendo con lo establecido. Esta sobrecarga laboral trajo como efecto que el docente no rinda al 100% en su práctica docente.

Al respecto, Alama y Martín (2019) afirman que existen algunos mecanismos para aplicar el control, que se inician desde la observación directa, seguimiento y registro de datos, de tal manera que cualquiera fuese el mecanismo adoptado el control debe cumplir con la función de medir, registrar, comparar y corregir el accionar, el proceso, el desempeño según el tipo de actividad a monitorear, en este caso la práctica docente y su rendimiento laboral.

En función a los resultados registrados en esta investigación, se puede indicar que el rendimiento laboral del trabajo es un elemento sensible a la gestión administrativa de la organización, es por ello que la actuación de la dirección de la institución pública en estudio debe tener una postura proactiva y dispuesta a brindar las condiciones que el trabajador requiere. En ese sentido, la preparación del director y el liderazgo es fundamental para que realice y guíe la planeación anual, al mismo tiempo, que pueda guiar las acciones del docente, monitoreando sus actividades, sin que esta se traduzca en presión constante, en cambio de planes repentinos o falta de reconocimiento a los logros del docente. Por el contrario, debe mostrar una actitud a mejorar su gestión porque en la medida que se esfuerce la dirección, también podrá cooperar para el rendimiento laboral del docente.

VI. CONCLUSIONES

Primera. En relación al objetivo general se concluye que existe relación significativa entre gestión administrativa y rendimiento laboral en la institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021, corroborando lo indicado por Ramos (2022) y De la Cruz (2022), donde concluyeron que el buen desempeño del docente se da cuando existe una adecuada gestión administrativa, al igual que Solís (2021) dado al ambas variables trabajar en el mismo sentido, entonces el desempeño laboral irá en esa misma dirección.

Segunda. En relación al objetivo específico uno, se concluye que existe relación significativa entre planeación y rendimiento laboral en la institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021, corroborando lo indicado por Checa (2022), donde también se logró demostrar una relación significativa entre la planeación y el desempeño laboral de los maestros, confirmando que cuando existe una eficiente gestión, no solamente el docente se ve beneficiado, sino en general, toda la comunidad educativa.

Tercera. En relación al objetivo específico dos, se concluye que existe relación significativa entre organización y rendimiento laboral en la institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021, corroborando lo indicado por Coronel (2020) donde se precisa la importancia de generar un clima organizacional adecuado ya que el trabajador en retribución a ello va a dar su mejor esfuerzo en beneficio de la institución, sabiendo que su esfuerzo será reconocido y respaldado por el director.

Cuarta. En relación al objetivo específico tres, se concluye que existe relación significativa entre dirección y rendimiento laboral en la institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021, corroborando lo indicado por Arango (2021), quien detalló que si el liderazgo directivo es eficiente y adecuado, esto conllevará a que el docente lleve esa misma línea de eficiencia, y a lo indicado por Ordoñez et al. (2020), quien considera que dentro del liderazgo debe considerarse el aspecto emocional del docente en sus labores.

Quinta. En relación al objetivo específico cuatro, se concluye que existe relación significativa entre control y rendimiento laboral en la institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021, corroborando lo indicado por Alama y Martín (2019), quienes consideraron que el control se inicia desde la

observación directa, seguimiento y registro de datos, cumpliendo la función de medir, registrar, comparar y corregir el accionar, el proceso, el desempeño según el tipo de actividad del docente a monitorear.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda al director de la institución educativa elaborar e implementar manuales de gestión administrativa que englobe las actividades administrativas que se vienen ejecutando. Esto con la finalidad de que a futuro se consideren dichas indicaciones utilizadas y se utilicen como buenas prácticas dentro de las posteriores gestiones.

Segunda. Se recomienda al director de la institución educativa que se continúe con la metodología de planeamiento previo de actividades anuales antes del inicio del año escolar, como se ha venido realizando, además, se recomienda el establecimiento de indicadores de verificación de cumplimiento de dicha planificación.

Tercera. Se recomienda al director de la institución educativa que deben mantenerse las medidas y controles establecidos dentro de la organización operativa. Por otro lado, se recomienda implementar un programa de evaluación de satisfacción laboral en frecuencias constantes, a fin de detectar puntos críticos que puedan ser superados en la brevedad de tiempo posible.

Cuarta. Se recomienda al director de la institución educativa la elaboración e implementación de un manual de organización y funciones donde se establezcan las actividades y responsabilidades específicas que ya cuenta la dirección, y con las cuales se evidencia el buen rendimiento laboral. Esto es con la finalidad del mantenimiento de estándares mínimos de dirección en caso exista un cambio del personal que ocupa el puesto de trabajo del director.

Quinta. Se recomienda al director de la institución educativa la implementación de nuevos controles, distintos a los que ya se ejecutan correctamente, en forma paulatina y/o gradual buscando en todo momento que no se pierda la relación directamente proporcional entre los controles establecidos y el rendimiento de los docentes. Esto debe realizarse en forma paralela y en consideración con la planificación medida mediante indicadores de rendimiento.

REFERENCIAS

- Alama, E. y Martín, G. (2019). *Fundamentos de Administración*. Editorial Pearson.
<http://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Alosani, M., Yusoff, R. and Al-Dhaafri, H. (2020). The effect of innovation and strategic planning on enhancing organizational performance of Dubai Police. *Innovation & Management Review*, 17 (1), 2-24.
<https://doi.org/10.1108/INMR-06-2018-0039>
- Alvarado, J. (2020). Estado del proceso administrativo en las unidades de producción agropecuaria de Santo Domingo, Ecuador. *Revista Espacios*, 41 (5), 1-8.
- Arango, N. (2021). *La gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes – 2020* (Tesis para optar por el Grado de Maestría en Ciencias Empresariales, Universidad Nacional de Huancavelica). Archivo digital.
<https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/4204/TESIS-2021-POSGRADO-EMPRESARIALES-ARANGO%20AYALA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis Guía para la elaboración*. Concytec.
<http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. 3ª Ed. México. Grupo Editorial Patria.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bryson, J., y George, B. (2020). Strategic management in public administration. In *Oxford Research Encyclopedia of Politics*.
<https://oxfordre.com/politics/view/10.1093/acrefore/9780190228637.001.0001/acrefore-9780190228637-e-1396>
- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>

- Chapa, M. (2022). *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en la Institución Educativa 5022 Francisco Izquierdo Ríos del Callao 2020* (Tesis para optar por el Grado de Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo). Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80168>
- Chakraborty, D., y Biswas, W. (2020). Articulating the value of human resource planning (HRP) activities in augmenting organizational performance toward a sustained competitive firm. *Journal of Asia Business Studies*, 14 (1), 62-90. <https://doi.org/10.1108/JABS-01-2019-0025>
- Checa, H. (2022). *Gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa pública rural 10212, Lambayeque* (Tesis para optar por el Grado de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo). Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78113>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 10ª Ed. Editorial McGrawHill.
- Concytec (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento RENACYT*. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Coronel, J., Ayay, G. y Milla, M. (2020). Clima organizacional, satisfacción laboral y gestión administrativa en los órganos de apoyo de una universidad pública. *Revista de la Universidad del Zulia*, 11 (31), 52-70. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rluz/article/view/34042/35876>
- De La Cruz, R. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias Jaén* (Tesis para optar por el Grado de Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo). Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78157>
- Franklin, E. (2019). *Introducción a la administración, evolución, aplicaciones y tendencias*. Editorial Cengage. <http://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>

- Galindo, H. (2020). *Estadística para no estadísticos. Una guía sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos*. Editorial Economía, Organización y Ciencias Sociales. <https://bit.ly/3DQ5Lsw>
- Globocnick, D., Faullant, R. y Parastuty, Z. (2020). Bridging strategic planning and business model management – A formal control framework to manage business model portfolios and dynamics. *European Management Journal*, 38 (2), 231-243.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263237319300994>
- Guenduez, A., Mettler, T. y Schedler, K. (2020). Technological frames in public administration: What do public managers think of big data?. *Government Information Quarterly*, 37 (1).
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0740624X18305173>
- Hartinah, S., Suharso, P., Umam, R., Syazali, M., Dwi, B., Roslina, R. and Jermisittiparsert, K. (2020). Retracted:Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 10 (1), 235-246.
<http://m.growing-science.com/beta/msl/3405-teachers-performance-management-the-role-of-principals-leadership-work-environment-and-motivation-in-tegal-city-indonesia.html>
- Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México. Editorial Mc Graw Hill Education
- Jaramillo, B., Sánchez, I., Tinizaray, D., Narváez, J., Cabanilla, E., Muñoz, M. y Cruz, S. (2020). Diagnosis of administrative and financial processes in community-based tourism enterprises in Ecuador. *Sustainability*, 12(17), 7123. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/17/7123>
- Kools, M., y George, B. (2020). Debate: The learning organization—a key construct linking strategic planning and strategic management. *Public Money & Management*, 40(4), 262-264.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09540962.2020.1727112>
- Kuziemski, M. y Misuraca, G. (2020). AI governance in the public sector: Three tales from the frontiers of automated decision-making in democratic settings. *Telecommunications Policy*, 44 (6).
<https://doi.org/10.1016/j.telpol.2020.101976>

- Losada, M. (2020). La administración científica de la educación y la condición contingente del ser humano. *Educ. Soc., Campinas*, 41. <https://doi.org/10.1590/ES.227542>
- Mansoori, Y., y Lackeus, M. (2020). Comparing effectuation to discovery-driven planning, prescriptive entrepreneurship, business planning, lean startup, and design thinking. *Small Business Economics*, 54(3), 791-818. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11187-019-00153-w>
- Mero, J. (2018). Empresa, administración y proceso administrativo. *Revista Científica FIPCAEC*, 3(8), 84-102. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i8.59>
- Minedu (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente del Ministerio de Educación del Perú*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Montes, J. y Pulla, C. (2019). La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 7 (Edición especial). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1i1.1191>
- Morillo, J., Shardin, L., Uribe, J. y Mesia, E. (2020). Democratic practice of managers and quality of administrative management in public educational institutions. *International Journal of Early Childhood Special Education (INT-JECSE)*, 12(1): 503-511. <https://doi.org/10.9756/INT-JECSE/V12I1.201031>
- Muñoz, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Editorial Oxford. <https://docer.com.ar/doc/xccvc85>
- Naveed, M., Hussin, P., Aamir, M. and Imran M. (2020). Effect of Administrative Practices on Job Performance: An Empirical Study among Public University Employees in Pakistan. *Global Academic Journal of Economics and Business*, 1(1), 1-4. https://www.researchgate.net/publication/340116498_Effect_of_Administrative_Practices_on_Job_Performance_An_Empirical_Study_among_Public_University_Employees_in_Pakistan
- Nguyen, H. (2020). Research function of planning in administrative works at modern offices. *The USV Annals of Economics and Public Administration*, 20 (31). <http://annals.seap.usv.ro/index.php/annals/article/viewArticle/1239>

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. 5ª. Ed. Bogotá: Ediciones de la U. https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia_%C3%91aupas_5aEd.pdf
- Okecha, R. y Obozuwa, J. (2018). Principals' leadership styles and teachers' job performance: Evidence from Edo State, Nigeria. *Sage Journals*, 47 (6), 909-924. <https://doi.org/10.1177/1741143218764178>
- Ordoñez, C., Castillo, D., Laso, A. y Guaraca, M. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial studies: JBES*, 4(1), 21. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7472736.pdf>
- Ormaza, S., Torres, M. Reyes, J. y Cepeda, F. (2020). Evaluación de riesgo y gestión administrativa en organizaciones públicas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5 (Nº. Extra 3), 600-621 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608910>
- Oviedo, H., Campo A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 4, 572-580. <https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>
- Owan, V. y Agunwa, J. (2019). Principals' Administrative Competence and Teachers' Work Performance in Secondary Schools in Calabar Education Zone of Cross River State, Nigeria. *Online Submission, Humanities and Social Sciences Letters*, 7 (1), 20-28. <https://eric.ed.gov/?id=ED593576>
- Prasad, L. (2020). *Principles and practice of management*. Sultan Chand & Sons. <https://bit.ly/3NPMkEi>
- Quispe, A., Vásquez, E., Menacho, A. y Albitres, E. (2020). Gestión administrativa y planeamiento estratégico en la gestión de recursos financieros UGEL-04-2020. *CID*, 1 (1). <http://ciidjournal.com/index.php/abstract/article/view/23/16>
- Ramírez, L. (2018). La función de administración del talento humano en las organizaciones en el contexto de la teoría administrativa. *Ex Cathedra En Negocios*, 3 (2), 62–82. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/excathedraennegocios/article/view/1540>

- Ramos, E. (2022). *La gestión administrativa y el desempeño laboral docente en una Institución Educativa Pública de Comas, 2021* (Tesis para optar por el Grado de Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo). Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81405>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2018). *Administración*. 13E. México. Editorial Pearson. <http://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Rodríguez, J. y Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista de Innovación e Investigación en Educación*, 13 (2), 1–13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Rosales, M. (2021). La ética en la investigación científica universitaria y su inclusión en la práctica docente. *Revista Ciencia Latina*, 5 (6). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1454
- Sampaollessi, L. (2021). *Todo lo que Debes Saber Sobre la Gestión Administrativa en Colegios*. Áulica. <https://aulica.com.ar/gestion-administrativa-en-colegios/#:~:text=Gesti%C3%B3n%20Administrativa%20Aplicada%20a%20Colegios,%2C%20personal%20docente%2C%20entre%20otros.>
- Solís, F. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral docente en la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57096>
- Tafur, R., Díaz, C. y López, N. (2020). Realidad y perspectiva de las competencias para el ejercicio directivo en Perú. *Universidad Nacional de Cajamarca*. 164-185. <https://files.pucp.education/departamento/educacion/2020/02/12145355/rosa-tafur-y-carmen-diaz-realidad-y-perspectiva-de-las-competencias-para-el-ejercicio-directivo-en-peru.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, eISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.18.1.24-45>
- Zambrano, M. y Ormaza, M. (2020). Proceso administrativo de fortalecimiento a los emprendimientos de comerciantes de la calle Alajuela de Portoviejo. *Revista*

Dominio de las Ciencias, 6 (3), 467-486.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1410/2523>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	<p>Es un conjunto de funciones básicas de la administración que son las que debe desarrollar a lo largo de toda la actividad que realiza el administrador, constituido por la planeación, organización, dirección y control, cuando estas se integran forman parte del proceso administrativo y cuando se miran de manera aislada entonces son funciones administrativas (Chiavenato, 2019).</p>	<p>La variable se operacionaliza en un cuestionario de 26 ítems y 4 dimensiones: Planeación, organización dirección y control.</p>	<p>Planeación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p>	<p>Planificación curricular. Plan estratégico institucional. Planes de acción. Procesos pedagógicos. Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE. Cultura escolar Gestión transparente de los recursos financieros. Monitoreo del trabajo docente en el aula. Participación de la comunidad educativa. Acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente en el aula. Seguridad y salubridad Seguimiento de los aprendizajes. Control de actividades y cumplimiento de planes. Aplicación de protocolos de convivencia.</p>	Ordinal

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Rendimiento laboral	Define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. (Minedu, 2014, p, 24).	Se operacionaliza en un cuestionario de 20 ítems y cuatro dimensiones.	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente</p>	<p>Diversidad, contexto de vivencia de estudiantes, contenidos pedagógicos, materiales educativos y evaluación del aprendizaje. Lenguaje inclusivo, clima favorable para el aprendizaje, motivación, estrategias metodológicas y evaluación del aprendizaje.</p> <p>Comunicación efectiva, participación en el PEI., contribución a clima institucional adecuado, valoración de la comunidad y corresponsabilidad en resultados de aprendizaje. Práctica profesional, reflexión de su actividad docente, actividades de desarrollo profesional, responsabilidad en procesos de aprendizaje y demuestra valores morales y compromiso.</p>	Ordinal

Anexo 2. Instrumento de Recolección de datos

El Instrumento de Recolección de Datos de la presente investigación fue una Encuesta, dirigida a los docentes de la Institución Educativa de estudio, al que accedieron a través del siguiente link, que se encuentra realizado en Google Formularios, y que viene a ser el siguiente:

<https://forms.gle/Puo3iW92zUspZNyRA>

Asimismo, se presenta a continuación el instrumento utilizado:

Encuesta Académica de percepción docente de la Gestión Administrativa y el Rendimiento Laboral

Estimado(a) docente agradezco su valiosa colaboración. Con fines netamente académicos me gustaría saber desde su percepción cómo evalúa la Gestión Administrativa y el Rendimiento Laboral en la I.E pública en la que Ud. labora. Se pide que por favor responda a todos los siguientes ítems de manera honesta. Sus respuestas son totalmente confidenciales, no existiendo respuestas correctas o incorrectas.

Para ello, se le solicita su consentimiento para participar en una encuesta que le tomará 20 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación no le generará ningún perjuicio laboral o personal.

Su identidad será tratada de manera anónima, es decir, como investigadora no conoceré la identidad de quien completó la encuesta. Asimismo, su información será analizada de manera conjunta con la respuesta de otros docentes y servirá para la elaboración de artículos y presentaciones académicas.

Muchas gracias de antemano por su colaboración.

CUESTIONARIO

DATOS GENERALES

Nivel de enseñanza que dicta como docente:

- Primaria
- Secundaria

Indicar el rango de edad al que pertenece Ud.:

- 20 a 30 años
- 30 a 40 años
- 40 años a más

Antigüedad como docente en el centro de estudios:

- 0 a 5 años
- 5 a 10 años
- 10 años a más

Cada pregunta presenta cinco alternativas, priorice una de las respuestas y marque con una X la respuesta que usted crea conveniente.

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

Variable 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N.º	ÍTEM	1	2	3	4	5
Dimensión 1. Planeación						
1	La institución educativa cuenta con un Plan estratégico institucional con metas y acciones claras.					
2	Se elabora el plan anual de Trabajo (PAT) con participación de los padres de familia, docentes y estudiantes.					
3	La institución educativa cuenta con un Plan de Convivencia Escolar acorde su realidad.					
4	La institución educativa tiene un Plan de Gestión de Recursos Propios adecuado.					
5	Se planifica un diagnóstico de necesidades de fortalecimiento de los docentes.					
6	La institución educativa organiza secuencialmente y en forma cronológica las experiencias de aprendizaje que se realizarán durante el año.					
7	La institución educativa organiza ordenada y cronológicamente las sesiones de aprendizaje que se desarrollarán en la unidad.					
8	8. La institución educativa organiza en forma ordenada las actividades de las experiencias de Aprendizaje que se desarrollarán en la sesión.					
Dimensión 2. Organización						
9	Los docentes se reúnen para elaborar un plan de mejora de los aprendizajes para los estudiantes que presentan dificultades.					
10	En la institución educativa se constituye oportunamente el Comité de Gestión de Recursos Propios.					
11	La institución educativa cuenta con un registro de asistencia para el personal y los estudiantes.					
12	La dirección gestiona la distribución oportuna de los materiales educativos enviados por el MINEDU a los estudiantes.					
13	El (la) docente promueve estrategias de comunicación con las familias respecto a la retroalimentación de los					

N.º	ÍTEM	1	2	3	4	5
	Estudiantes.					
14	Se organiza al personal y estudiantes de la institución educativa para una adecuada actuación frente a la ocurrencia de desastres naturales o inducidos.					
Dimensión 3. Dirección						
15	La dirección garantiza la administración eficiente de los recursos propios de la institución educativa y su rendición de cuentas.					
16	Se realizan las observaciones del desempeño docente en el aula.					
17	Los estudiantes participan en la toma de decisiones de la institución educativa a través de una instancia formal de participación estudiantil.					
18	El (la) docente considera los resultados de la Evaluación Diagnóstica en la Planificación.					
19	Los padres de familia participan en las diferentes actividades de la IE establecidas en el plan de trabajo.					
20	Se prioriza el uso del dinero recibido por la institución educativa para la atención de situaciones que amenacen la salubridad y/o seguridad de los estudiantes.					
Dimensión 4. Control						
21	Se lleva a cabo el control de las acciones realizadas para la retroalimentación y/o reforzamiento para los estudiantes que presentan dificultades en sus aprendizajes.					
22	Se verifica que el docente elabore materiales educativos con las adaptaciones propias para los estudiantes con NEE asociadas a discapacidad.					
23	Se evalúan las acciones preventivas realizadas (simulacros) ante posibles desastres naturales.					
24	La dirección evalúa el cumplimiento de los planes establecidos a principio de año.					
25	La dirección vigila permanentemente la asistencia de los docentes y estudiantes, así como el cumplimiento de las horas efectivas de aprendizaje, de acuerdo a la calendarización del año escolar.					
26	Se supervisan los reportes al SiseVe y la aplicación de los protocolos de acción para la atención de los casos de violencia escolar.					

Variable 2: RENDIMIENTO LABORAL

N.º	ÍTEM	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
27	El (la) docente conoce las características particulares de mis estudiantes.					
28	El (la) docente conoce el contexto de la vivencia de mis estudiantes.					
29	Diseño mis clases teniendo en cuenta las capacidades que quiero desarrollar en mis estudiantes.					
30	Aplico estrategias enfocadas a desarrollar competencias específicas.					
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
31	Uso un lenguaje apropiado e inclusivo para comunicarme con mis estudiantes.					
32	Promuevo la convivencia democrática y el respeto a la diversidad entre mis estudiantes.					
33	Motivo a los estudiantes a obtener resultados ayudándolos cuando sienten que no comprenden algún contenido.					
34	Desarrollo el proceso de enseñanza con estrategias innovadoras para cada contenido.					
35	Evalúo el aprendizaje de los estudiantes teniendo en cuenta las diferencias individuales.					
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
36	Tengo una comunicación adecuada y efectiva con la comunidad educativa.					
37	Contribuyo a la elaboración y mejora continua del Plan Estratégico Institucional.					
38	Participo conjuntamente con la comunidad educativa a construir un clima institucional de armonía.					
39	Valoro la diversidad en la comunidad de aprendizaje.					
40	Doy cuenta de los resultados de aprendizaje a la comunidad educativa.					
41	Considero que la familia es importante para el logro del aprendizaje.					
Dimensión 4: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
42	Reflexiono sobre mi experiencia profesional para mejorarla.					
43	Reflexiono sobre mis fortalezas y debilidades en mi práctica profesional.					

N.º	ÍTEM	1	2	3	4	5
44	Me capacito continuamente para mejorar mis competencias.					
45	Soy consciente de mi responsabilidad en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.					
46	Demuestro sólidos valores morales y compromiso en mi rol docente.					

Estimado(a) docente muchas gracias por tu valiosa colaboración. Los datos remitidos han sido registrados exitosamente

Anexo 3. Validación y confiabilidad del instrumento

Validación del Instrumento

A continuación, se presentan los documentos que demuestran la validación de los 03 expertos que revisaron y validaron el instrumento de recolección de datos utilizado en el presente informe de investigación. Para una mejor verificación se adjunta también la ficha expedida por SUNEDU referente a los grados académicos y títulos profesionales de cada uno de ellos.

Confiabilidad del instrumento

Cuestionario de la variable Gestión administrativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	26

Cuestionario de la variable Rendimiento laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	20

Anexo 4. Autorización de aplicación del instrumento

Tal como fue indicado en el numeral 3.5 denominado Procedimientos, se solicitó a la máxima autoridad de la Institución Educativa, quien estuvo representado por el director como representante legal de la Entidad, su autorización respectiva para poder aplicar el instrumento y solicitar autorice que los docentes respondan a la encuesta realizada. Esta solicitud se realizó de manera oral mediante una reunión presencial entre la investigadora y el director, obteniendo su consentimiento y apoyo en todo momento. A continuación se presenta una Declaración Jurada confirmando lo expuesto en el presente anexo.

Anexo 5. Consentimiento informado

Tal como se indicó en el Anexo 2, el Instrumento de Recolección de Datos se realizó a través de la plataforma de Google Formularios, por lo que en dicho formulario se solicitó el apoyo y consentimiento a cada uno de los docentes encuestados, para que respondan la encuesta, tal como se puede apreciar a continuación:

Sección 1 de 10

Encuesta Académica de percepción docente de la Gestión Administrativa y el Rendimiento Laboral

Estimado(a) docente agradezco su valiosa colaboración. Con fines netamente académicos me gustaría saber desde su percepción cómo evalúa la Gestión Administrativa y el Rendimiento Laboral en la I.E pública en la que Ud. labora. Se pide que por favor responda a todos los siguientes ítems de manera honesta. Sus respuestas son totalmente confidenciales, no existiendo respuestas correctas o incorrectas.

Para ello, se le solicita su consentimiento para participar en una encuesta que le tomará 20 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación no le generará ningún perjuicio laboral o personal.

Su identidad será tratada de manera anónima, es decir, como investigadora no conoceré la identidad de quien completó la encuesta. Asimismo, su información será analizada de manera conjunta con la respuesta de otros docentes y servirá para la elaboración de artículos y presentaciones académicas.

Muchas gracias de antemano por su colaboración.

Anexo 6. Ficha técnica de las variables

A continuación, se presentan las fichas técnicas de las variables utilizadas en la presente investigación.

Ficha técnica del cuestionario Gestión administrativa

Nombre del instrumento	:	Cuestionario sobre gestión administrativa.
Autor	:	Ramos Moreno, Edison Williams (2022)
Adaptación	:	Galicia, M. (2022)
Número de ítems	:	26
Administración	:	Individual en línea (Google Forms), 10 elementos de la muestra.
Finalidad	:	Evaluar la percepción de los docentes acerca de la gestión administrativa.
Dimensiones	:	Planeación Organización Dirección Control
Escala	:	Likert
Rango	:	1 - 5
Calificación e interpretación:	:	Se puntúa cada ítem para sumar el total por cada dimensión y además realizar una puntuación total de la escala.
Fiabilidad del instrumento	:	0.862
Validez de contenido	:	Mg. Guillen Salazar Julia Roxana Mg. Rivera Galindo Mara Sandra Mg. Toralva Mejía Amelia Dalia

Ficha técnica del cuestionario Rendimiento laboral

Denominación	:	Instrumento de rendimiento laboral.
Autores	:	Basado en Minedu (2014).
Adaptación	:	Galicia, M. (2022)
Número de ítems	:	20
Administración	:	Individual en línea (Google Forms), 10 elementos de la muestra.
Finalidad	:	Evaluar la percepción de los docentes acerca del rendimiento laboral.
Dimensiones	:	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente.
Escala	:	Likert
Rango	:	1 - 5
Calificación e interpretación:	:	Se puntúa cada ítem para sumar el total por cada dimensión y además realizar una puntuación total de la escala.
Fiabilidad del instrumento	:	0.933
Validez de contenido	:	Mg. Guillen Salazar Julia Roxana Mg. Rivera Galindo Mara Sandra Mg. Toralva Mejía Amelia Dalia

Anexo 7. Resultados Prueba Piloto

Resultados Prueba Piloto de la Variable 1: Gestión administrativa

VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA																										
Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
E1	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
E2	4	5	4	3	5	1	1	1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
E4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3
E5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
E6	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4
E7	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4
E8	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	3
E9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4
E10	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4

Resultados Prueba Piloto de la Variable 2: Rendimiento laboral

VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL																				
Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
E1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E6	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
E7	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5
E8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5
E9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
E10	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5

Anexo 8. Resultados de la recolección de datos

Resultados Variable 1: Gestión administrativa

VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA																											
Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
E1	5	5	5	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
E2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
E3	5	4	5	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	1	5	4	5	5	
E4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E5	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
E6	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
E7	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3
E8	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
E9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
E10	4	3	4	4	4	5	5	4	4	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5
E11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5
E12	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4
E13	5	5	5	4	5	4	4	4	5	2	5	5	5	5	3	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5
E14	4	5	2	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4
E15	3	3	3	2	3	4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
E16	4	5	4	3	5	1	1	1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E17	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
E18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
E19	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
E20	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
E21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
E22	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4

VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
E23	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	
E24	4	5	4	5	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	
E25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	
E26	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E27	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	
E28	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	
E29	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	
E30	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
E31	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	
E32	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	
E33	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	
E34	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	
E35	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	
E36	5	4	5	3	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
E37	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	
E38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
E39	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	
E40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4
E41	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	
E42	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	
E43	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	
E44	5	4	5	3	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	1	5	4	4	5	
E45	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	
E46	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	
E47	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	2	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	

VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
E48	5	4	4	4	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	
E49	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	
E50	5	5	2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	
E51	5	4	5	5	5	4	2	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	
E52	5	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
E53	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	
E54	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	2	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	
E55	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	2	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	
E56	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	
E57	5	4	4	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
E58	5	4	5	5	5	5	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	
E59	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	
E60	4	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	
E61	4	4	5	4	1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	
E62	5	4	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	
E63	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	3	5	4	5	4	2	4	5	5	4	5	4	
E64	5	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	
E65	5	1	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	
E66	2	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	
E67	4	5	5	3	4	2	2	2	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	3	5	4	5	3	5	4	
E68	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	2	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	
E69	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	
E70	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	
E71	4	3	5	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	3	5	4	
E72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	

VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA																										
Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
E73	3	3	4	4	4	4	4	4	5	2	5	4	4	5	3	5	4	4	2	2	4	4	4	4	5	4
E74	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
E75	4	2	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	2	4	2	2	2	2	4	3	4	3
E76	5	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
E77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
E78	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
E79	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	1	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5
E80	5	4	2	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4
E81	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4
E82	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E83	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
E84	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
E85	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4

Resultados Variable 2: Rendimiento Laboral

VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL																				
Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
E1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5
E4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5
E5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5
E6	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5
E7	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5
E8	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
E10	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5
E11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
E12	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
E14	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
E15	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
E16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
E20	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
E22	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5
E23	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5

VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL

Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
E24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E25	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
E26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E29	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E30	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
E31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
E32	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E34	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5
E35	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
E36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E37	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5
E38	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E39	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4
E40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
E41	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
E42	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E43	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
E44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
E45	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5
E46	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E47	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5
E48	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4

VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL

Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
E49	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4
E50	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
E51	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
E52	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
E53	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
E54	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5
E55	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
E56	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
E57	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5
E58	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4
E59	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
E60	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
E61	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
E62	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4
E63	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5
E64	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4
E65	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
E66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
E67	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5
E68	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
E69	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E70	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5
E71	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5
E72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E73	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	4	5	5	5	5

VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL

Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
E74	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
E75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E76	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
E77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E78	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
E79	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
E80	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E81	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
E82	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
E83	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
E84	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
E85	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5

Anexo 9. Cálculo de Baremos para los rangos de variables y dimensiones

Baremos para la variable gestión administrativa

Variable	Nivel	Intervalo
Gestión administrativa	Bajo	26 – 60
	Medio	61 – 95
	Alto	96 - 130

Análisis de Baremo para la variable rendimiento laboral

Variable	Nivel	Intervalo
Rendimiento laboral	Bajo	20 – 46
	Medio	47 – 73
	Alto	74 - 100

Intervalos para las dimensiones de la variable gestión administrativa

Nivel	Planeación	Organización	Dirección	Control
Bajo	8 - 18	6 -13	6 -13	6 -13
Medio	19 - 29	14 - 22	14 - 22	14 - 22
Alto	30 - 40	23 - 30	23 - 30	23 - 30

Intervalos para las dimensiones de la variable rendimiento laboral

Nivel	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente
Bajo	4 – 8	5 – 11	6 – 13	5 – 11
Medio	9 – 15	12 – 18	14 – 22	12 – 18
Alto	16 - 20	19 – 25	23 – 30	19 – 25



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GALICIA TORALVA MARIA VICTORIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa y Rendimiento laboral en una Institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
GALICIA TORALVA MARIA VICTORIA DNI: 45259325 ORCID 0000-0002-4839-258X	Firmado digitalmente por: MGALICIA el 08-08-2022 18:42:23

Código documento Trilce: INV - 0786847